III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

2231 *Resolución de 25 de enero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Transportes Ferroviarios Especiales, SA.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Transportes Ferroviarios Especiales, SA (Transfesa) (Código de Convenio número: 90005072011981) que fue suscrito con fecha 2 de diciembre de 2011, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y, de otra por el Comité de empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 25 de enero de 2012.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA TRANSFESA TRANSPORTES FERROVIARIOS ESPECIALES, S. A.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbitos de aplicación.*

Ámbito personal y funcional.

Las estipulaciones del presente convenio colectivo regularán las relaciones laborales entre la empresa Transfesa y el personal de todos los centros de trabajo de la empresa (tanto los actuales como los que pudieran existir en un futuro), quedando excluidas las funciones de alta dirección, alto gobierno o alto consejo.

Asimismo queda exceptuado de la aplicación del presente convenio el personal que, desempeñando funciones de mando, hayan acordado sus condiciones de trabajo, mediante pacto individual que expresamente les excluya del ámbito de aplicación de éste.

También se excluye al personal técnico a quien se encomiende algún servicio determinado, sin continuidad en el trabajo ni sujeción a jornada y que por ello no figura en la plantilla de la empresa, así como los agentes comerciales que trabajan exclusivamente a comisión de la empresa, con libertad de representar a otras, dedicadas a igual o distinta actividad.

cve: BOE-A-2012-2231

Ámbito territorial.

El presente convenio regula las relaciones de trabajo, de los trabajadores/as de la empresa Transfesa que presten sus servicios en los centros de trabajo actuales y futuros en España y al trabajo que desempeñe el personal desplazado fuera de dichos centros de trabajo por cuenta de la empresa, tanto en territorio nacional como en el extranjero.

Ámbito temporal.

El presente convenio entrará en vigor el día de su firma, no obstante los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2.011 salvo aquellos aspectos donde se establezca expresamente otra fecha, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2012.

A partir del 1 de enero de 2013, el convenio se entenderá prorrogado anualmente, si no se formula denuncia expresa –mediante escrito recepcionado por la otra parte– por alguna de partes, con una antelación mínima de tres meses a la finalización de la vigencia pactada o de cualquiera de sus prórrogas.

Se establece como periodo máximo de inicio de las negociaciones 30 días desde su denuncia. Asimismo se establece el periodo máximo de negociación en catorce meses según lo dispuesto en el R.D. 7/2011.

Artículo 2. *Comisión paritaria.*

Toda duda, cuestión, o divergencia que con motivo de la interpretación de este convenio se suscite, será sometida como trámite previo a cualquier reclamación ante la jurisdicción competente, a la consideración de una comisión paritaria formada por 6 vocales, tres designados por la empresa y otras tres por los representantes legales de los trabajadores/as en cada ocasión.

El interesado/a presentará su solicitud mediante escrito dirigido a la comisión paritaria del convenio (con domicilio en C/ Musgo nº 1), debiendo ésta iniciar conversaciones (telefónicas, vía correo electrónico o personales) y dar respuesta en el plazo máximo de quince días desde la presentación del referido escrito.

En caso de desacuerdo en el seno de la comisión paritaria, las partes se someterán obligatoriamente al procedimiento de mediación establecido en el Cuarto Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC-IV), «BOE» de 4 de abril de 2009).

Las horas que se necesiten para la asistencia a reuniones de la comisión paritaria correrán a cargo de la empresa. Con el objeto de limitar los costes se limitarán las reuniones presenciales. Si por mayoría de los/as miembros de la comisión paritaria se considerara necesaria una reunión presencial la empresa asumirá los costes derivados de los viajes que se realicen.

Artículo 3. *Derecho supletorio.*

A todos los efectos y para todo cuanto no esté regulado expresamente en este convenio, serán de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales aplicables y vigentes.

Artículo 4. *Vinculación.*

El contenido del convenio constituye un conjunto orgánico de carácter unitario e indivisible, quedando obligadas las partes al cumplimiento del mismo en su totalidad.

En caso de nulidades, anulaciones o invalidaciones de algún artículo del convenio la propuesta de nueva redacción será llevada a la comisión negociadora que decidirá en el plazo más breve posible y siempre dentro de los límites que marque la ley.

cve: BOE-A-2012-2231

Artículo 5. *Compensación.*

Las condiciones pactadas en este convenio colectivo son compensables en su totalidad con las que con anterioridad rigieran por imperativo legal, criterio jurisprudencial, resolución administrativa y convenio colectivo.

Artículo 6. *Absorción.*

Las disposiciones legales futuras que comporten una variación económica en todos o alguno de los conceptos retributivos existentes, o que supongan creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica si considerados en su totalidad y cómputo anual superasen el nivel total de este convenio, debiendo entenderse en caso contrario absorbidos por las mejoras pactadas en él.

CAPÍTULO II

Clasificación profesional y funciones

Artículo 7. *Características generales.*

Las categorías consignadas en el presente convenio, son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener previstos todos los puestos enumerados, si las necesidades y el volumen de la empresa no lo requieren.

La empresa podrán conceder y revocar libremente poderes notariales de representación al personal administrativo que estime oportuno y siempre que no implique apoderamiento general; aquella circunstancia no variará la clasificación que por sus funciones le corresponda y sin perjuicio de la mayor retribución que por el otorgamiento de poderes se les conceda.

Artículo 8. *Definición de grupos profesionales.*

Los trabajadores/as dados de alta a fecha de la firma de presente convenio, se encuadrarán en el grupo profesional correspondiente teniendo en cuenta su categoría actual, adaptando su salario al grupo donde se integre, sin que el salario total sea en ningún caso inferior al actual.

Grupo I.

Criterios generales. Se incluyen en este grupo profesional la realización de funciones que supongan responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas del comité de dirección o de la propia dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión.

Desempeñan altos puestos de responsabilidad y dirección o ejecución en los departamentos, áreas, fábricas, plantas, etc., en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

Grupo II.

Realizan funciones que implican la realización de tareas de gestión complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Toman decisiones o participan en su elaboración. Dichas tareas pueden implicar también la responsabilidad sobre una parte de la operativa de un departamento o un centro de menor importancia y/o magnitud.

Ejemplos meramente enunciativos: responsable de área, gerente/a de cuenta, responsable de delegación, etc.

cve: BOE-A-2012-2231

Grupo III.

Criterios generales. Trabajos que suponen planificación y ejecución de actividades técnicas preferentemente para la operativa del día a día. Implantan proyectos ya definidos con variado grado de autonomía según la experiencia, conocimiento y nivel de importancia del mismo. Mantienen relaciones directas con el cliente y proporcionan asistencia. En ocasiones puede supervisar técnica u operativamente un grupo de trabajadores/as.

Ejemplos meramente enunciativos: Jefe/a administrativo, jefe/a de almacén, jefe/a de taller, jefe/a de tráfico, técnico/a de área y maquinistas de línea, etc.

Grupo IV.

Criterios generales. Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa por parte de los trabajadores/as que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo incluir la supervisión de otros trabajadores/as.

Se incluyen en este grupo: supervisor/a, capataz/a, maestro/a de oficio y administrativo/a con responsabilidad, etc.

Grupo V.

Criterios Generales. Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan de formación específica salvo la ocasional de un período de adaptación; tareas consistentes en atención y resolución de quejas de clientes con un cierto grado de autonomía.

Se incluyen en este grupo: personal de centros de atención al cliente, auxiliar administrativo/a, operarios/as, mozo/a, conductores/as, carretillero/a, inspector/a, limpiador/a, maquinistas de maniobra, etc.

Creación de subgrupos o categorías: Si se constatara la necesidad de la creación de subgrupos o categorías profesionales dentro de los grupos existentes, la empresa propondrá al comité intercentros el establecimiento y concreción de las mismas, que deberán ser negociadas por las partes.

Artículo 9. *Promociones.*

Cuando se produzca un supuesto de movilidad funcional, que genere una vacante que deba ser cubierta o un nuevo ingreso, la dirección de la empresa, tras ponerlo en conocimiento de la representación legal de los trabajadores/as, oirá las peticiones que sean formuladas por los/as interesados/as en cubrir la vacante o vacantes que se produzcan, otorgando una primera opción a quien o quienes, de entre los/as solicitantes, reúnan los requisitos objetivos y personales que exijan y cubran satisfactoriamente las pruebas de aptitud que pudieren establecerse.

Artículo 10. *Trabajos de categoría superior.*

Todos los trabajadores/as, por necesidades de la empresa, podrán ser destinados a trabajos de categoría superior, con la retribución que a esta última corresponda, hasta que cese la causa que motivó el cambio, sin que la duración de este último, pueda ser superior a seis meses ininterrumpidos u ocho meses en un período de dos años.

Al reincorporarse a puesto de trabajo de su categoría profesional el trabajador/a volverá a percibir su retribución de origen correspondiente a dicha categoría.

Cuando se excediera de dicho período de tiempo, el trabajador/a deberá ascender al grupo o categoría superior que le corresponda, sin perjuicio de otros trabajadores/as de mejor derecho, manteniendo la retribución que corresponda a dicha categoría. Si durante 12 meses el puesto fuera ocupado de forma continuada por varios empleados/as en régimen de trabajo de categoría superior, este puesto deberá ser ocupado por uno de los trabajadores/as que lo ocuparon temporalmente a elección de la empresa.

cve: BOE-A-2012-2231

Artículo 11. *Trabajos de categoría inferior.*

La movilidad funcional descendente de un trabajador/a se producirá de las siguientes maneras:

1. A solicitud del trabajador/a, mediante acuerdo con la empresa. En este supuesto el trabajador/a será retribuido y clasificado conforme a las funciones que desempeñe.
2. Cuando se produzcan modificaciones técnicas sustanciales en un puesto de trabajo, la empresa deberá ofrecer todos los cursos de formación y adaptación necesarios durante un periodo no inferior a 6 meses que el trabajador/a vendrá obligado a realizar; durante dicho periodo de formación o adaptación expresado el trabajador/a percibirá su retribución de origen. En el caso de que el trabajador/a tras la formación recibida según lo dispuesto, no se adaptara a las nuevas necesidades de su puesto de trabajo, con carácter previo a una posible resolución del contrato, se le ofrecerá el pase a las vacantes de inferior categoría que pudieran existir. En este caso el trabajador/a será retribuido y clasificado conforme a las funciones que desempeñe en el nuevo puesto de trabajo.
3. Por necesidades perentorias de la empresa y por el mínimo tiempo imprescindible. Asimismo se estará a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores. Esta situación se revisará cada seis meses hasta su restitución a trabajos acordes a su categoría.

CAPÍTULO III

Condiciones económicas

Artículo 12. *Características generales.*

Definición.

El salario a percibir por el trabajador/a en la prestación de sus servicios es como mínimo, el fijado en el anexo I del presente convenio.

Incrementos.

Para el año 2011 se acuerda incrementar el salario base y todos los conceptos retributivos recogidos en convenio en un 2.5%.

Para el año 2012 se incrementará el salario base de acuerdo con el IPC real del año anterior y con efectos retroactivos a uno de enero del citado año, salvo en los grupos IV y V en los que se incrementará dicho IPC real en todos los conceptos retributivos de convenio. Al mes siguiente de la publicación del IPC real se actualizará el salario base de cada categoría o grupo profesional, excepto a los trabajadores/as encuadrados en el grupo IV y V a los que se les actualizará en todos los conceptos retributivos de convenio, abonándose en esa misma nómina las diferencias del salario correspondiente a los meses previos de cada ejercicio.

En el caso de no mediar denuncia por cualquiera de las partes el presente convenio colectivo se verá prorrogado y el incremento salarial será pactado por las partes. Para tal efecto se reunirán con fecha límite del 31 de diciembre.

Artículo 13. *Plus salarial no absorbible.*

Este plus de nueva creación será conformado por la suma del plus personal, el plus de convenio, y los demás conceptos retributivos recogidos en el anterior convenio colectivo. Dicho concepto se denominará plus salarial no absorbible que no será compensable o absorbible en caso alguno.

cve: BOE-A-2012-2231

Artículo 14. *Pagas extraordinarias.*

Todo el personal afectado por el presente convenio, percibirá cuatro pagas extraordinarias, una cada 3 meses, y que serán abonadas junto con la nómina de marzo, junio, septiembre y diciembre respectivamente, devengándose trimestralmente. No obstante, se mantendrá el sistema de abono actual de cada trabajador o trabajadora.

Las gratificaciones extraordinarias serán abonadas a todo el personal a razón de una mensualidad de retribución real cada una de ellas, excluyendo únicamente los conceptos extrasalariales.

La percepción de las pagas extras será proporcional al tiempo de servicios prestados durante el último año, en casos de ingreso o cese.

Artículo 15. *Desplazamiento.*

A todos los trabajadores/as, excepto la salvedad que luego se especifica, que por necesidades del servicio tuvieran que efectuar viajes o desplazamientos fuera del centro habitual de trabajo, se les reembolsarán los gastos en los que hubieran incluido con los límites y según la política de gastos que en cada momento se establezca por la empresa.

La salvedad anteriormente referenciada se referirá a aquellos trabajadores/as que en su prestación de servicios utilicen vehículos con cabina habilitada para la pernocta, quienes percibirán las siguientes cantidades:

Dietas:

Dieta nacional:

Con pernocta: 45,00 €.
Sin pernocta:

Comida: 12,00 €.
Cena: 12,00 €.

Dieta internacional.

Con pernocta: 50,00 €
Sin pernocta:

Comida: 12,00 €.
Cena: 12,00 €.

Definiciones:

La dieta de comida se percibirá en el caso de que se preste servicio de 13:00 a 15:00 horas.

La dieta de cena se percibirá en el caso de que se preste servicio de 20:00 a 22:00 horas.

La dieta de pernocta se percibirá en el caso de que se preste servicio hasta las 22:30 horas.

Las dietas se revisarán en 2012 y en años sucesivos incrementándose con el IPC real, salvo que superen los límites establecidos en la normativa fiscal como cantidades exentas.

Artículo 16. *Ayuda por hijos minusválidos.*

Los trabajadores/as que tengan un hijo/a con una minusvalía igual o superior al 33% reconocida por el organismo competente y previa acreditación de este extremo ante el departamento de recursos humanos, percibirán un ayuda de 60 € mensuales durante la vigencia del convenio. El importe de la ayuda por hijos/as minusválidos no se verá incrementado o actualizado, si bien para el mantenimiento de la misma el trabajador/a al inicio de cada ejercicio deberá acreditar que la situación permanece.

cve: BOE-A-2012-2231

Artículo 17. *Compensación por gasto de traslado.*

En caso de traslado de un trabajador/a, la empresa correrá con el importe de los gastos de desplazamiento, suyo y de los familiares a su cargo y del traslado de sus muebles y enseres.

Artículo 18. *Anticipos y préstamos.*

Todo/a trabajador/a tiene derecho a solicitar y obtener anticipos sobre el trabajo prestado, calculado en proporción al tiempo transcurrido en el periodo mensual de devengo sobre la retribución total previsible para dicho periodo.

Conforme a las normas que se desarrollan en el presente capítulo, cada trabajador/a con una antigüedad mínima real de tres años podrá obtener préstamos a cuenta del trabajo futuro, proporcional a su antigüedad y retribución, que devolverá junto con el interés legal del dinero sobre el principal objeto del préstamo en los plazos que se establecen en función de la cuantía total.

Para poder solicitar un préstamo a cuenta del trabajo futuro, además de no haber sido objeto de sanción en los dos últimos años y de apercibimiento el último año, el/la trabajador/a ha de reunir las siguientes condiciones y cumplir los requisitos que se indican:

1. Tener una antigüedad real mínima de tres años
2. No tener ningún otro anticipo/préstamo de la empresa concedido en los tres años inmediatamente anteriores.
3. Haber finalizado la devolución de un anterior préstamo, si lo hubiese obtenido, al menos un año antes de solicitar el nuevo.
4. Contar con justificación acreditada.

El total de préstamos a conceder por la empresa en el transcurso del año natural no podrá superar el dos por ciento de la masa salarial del año. Alcanzado dicho límite máximo, no se concederá ningún préstamo hasta el comienzo de una nueva anualidad.

Las condiciones de los préstamos que soliciten los/as trabajadores/as al amparo de lo dispuesto en el presente capítulo serán pactados entre empresa y trabajador/a con un límite de 10.000 euros que deberá devolverse en un máximo de 36 mensualidades o proporcionalmente si el importe total fuera inferior.

CAPÍTULO IV

Jornada y vacaciones

Artículo 19. *Jornada.*

Como norma general se establece un máximo de jornada de 40 horas semanales, mediante la realización de 8 diarias, en cómputo anual.

La empresa publicará el calendario laboral anual previa negociación con los representantes legales de los trabajadores/as de cada centro de trabajo; en caso de desacuerdo lo establecerá la empresa. Esta negociación se realizará antes del 30 de noviembre, haciéndose público el calendario antes de finalizar el año.

El trabajo se podrá prestar de lunes a sábado. En aquellos centros donde por necesidad del servicio se trabaje los domingos y/o festivos, estos días serán compensados por otros días de descanso, por acuerdo entre empresa y trabajador/a, teniendo siempre en cuenta las necesidades del servicio.

En cada centro de trabajo se realizará el horario, jornada y flexibilidad horaria establecidos a la firma del presente convenio. Se entenderá por flexibilidad horaria la posibilidad de entrada y salida con una flexibilidad de 30 minutos sobre el horario de prestación de servicio.

cve: BOE-A-2012-2231

En el caso de creación de nuevos centros de trabajo se negociará entre empresa y representación de los trabajadores/as la posibilidad de establecer la flexibilidad horaria expresada con anterioridad.

Artículo 20. *Horas extraordinarias.*

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo en cómputo anual, con los límites legales de jornadas diarias y de descansos semanales.

2. Las horas extraordinarias se abonarán al valor del 115% de la hora ordinaria o al 150% si se trata de horas extraordinarias realizadas en domingos, festivos y/o nocturnas, o se compensarán por tiempos equivalentes de descanso retribuido, en la misma proporción que si se abonasen. Las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas dentro de los tres meses siguientes a su realización.

El trabajador/a elegirá la forma de compensación, bien económica o mediante el descanso proporcional, teniendo siempre en cuenta las necesidades del servicio. En caso de desacuerdo con el periodo de descanso compensatorio y una vez terminado el plazo de tres meses la empresa optará por su abono.

3. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior al máximo legal permitido. Se aplicará el régimen jurídico del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

4. No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes (causas de fuerza mayor), sin perjuicio de su compensación como el resto de las horas extraordinarias.

5. La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, sin perjuicio de la obligatoriedad de realización de las de fuerza mayor, reguladas en el apartado 4 de este artículo, salvo que su realización se haya pactado individual o colectivamente.

6. La empresa informará a la representación legal de los trabajadores/as del número de horas extraordinarias realizadas mensualmente, trimestralmente y anualmente, por trabajador/a y centro de trabajo.

Artículo 21. *Vacaciones.*

Todo el personal disfrutará de 30 días naturales de vacaciones retribuidas al año. La duración de las vacaciones del personal que lleve al servicio de la empresa menos de un año, será proporcional al tiempo trabajado.

Cada departamento o centro de trabajo atendiendo a las necesidades del servicio, establecerá su calendario de vacaciones de común acuerdo entre sus miembros y la dirección del departamento, centro o en su caso la empresa. En caso de no producirse este acuerdo en la mencionada unidad productiva, el trabajador/a fijará el 50% de sus vacaciones y la empresa el otro 50%. En el caso de que mediante este sistema se hiciera inviable el servicio en el departamento o centro de trabajo la dirección de la empresa establecerá un orden rotativo en la fecha de elección del periodo de disfrute vacacional que comenzará en dicho año y se aplicará en los sucesivos.

Este calendario se comunicará a recursos humanos antes del 28 de febrero de cada ejercicio. Asimismo, cada departamento o centro se encargará de comunicar este calendario de vacaciones a sus trabajadores/as antes del 31 de marzo.

Los trabajadores/as que no hubieran podido disfrutar de sus vacaciones por encontrarse en situación de IT, tendrán derecho tras su reincorporación, finalizada dicha situación, a que se les fije un nuevo período de disfrute vacacional.

cve: BOE-A-2012-2231

Artículo 22. *Permisos.*

Serán los establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, demás normativa y lo dispuesto a continuación:

- Con el carácter de licencia retribuida –previo aviso y posterior justificación– el acudir a exámenes de la titulación académica oficial/a que pueda estar cursando el trabajador/a con un máximo de dos días anuales de permiso retribuido por dicha causa y con carácter no retribuido, los días necesarios por la misma causa, previo aviso y debidamente justificados, para obtener dicha titulación.
- Con el carácter de no retribuida, una licencia de dos días más al año para cuidado de familiares hasta el 2 º grado de consanguinidad o afinidad a consecuencia de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.
- Quince días en caso de matrimonio o pareja de hecho debidamente inscrita.
- Dos días por el nacimiento de hijo/a o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- Un día por traslado del domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más de 20 por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al/la trabajador/a afectado/a a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el/la trabajador/a, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 23. *Suspensiones y excedencias.*

A) Excedencias:

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo. Se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser comunicado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Excedencia voluntaria:

El personal con al menos un año de una antigüedad en la empresa, tiene derecho a situarse en situación de excedencia voluntaria.

Excedencia voluntaria es la que se concede por un plazo no inferior a 4 meses ni superior a 5 años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Deberá ser solicitada por escrito y el plazo de concesión o denegación no podrá ser superior a veinte días.

cve: BOE-A-2012-2231

La negativa estará basada en alguna de las siguientes causas:

a) No llevar como mínimo un año al servicio de la empresa.
b) Haber disfrutado de otra excedencia en los cuatro años anteriores desde el final de la anterior excedencia.

Si el trabajador/a no solicita el reingreso treinta días antes del término del plazo señalado para la excedencia perderá el derecho a su puesto de trabajo en la empresa.
En los casos en que no exista vacante en la categoría profesional del trabajador/a la empresa se lo comunicará por escrito.
El personal que solicite su reingreso dentro del límite fijado tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría. Si la vacante producida fuera de categoría inferior a la suya podrá optar entre ocuparla con el salario a ella asignado o esperar a que se produzca una vacante de las de su categoría.

Excedencia por cuidado de hijos/as:

Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha del nacimiento de éste/a. Los sucesivos/as hijos/as darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Durante el primer año de excedencia tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional. El período en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia, conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.
Para un sólo período de hasta tres años de excedencia por las causas citadas, cuando razones de salud del hijo/a o de la madre/padre así lo justifiquen.
La incorporación, en ambos casos, deberá producirse dentro del mes siguiente a contar desde la fecha de extinción de dicha situación, siempre que se haya comunicado el reingreso por escrito con al menos un mes de antelación a su vencimiento, entendiéndose, en caso contrario, el desistimiento y dimisión del trabajador/a.
En sendas situaciones, cuando el padre y la madre trabajen en la misma empresa y generasen ese derecho por el mismo/a sujeto causante, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Excedencia forzosa por cargo sindical:

Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia forzosa en las empresas los trabajadores/as que ejerzan las funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo. El trabajador/a excedente, en este caso, tendrá derecho a reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales, a partir del cese en la función desempeñada.

Excedencia por cuidado de familiares:

El trabajador/a tendrá derecho a situarse en situación de excedencia, de duración no superior a dos años, por cuidado de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida.

b) Suspensiones:

El contrato de trabajo podrá suspenderse por alguna de las siguientes causas:

- Las recogidas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores.

cve: BOE-A-2012-2231

• Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el código civil o las leyes civiles de las comunidades autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

• Por paternidad, en los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento el trabajador/a tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo/a a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad. El trabajador/a percibirá del Instituto Nacional de la Seguridad Social las prestaciones económicas correspondientes en pago directo. Asimismo se estará a lo que marquen las leyes en cada momento en caso de modificación de la duración máxima de la suspensión.

• Por decisión de la trabajadora o trabajador que se vea obligada u obligado a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. Tiene derecho a suspender su contrato de trabajo con derecho a la reserva puesto de trabajo, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, en este caso, el/la juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

La suspensión del contrato exonera las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

Reducciones de jornada por guarda legal, cuidado de familiares y de personas víctimas de violencia de género:

Reducción de jornada por guarda legal y cuidados de familiares:

El trabajador/a podrá situarse en situación de reducción de jornada por razones de guarda legal, por cuidado directo de un/a menor de ocho años y/o por razones de cuidado directo de una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La concreción horaria y la determinación del período de reducción de jornada, tanto en la reducción de jornada por guarda legal como por cuidado directo de un familiar, corresponderán al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/a deberá preavisar al empresario/a con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

En el supuesto que varios trabajadores/as de un mismo centro de trabajo se acogieran a las medidas contempladas en la legislación vigente sobre reducción de jornada para compatibilizar la vida laboral y familiar, se procederá al ajuste de común acuerdo entre trabajador/a y empresa del horario de trabajo efectivo, de modo que no queden sin atender las necesidades productivas del centro de trabajo en el que presten sus servicios. En el supuesto de imposibilidad para compatibilizar los horarios entre diferentes trabajadores/as, tendrá preferencia para la elección aquel/lla que primero ejercite la reducción de jornada basada en estas causas.

cve: BOE-A-2012-2231

En cuanto a la reducción de jornada las partes intentarán promover el acuerdo, no obstante, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y particularmente en los artículos 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, así como el artículo 139 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Reducción de jornada para personas víctimas de violencia de género:

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

CAPÍTULO V

Empleo

Artículo 24. *Periodo de prueba.*

En los contratos de trabajo podrá establecerse un periodo de prueba con la siguiente duración máxima para cada grupo profesional:

Grupos I, II: 9 meses.
Grupo III: 6 meses.
Grupos IV y V: 3 meses.

El periodo de prueba se interrumpirá durante la suspensión del contrato de trabajo motivada por cualquier causa, reanudándose su cómputo tras la finalización de la causa suspensiva. Si bien durante dicha suspensión podrá ser comunicado al trabajador/a la extinción del contrato por no superación del periodo de prueba.

Cuando un trabajador/a haya prestado servicio en la empresa contratado/a por una ETT o contrata para el mismo puesto de trabajo, no se aplicará el periodo de prueba recogido en este artículo.

Artículo 25. *Jubilación.*

La edad obligatoria de jubilación será la establecida legalmente para el acceso a la misma.

Los objetivos de esta política se refieren a la mejora de la estabilidad en el empleo, transformación de contratos temporales en indefinidos y contratación de nuevos trabajadores/as, todo ello dirigido a favorecer la calidad del empleo, concretándose dichos objetivos en que por cada jubilación obligatoria que se produzca a consecuencia de la comunicación ad hoc (específica) de la empresa al trabajador/a, la empresa en el plazo máximo de seis meses desde la efectiva jubilación del trabajador/a convertirá un contrato temporal en indefinido o realizará una contratación que puede ser temporal si existiera causa legal para ello.

En el ánimo de fomentar un rejuvenecimiento del sector se recomienda la utilización del contrato relevo recogido en el artículo 16.6 del Estatuto de los Trabajadores. En caso de solicitud de jubilación parcial por el trabajador afectado, la empresa deberá estudiar dicha solicitud y responder en un plazo no superior a 1 mes.

Artículo 26. *Jubilación parcial y contrato de relevo.*

Los trabajadores/as mediante escrito dirigido a la empresa con al menos un mes de antelación a la fecha prevista de disfrute, se podrán acoger a su derecho a la jubilación parcial siempre que con carácter simultáneo se celebre un contrato de relevo en los

cve: BOE-A-2012-2231

términos previstos en la legislación vigente. Los trabajadores/as que se podrán acoger a la jubilación parcial tendrán que prestar servicio a tiempo completo y además reunir los siguientes requisitos:

a. Haber cumplido la edad de 61 años, o de 60 si se cumplen los requisitos que establece la legislación vigente.

b. Acreditar un periodo de antigüedad en la empresa de, al menos, 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial. A tal efecto se computará la antigüedad acreditada en la empresa anterior si ha mediado una sucesión de empresa.

c. Que la reducción de su jornada de trabajo se halle comprendida entre un mínimo de un 25% y un máximo del 75%, o del 85% para los supuestos en que el trabajador/a relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida y se acrediten, en el momento del hecho causante, seis años de antigüedad en la empresa o grupo y 30 años de cotización a la seguridad social, computados ambos en los términos previstos en las letras b y d. Dichos porcentajes se entenderán referidos a la jornada de un trabajador/a a tiempo comparable.

d. Acreditar un periodo previo de cotización de 30 años.

e. Que, en los supuestos en que, debido a los requerimientos específicos del trabajo realizado por el jubilado parcial, el puesto de trabajo de desarrollar el trabajador/a relevista, exista una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, de modo que la correspondiente al trabajador/a relevista no podrá ser inferior al 65% de la base por la que venía cotizando el trabajador/a que accede a la jubilación parcial. Reglamentariamente se desarrollarán los requerimientos específicos del trabajo para considerar que el puesto de trabajo del trabajador/ relevista no pueda ser el mismo o uno similar al que venía desarrollando el jubilado parcial.

f. Los contratos de relevo que se establezcan como consecuencia de una jubilación parcial tendrán, como mínimo, una duración igual al tiempo que le falte al trabajador/a sustituido para alcanzar la edad de sesenta y cinco años.

Artículo 27. *Personal con capacidad disminuida.*

La situación de un trabajador/a con una minusvalía o invalidez reconocida por el organismo competente de un mínimo de un 33%, que no esté en condiciones de desarrollar su trabajo normal y sea declarado no apto por el servicio de prevención, será estudiada en el seno del comité de seguridad y salud.

El análisis se efectuará buscando que dicho trabajador/a sea asignado a un puesto adecuado a sus condiciones físicas y/o psíquicas, en cuyo caso su remuneración se adaptará a sus nuevas funciones.

En caso de que no exista una vacante en la empresa para la reubicación y la empresa optase por la resolución del contrato, el trabajador/a afectado tendrá prioridad sobre cualquier contratación posterior que se adecúe a sus condiciones físicas y/o psíquicas.

En caso de que sea declarado en situación de invalidez total, absoluta o gran invalidez no será de aplicación lo expuesto en el párrafo anterior.

Artículo 28. *Cláusula de igualdad.*

Se respeta la igualdad de trato y de oportunidades y para ello se adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación entre personas.

No puede producirse discriminación alguna por razón de sexo, orientación sexual, raza, edad, condición social, política, sindical y religiosa en ninguno de los elementos integrantes de la relación laboral ni en el sistema y condiciones retributivas.

Las parejas de hecho debidamente inscritas tendrán los mismos derechos que las parejas de derecho.

cve: BOE-A-2012-2231

Artículo 29. *Preavisos en casos de cese voluntario.*

Los trabajadores/as, en situación de fijos, que quieran causar baja voluntaria en la empresa deben avisarlo con un mínimo de quince días de antelación a la fecha de efectos de la baja. Si el trabajador/a incumpliese este requisito, la empresa tendrá derecho a descontarle, en la liquidación de salarios y finiquito, la parte proporcional de salario por cada día de omisión del plazo de preaviso establecido.

Artículo 30. *Formación.*

La empresa promoverá la realización de acciones formativas continuas que garanticen el adecuado nivel de preparación y conocimiento del conjunto del personal a su servicio. Con dicha finalidad se realizarán actividades de detección de necesidades formativas y se elaborará un plan de formación continua.

Artículo 31. *Garantía en el empleo.*

En caso de que por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas se vaya a proceder a extinciones individuales de relaciones de trabajo mediante despidos objetivos, la empresa ofertará al trabajador/a que vaya a verse afectado/a por dicha extinción objetiva una vacante entre las que pudieran existir en cualquier empresa del grupo de igual o inferior categoría a la suya. En caso de que el trabajador/a acepte el prestar servicios en la vacante que la empresa ofrezca entre las que pudieran existir en cualquier empresa del grupo, la retribución que percibirá en su nuevo puesto de trabajo será la correspondiente a las funciones que vaya a desempeñar.

En caso de que el trabajador/a rechace la vacante que la empresa hubiera ofrecido de las que pudieran existir perderá el derecho a ocupar una vacante, haciéndose efectivo el despido objetivo.

CAPÍTULO VI

Conciliación de la vida laboral y familiar

Artículo 32. *Protección al embarazo.*

A partir de la comunicación a la empresa por parte de la trabajadora de su situación de embarazo, la empresa procederá de la siguiente manera:

Las mujeres embarazadas recibirán la vigilancia de la salud adecuada a los riesgos específicos de su puesto de trabajo, protocolizada y adecuada para las condiciones en las que trabaja.

La empresa está obligada en la evaluación de riesgos a determinar la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo a agentes, procedimientos o condiciones que puedan influir negativamente en su capacidad reproductiva, el embarazo o la lactancia, y las medidas correctoras a adoptar que deberán ser conocidas por la trabajadora.

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la salud de la mujer embarazada o el feto, el/a empresario/a adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, en todo caso, la no-realización de trabajos nocturnos o el trabajo a turnos, ni ocupará puestos que impliquen realizar trabajos declarados como tóxicos, penosos o peligrosos.

En todo caso tendrá derecho a ocupar un puesto de trabajo de menor esfuerzo o adaptar su puesto de trabajo habitual al menor esfuerzo que exige su situación, sin que dicha modificación suponga merma de su contrato de trabajo. La asignación indicada se realizará dentro de los límites establecidos por la legislación vigente y atendiendo las indicaciones médicas siempre que vengan motivadas y con la indicación aproximada del esfuerzo a soportar.

cve: BOE-A-2012-2231

Si el cambio o la adaptación de su puesto de trabajo no resultara técnica u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, se facilitará por la empresa toda la documentación necesaria y con la debida prontitud, como máximo una semana desde que la trabajadora haga la petición, para que pueda solicitar la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, sin pérdida de su remuneración, para someterse a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa, acompañando justificación médica de la necesidad de la realización de estas actividades y exámenes dentro de la jornada de trabajo.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el art. 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Artículo 33. *Protección a la Maternidad/paternidad.*

En los supuestos con derecho a la prestación por el permiso de maternidad/paternidad recogidos en el art. 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, los/as trabajadores/as que se encuentren en dicha situación percibirán la prestación del 100% de su base de cotización.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el art. 45.1.d) de dicha ley, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del/la trabajador/a, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción,

cve: BOE-A-2012-2231

bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los/as interesados/as, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del/a hijo/a o del/la menor adoptado/a o acogido/a, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los/as interesados/as, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y los/as trabajadores/as afectados/as, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los/as progenitores al país de origen del/la adoptado/a, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los/as trabajadores/as se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado y en el art. 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto previsto en la letra n) del apartado 1 del art. 45, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

El/la trabajador/a deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

En los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento, el/a trabajador/a tendrá derecho a la suspensión del contrato durante 13 días ininterrumpidos por paternidad, ampliables en el caso de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo/a a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descansos por maternidad regulados en el art. 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 34. *Ampliación de la lactancia.*

Las trabajadoras/es con hijos/as menores de nueve meses de edad tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, o a una hora de reducción que podrán tomar al principio o al final de la jornada, derecho que finalizará al cumplir los nueve meses el/la hijo/a. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

Por otra parte, por decisión de la madre o padre en el caso de que sea éste el que lo disfrute, se podrán sustituir los permisos de lactancia por jornadas enteras de libranza que se acumularán al periodo de descanso maternal, incrementándose este descanso en 13 días hábiles.

En el supuesto de que los cónyuges trabajen juntos en la misma empresa lo podrá solicitar sólo uno/a de ellos/as, y la empresa concederá, el cambio de horario durante los primeros doce meses de vida del bebé, con el fin de turnarse en el cuidado del/a hijo/a.

Si así lo desea la mujer/hombre trabajadora, podrá seguir realizando las funciones que llevo a cabo durante el embarazo, en el periodo de lactancia y mientras dure la misma.

cve: BOE-A-2012-2231

Si un bebé de algún trabajador/a estuviera afecto de alguna minusvalía acreditada ante recursos humanos, el periodo por lactancia se ampliará en doce meses más, es decir hasta los 21 meses de vida del bebé.

Esta reducción de jornada por lactancia no podrá acumularse, ni tendrá derecho a esta ampliación el trabajador/a que hubiera acumulado en jornadas completas el permiso de lactancia legalmente establecido (9 meses).

CAPÍTULO VII

Seguridad y salud laboral

Artículo 35. *Estructura del sistema preventivo.*

El sistema preventivo queda definido según lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y contiene:

Comité general de seguridad y salud.

1) Composición.

El comité general de seguridad y salud laboral estará formada por seis miembros, de los/as que tres corresponderán a la representación legal de los/as trabajadores/as y tres a la empresa. Cada representación legal de los/as trabajadores/as podrá tener los/as asesores/as necesarios con voz pero sin voto.

2) Reuniones.

El comité general de seguridad y salud laboral se reunirá como mínimo una vez cada tres meses, con carácter ordinario, pudiéndose reunir con carácter extraordinario a propuesta de cualquiera de las partes.

Asimismo, el tiempo empleado por los/as miembros del comité para asistir a las reuniones será considerado tiempo de trabajo efectivo y, por tanto, dichas horas serán computadas a cargo de las respectivas empresas.

3) Competencias.

Las competencias del comité general de seguridad y salud laboral serán:

a) Definición de los principios mínimos de salud laboral y condiciones de trabajo a través de una política de acciones preventivas.

b) Promover la participación y colaboración de los/as trabajadores/as en el área de prevención mediante el impulso en la realización de cursos de formación para los delegados y responsables de prevención, facilitando información y documentación periódica.

c) Ejercer labores interpretativas y de mediación en los conflictos.

d) Revisión de las políticas y medidas preventivas.

e) Otras que se consideren oportunas para su buen funcionamiento y desarrollo.

f) Conocer toda la documentación preceptiva en materia de prevención de riesgos laborales.

Artículo 36. *Vigilancia de la salud.*

En aplicación del artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales., se establece la obligación empresarial de garantizar a los trabajadores/as la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo. Esta vigilancia de la salud se materializará por los servicios de prevención, propios o contratados; en éste ultimo caso, se informará adecuada y puntualmente del contenido esencial a los representantes de los trabajadores/as y delegados/as de prevención.

cve: BOE-A-2012-2231

Anualmente se realizará un reconocimiento médico gratuito para la plantilla. El tiempo invertido será considerado dentro de la jornada de trabajo.

Al resultar necesario para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa, se establecen reconocimientos médicos iniciales y anuales obligatorios para los maquinistas de línea, maquinistas de maniobras, conductores de camiones y conductores de maquinaria pesada.

Los referidos exámenes de salud se ajustarán a los protocolos específicos que requiera el puesto de trabajo, de acuerdo con la ley de prevención de riesgos laborales.

Artículo 37. *Dotación de prendas de trabajo y equipos de protección individual (EPI´S).*

La dotación de estas prendas se hará atendiendo a la evaluación de riesgos en los distintos puestos de trabajo.

La representación legal de los/as trabajadores/as y las empresas establecerán conjuntamente según las condiciones específicas de cada centro, clima o actividad, aquellas prendas de trabajo y abrigo que cada caso requiera.

La dotación de estas prendas es personal e intransferible. Se dotará a las mujeres en estado de gestación de ropa apropiada a su situación.

Equipos de protección.

Se entenderá por equipo de protección cualquier dispositivo o medio que vaya a llevar o del que vaya a disponer un/a trabajador/a con el objetivo de que le proteja contra uno o varios riesgos que puedan amenazar su salud y seguridad en el trabajo, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.

CAPÍTULO VIII

Movilidad geográfica

Artículo 38. *Traslados voluntarios.*

Cuando se produzca una vacante que deba ser cubierta, la dirección de la empresa, tras ponerlo en conocimiento de la representación legal de los trabajadores/as, oirá las peticiones de traslado voluntario que sean formuladas por los/as interesados/as, otorgando una primera opción a quien o quienes, de entre los/as solicitantes, reúnan los requisitos objetivos y personales que exijan y cubran satisfactoriamente las pruebas de aptitud que pudieren establecerse.

En caso de que el trabajador/a solicite un traslado voluntario por motivos personales la empresa estudiará la solicitud.

Artículo 39. *Permutas.*

Solamente podrán solicitar permutas los empleados/as del mismo grupo profesional.

Dicha permuta se autorizará salvo que existan motivos organizativos, funcionales y/o productivos que determinen la denegación.

CAPÍTULO IX

Representación legal de los trabajadores/as

El comité intercentros será el representante en todos aquellos asuntos que sobrepasen a más de un centro de trabajo, sin perjuicio de lo acordado por los representantes de cada centro.

La empresa pondrá a disposición del comité intercentros un local debidamente acondicionado con los medios necesarios para ejercer su actividad, dotado con línea telefónica y demás elementos indispensables para la misma, así como de dirección de

cve: BOE-A-2012-2231

correo electrónico, a la que sólo puedan acceder los miembros del comité y del comité intercentros, pero al cual puedan acceder los trabajadores/as para expresar sus dudas o preguntas y ser contestadas por dicho medio.

Correrán por cuenta y a cargo de la empresa, los gastos de desplazamiento y manutención de los miembros del comité intercentros correspondientes a:

– Una reunión anual de dicho comité con la empresa.
– Cuando adicionalmente se convocaran reuniones unilateralmente por la empresa.
– Cuando se esté negociando un convenio colectivo: las reuniones que se celebren.

El comité intercentros utilizará para sus reuniones el local que utiliza el comité del centro de trabajo de Madrid en idéntico régimen de uso.

La empresa pondrá a disposición de los representantes de los trabajadores/as trimestralmente, o cuando se produjera, la información contemplada en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Las horas de los delegados de personal, miembros de comité de empresa o delegados sindicales pertenecientes a la empresa, podrán ser acumulables y disfrutables, a nivel estatal, entre ellos/as por quien la central sindical a quien pertenezcan decidan y siempre que previamente lo comuniquen a la empresa especificando el periodo de acumulación.

Para ello, se entregará un documento a la empresa donde figure nombre, apellidos, número de identificación fiscal, firma y número de horas de los representantes legales de los trabajadores/as que las ceden y persona a la que se ceden las mismas.

Para que la central sindical pueda ejercer la acumulación antes expresada, deberá haber obtenido mediante los procesos electorales delegados/as de personal o miembros de comité de empresa en dos o más comunidades autónomas.

CAPÍTULO X

Régimen disciplinario

Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador/a, podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

Toda falta cometida por los trabajadores/as se clasificará en leve, grave o muy grave.

La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador/a con copia a la representación legal de los trabajadores/as cuando se trate de faltas graves o muy graves.

La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves requerirá en todo caso la tramitación de expediente contradictorio con audiencia al interesado para que efectúe alegaciones en un plazo de cinco días laborables, procedimiento escrito, y comunicación y audiencia a los representantes de los trabajadores/as al objeto de que efectúen alegaciones en un plazo de cinco días laborables.

La imposición de sanciones por la comisión de faltas graves y muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores/as, si los hubiere.

La siguiente lista de conductas tipificadas como sancionables tiene carácter meramente enunciativa, sin que se trate de una lista cerrada, pudiendo ser sancionada toda conducta subsumible en un incumplimiento de los deberes laborables.

1. Se considerarán como faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a treinta minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acreditase la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado como falta grave o muy grave.

cve: BOE-A-2012-2231

e) La desatención y falta de corrección en el trato con las personal cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o del que fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

g) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

2. Se considerarán como faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta ciento veinte minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la seguridad social.

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.

e) La suplantación de otro trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas se derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anormalidades observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

j) La embriaguez habitual o toxicomanía en el trabajo.

k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

m) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo.

n) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

ñ) Falsificación de las dietas o cualquier otro justificante de gastos.

o) Alteración de las herramientas de trabajo siempre que conlleve un perjuicio o peligro para el desarrollo normal de la actividad.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte veces durante un año debidamente advertida.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros/as o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

cve: BOE-A-2012-2231

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

g) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

h) La inobservancia de los servicios de mantenimiento y seguridad establecidos en caso de huelga, siempre y cuando no forme parte integrante del comité de huelga.

i) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

j) El acoso sexual y de cualquier otra índole.

k) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

l) La reincidencia en ofensas graves de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro de un centro de trabajo.

m) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador/a hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

n) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, aunque sea por breves períodos de tiempo, y siempre que ello hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o las cosas.

ñ) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que ello se derivase perjuicio grave para las personas o elementos materiales.

Sanciones:

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas son las siguientes:

Por falta leve: Amonestación escrita.

Por falta grave: Suspensión de empleo de uno hasta diez días.

Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de diez días a un mes o despido disciplinario.

Prescripción:

Las faltas leves prescribirán a los diez días de la fecha en que la dirección de la empresa tenga conocimiento de su comisión, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta y, en todo caso, todas ellas prescribirán a los seis meses de haberse cometido.

De las faltas y sanciones impuestas incorporadas al expediente del trabajador/a, las faltas leves serán anuladas en el transcurso de un año, dos años en el caso de las faltas graves y tres años en caso de las faltas muy graves.

Disposición transitoria.

Hasta que se realice el trasvase de las actuales categorías a los grupos instaurados en el presente convenio los trabajadores/as dados de alta a la fecha de la firma del presente convenio mantendrán su actual clasificación profesional.

Disposición adicional primera.

El trasvase de las categorías actuales a los grupos profesionales del presente convenio se realizará de la siguiente manera:

Se constituirá una mesa compuesta por el comité intercentros y la dirección de la empresa, en un periodo máximo de 15 días desde la firma del presente convenio. En

cve: BOE-A-2012-2231

relación a ello, las partes se comprometen a hacer una valoración de los puestos de trabajo existentes y su correspondencia con los nuevos grupos profesionales. En ningún caso por la aplicación de este trasvase el trabajador/a podrá ver minoradas sus percepciones económicas salariales o extrasalariales.

Si en el plazo máximo de 6 meses desde la constitución de la mesa las partes no hubieran alcanzado acuerdo, total o parcial, se comprometen a acudir al SIMA u organismo que lo sustituya, con la finalidad de solucionar las discrepancias finales que pudieran existir. El laudo que dicte el árbitro será vinculante para ambas partes.

Una vez realizada esta adecuación inicial de las antiguas categorías a los nuevos grupos profesionales, los conflictos que pudieran surgir en esta materia se resolverán por el procedimiento especial de clasificación profesional regulado en la ley reguladora de la jurisdicción social.

Disposición adicional segunda.

Las discrepancias que pudieran surgir en la negociación para la modificación sustancial de condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo o para la no aplicación del régimen salarial al que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se solventarán mediante el procedimiento de mediación establecido en el Cuarto Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC-IV), «BOE» de 4 de abril de 2009), para aquellos casos en que, de conformidad con lo establecido en el artículo 4 del referido acuerdo, el conflicto colectivo afecte a varios centros de trabajo en diferentes comunidades autónomas. Así mismo, las partes acuerdan someterse a los diversos sistemas de solución extrajudicial existentes en el ámbito autonómico, en el supuesto de que el conflicto colectivo no traspase el ámbito de una comunidad autónoma.

Disposición adicional tercera.

Las partes firmantes del presente convenio colectivo, acuerdan someterse como trámite previo a la resolución de conflictos colectivos (y por lo tanto excluyendo los individuales y plurales) al procedimiento de mediación establecido en el Cuarto Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC-IV), «BOE» de 4 de abril de 2009), para aquellos casos en que, de conformidad con lo establecido en el artículo 4 del referido acuerdo, el conflicto colectivo afecte a varios centros de trabajo en diferentes comunidades cutónomas. Así mismo, las partes acuerdan someterse a los diversos sistemas de solución extrajudicial existentes en el ámbito autonómico, en el supuesto de que el conflicto colectivo no traspase el ámbito de una comunidad cutónoma.

Se excluyen de dicha sumisión expresa los conflictos individuales y plurales, así como las discrepancias que pudieran surgir en el periodo de consultas legalmente exigidas en materia de traslados, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo de carácter colectivo no establecidas en convenio, suspensiones y extinciones de la relaciones de trabajo.

Disposición final.

Sin perjuicio de lo establecido en los artículos anteriores serán respetadas las condiciones más beneficiosas, de carácter personal o colectivo, vigentes al momento de entrada en vigor del presente convenio, así como también serán de aplicación las condiciones más beneficiosas de cada centro de trabajo vigentes en cada momento concreto del tiempo.

Asimismo serán respetadas las condiciones ad persónam reconocidas por escrito por la empresa a título individual.

cve: BOE-A-2012-2231

ANEXO I

Tabla Salarial 2011

Grupos		Salario base mensual	S.B + 4 pagas anual
Grupo I.	Director/a área. Gerente/a área.	2.050,00 €	32.800,00 €
Grupo II.	Responsable área. Gerente/a de cuenta. Resp. delegación.	1.537,50 €	24.600,00 €
Grupo III.	Jefe/a administrativo/a. Maquinista línea. Jefe/a de almacén. Jefe/a de taller. Jefe/a de equipo. Jefe/a de tráfico. Técnico de área.	1.281,25 €	20.500,00 €
Grupo IV.	Supervisor/a. Capataz/a. Oficial/a 1ª. Oficial/a 2ª. Comercial.	1.025,00 €	16.400,00 €
Grupo V.	Nivel I. Auxiliar admin. Sr. Mozo/a carretillero/a. Conductor/a. Operario/a. Maquinista maniobras.	896,88 €	14.350,00 €
	Nivel II. Mozo/a-peón. Telefonista. Ordenanza. Limpiador/a. Auxiliar admin. Jr.	717.50 €	11.480,00 €

cve: BOE-A-2012-2231

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

2196 *Resolución de 8 de febrero de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Acta de revisión salarial y prórroga del Convenio colectivo de Transportes Ferroviarios Especiales, SA.*

Visto el texto del acta de fecha 25 de enero de 2013 donde se recogen los acuerdos de revisión salarial y prórroga del Convenio colectivo de la empresa Transportes Ferroviarios Especiales, S.A. (TRANSFESA) (Código de Convenio n.º 90005072011981) que fue suscrito de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en su representación y de otra por el Comité Intercentros en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción de la citada acta en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 8 de febrero de 2013.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

ACTA DE REVISIÓN SALARIAL Y PRÓRROGA DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTES FERROVIARIOS ESPECIALES, S. A.

En Madrid, a 25 de enero de 2013.

REUNIDOS

De una parte:

Don Antonio Carrión Roncero,
Don Juan Ángel Domingo Fernández, y
Don Mario Cáceres Perea.

En nombre y representación de la empresa Transportes Ferroviarios Especiales, S.A. (TRANSFESA).

De la otra parte:

Don Diego Montilla Paredes.
Don José Luis Antoranz Pinchete.
Don Oscar Muñoz Palacín.
Don Iván Hernández Díaz.
Doña Amparo Lahuerta Parreño.

cve: BOE-A-2013-2196

Don José Ignacio Requena de Amirola.
Doña Elena García García.
Don José Miguel Cuartero Chiral.
Doña Begoña Nuñez Rey.

En nombre y representación de los trabajadores.

En Madrid a 25 de enero de 2013 y siendo las 11.00 horas, se han reunido en las dependencias centrales de TRANSFESA los integrantes de la Comisión Negociadora, que lo son asimismo del Comité Intercentros, cuyos nombres figuran al inicio de esta acta, reconociéndose todos ellos capacidad legal suficiente para el otorgamiento del presente documento.

Se celebra una reunión con la finalidad de proceder, en aplicación del artículo 12 del convenio colectivo de empresa a la actualización de las tablas salariales para el ejercicio 2013.

Tras las deliberaciones correspondientes se adoptan los siguientes

ACUERDOS

Primero. *Revisión Salarial y aprobación tablas 2013.*

Ambas partes acuerdan un incremento del 0,75 del IPC anual, tomando como base de cálculo el IPC inter-anual, y aplicándose de la siguiente manera.

a) Se realizará un incremento salarial del 0,75 del IPC, es decir de un 2.6% considerando el IPC Interanual que es del 3,5% según datos del INE a 3 de diciembre, sobre el salario bruto anual, para los grupos 4 y 5.

b) Se realizará un incremento salarial del 0,75 del IPC, es decir de un 2.6% considerando el IPC Interanual que es del 3,5% según datos del INE a 3 de diciembre, sobre el salario base para los grupos 1, 2 y 3.

Se aprueban las siguientes tablas salariales para el ejercicio 2013:

Tabla Salarial 2013

Grupos		Salario base (16 pagas) – Euros	Salario base anual – Euros
Grupo I.	Director Área. Gerente Área.	2.153,80	34.460,80
Grupo II.	Responsable Área. Key Account. Resp. Delegación.	1.615,33	25.845,28
Grupo III.	Jefe de Almacén. Jefe de Taller. Jefe de Equipo. Jefe de Trafico. Técnicos de Area. Ingenieros. Licenciados. Analista.	1.346,11	21.537,76
Grupo IV.	Supervisor. Capataz. Oficial 1.ª Oficial 2.ª Comercial.	1.076,90	17.230,40

cve: BOE-A-2013-2196

Grupos		Salario base (16 pagas) – Euros	Salario base anual – Euros
Grupo V.	Nivel I Auxiliar Admin Sr. Mozo Carretillero. Conductor. Operario.	942,30	15.076,80
	Nivel II Mozo/Peón. Telefonista. Ordenanza. Limpiadora. Manipulador de Vehículos. Auxiliar Admon Jr.	753,80	12.060,80

Segundo. *Prórroga Convenio.*

Sin perjuicio de la prórroga tácita ante la falta de denuncia del vigente convenio, ambas partes acuerdan expresamente prorrogarlo hasta el 31 de diciembre de 2013.

Tercero.

La Comisión Negociadora acuerda la inscripción y registro de los acuerdos alcanzados, es decir de la prórroga del convenio y de las tablas salariales para 2013, autorizando a D. Francisco Monterde Hernández provisto de D.N.I. 24.341.610-C para que efectúe la referida inscripción o registro de los acuerdos alcanzados, así como para realizar cuantas aclaraciones, subsanaciones y demás actuaciones se requiere hasta su definitivo registro y publicación.

Ambas partes, mostrando su conformidad con los acuerdos adoptados, y previa lectura del acta, firman la misma en prueba de su conformidad en el lugar y fecha arriba indicados.

cve: BOE-A-2013-2196

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

10539 *Resolución de 30 de septiembre de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Acta de los acuerdos de revisión salarial y prórroga del Convenio colectivo de Transportes Ferroviarios Especiales, SA.*

Visto el texto del Acta de fecha 11 de septiembre de 2014 donde se recogen los acuerdos de revisión salarial y prórroga del Convenio colectivo de la empresa Transportes Ferroviarios Especiales, SA (TRANSFESA) (código de convenio n.º 90005072011981) que fue suscrito de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en su representación y de otra por el Comité Intercentros en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo, resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción de la citada acta en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 30 de septiembre de 2014.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

ACUERDOS DE REVISIÓN SALARIAL Y PRÓRROGA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA TRANSPORTES FERROVIARIOS ESPECIALES, SA (TRANSFESA)

En Madrid, a 11 de septiembre del 2014.

REUNIDOS

De una parte D. Antonio Carrión Roncero, D. Juan Ángel Domingo Fernández y D. Mario Cáceres Perea, en nombre y representación de la empresa Transportes Ferroviarios Especiales, S.A. (TRANSFESA)

De la otra parte:

D. Diego Montilla Paredes.
D. José Luis Antoranz Pinchete.
D. José Ignacio Requena de Amirola.
D. Joaquín Rodríguez Íñiguez.
D.ª Begoña Nuñez Rey.
D. Bernardo García Barroso.
D.ª Ana Isabel Pérez Gandía.
D. Óscar Muñoz Palacín.
D. José Miguel Cuartero Chiral.
D.ª Amparo Lahuerta Parreño.

cve: BOE-A-2014-10539

D.ª M.ª Isabel Flor Villuendas, invitada del centro de Zaragoza Car Dispatch, en nombre y representación de los trabajadores.

En Madrid a 11 de septiembre de 2014 y siendo las 11h00 horas, se han reunido en las dependencias centrales de TRANSFESA los integrantes de la Comité Inter-centros, cuyos nombres figuran al inicio de esta acta, reconociéndose todos ellos capacidad legal suficiente para el otorgamiento del presente documento.

EXPONEN

I) Se repasan temas pendientes de la anterior reunión, que se tratarán a lo largo de esta nueva reunión.

II) Antonio Carrión plantea la subida de un 0,3 % consolidado sobre el salario bruto del personal de Transfesa. Los datos económicos son bastante malos y no hay mucho margen de maniobra, por lo que solicita al Comité que acepten esta postura. El Comité de Empresa muestra su descontento ante la propuesta, si bien son conscientes de la situación.

Tras hacer una consulta entre los miembros del Comité Intercentros se acuerda lo siguiente:

a) Actualización de las tablas salariales del convenio para el año 2014, con un incremento del IPC interanual de diciembre de 2013 del 0.3%. Ver tabla anexa.

b) Si bien las tablas actualizan el salario base de todos los grupos, la subida será del 0,3 % del Salario Bruto de todos los trabajadores de TRANSFESA. Dicha subida se hará efectiva en la nómina de julio 2014, pagándose los atrasos que le correspondan a cada trabajador desde enero a junio.

c) Quedan excluidos de esta subida los trabajadores que ya tuvieron subidas especiales, por encima del 0.3% de su salario bruto, siendo absorbidas las cantidades en que aumenta el salario base del concepto «plus no absorbible».

d) Quedan excluidos todos aquellos trabajadores que habiéndose incorporado con posterioridad al 01/01/2014 tuviesen un salario por encima del salario base del convenio. Al resto de incorporaciones que estuviesen ajustados al convenio se les incrementara en lo que le corresponda a cada categoría.

e) Quedan excluidos los trabajadores con la condición de becarios y contratos de formación por tener condiciones salariales pactadas en los acuerdos de colaboración.

Empresa y Comité se emplazan, a la vista de las circunstancias económicas de la compañía, a una reunión de seguimiento en la semana 48, de cara a ver la evolución de los resultados estudiar una posible recuperación del poder adquisitivo de la plantilla para ejercicios sucesivos.

III) Empresa y Comité acuerdan el fraccionamiento de los tickets de comida, en un máximo de 2 fracciones, y a criterio de cada delegación.

IV) El Comité solicita la instalación de un teléfono con manos libres para la Sala Comité. Se soluciona en el transcurso de la reunión.

V) Se comenta acerca de la difusión que se le está dando al Plan de Igualdad.

VI) El Comité Intercentros solicita que en la intranet se cuelgue en un espacio para los empleados, documentos como el convenio de empresa. Desde RRHH, y concretamente Beatriz Alonso, dará cumplimiento a esta solicitud.

VII) Ante la falta de denuncia del vigente Convenio, ambas partes acuerdan expresamente prorrogarlo hasta el 31 de diciembre de 2014.

La reunión se da por concluida a las 13.30 horas de la fecha al inicio indicada.

Nota: La comisión negociadora acuerda la inscripción y registro de los acuerdos alcanzados, es decir de la prórroga del convenio y de las tablas salariales para el 2014, autorizando a D.ª Mónica Albiol Ortuño provista de DNI 05.273.622-K para que efectúe la

cve: BOE-A-2014-10539

referida inscripción o registro de los acuerdos alcanzados, así como para realizar cuantas aclaraciones, subsanaciones y demás actuaciones se requiera hasta su definitivo registro y publicación.

ANEXO AL ACTA: TABLAS SALARIALES 2014

Grupos		Salario base – Euros	S.B * 16 pagas – Euros
Grupo I	Director Área.	2.160,26	34.564,16
	Gerente Área.		
Grupo II	Responsable Área.	1.620,18	25.922,88
	Key Account.		
	Resp. Delegación.		
Grupo III	Jefe de Almacén.	1.350,15	21.602,40
	Jefe de Taller.		
	Jefe de Equipo.		
	Jefe de Tráfico.		
	Técnicos de Área.		
	Ingenieros.		
	Licenciados.		
	Analistas.		
Grupo IV	Supervisor.	1.080,13	17.282,08
	Capataz		
	Oficial 1.ª.		
	Oficial 2.ª.		
	Comercial.		
Grupo V	Nivel I	945,13	15.122,08
	Auxiliar Admin. Sr.		
	Mozo Carretillero.		
	Conductor.		
	Operario.		
	Nivel II	756,06	12.096,96
	Mozo/Peón.		
	Telefonista.		
	Ordenanza.		
	Limpiadora.		
	Manipulador Vehículos.		
	Auxiliar Admin. Jr.		

cve: BOE-A-2014-10539

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

4540 *Resolución de 14 de abril de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registran y publican las tablas salariales para el año 2015 del Convenio colectivo de Transportes Ferroviarios Especiales, SA.*

Visto el texto de las tablas salariales para el año 2015 del Convenio colectivo de la empresa Transportes Ferroviarios Especiales, S.A., (Código de Convenio número 90005052011981), que fue suscrito con fecha 27 de marzo de 2015, de una parte, por los designados por la dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra, por el Comité de empresa en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción de las citadas tablas salariales en el correspondiente Registro de Convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 14 de abril de 2015.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

En Madrid, a 27 de marzo de 2015,

REUNIDOS

De una parte, don Antonio Carrión Roncero, don Juan Ángel Domingo Fernández y don Mario Cáceres Perea, en nombre y representación de la empresa Transportes Ferroviarios Especiales, S.A. (Transfesa).

De la otra parte y en adelante:

Don Diego Montilla Paredes.
Don José Luis Antoranz Pinchete.
Don José Ignacio Requena de Amirola.
Don Bernardo García Barroso.
Doña Ana Isabel Pérez Gandía.

En nombre y representación de los trabajadores.

En Madrid a 27 de marzo de 2015 y siendo las 11,00 horas, se han reunido en las dependencias centrales de Transfesa los integrantes de la Comisión Negociadora, cuyos nombres figuran al inicio de esta acta, reconociéndose todos ellos capacidad legal suficiente para el otorgamiento del presente documento. José Ignacio Requena de Amirola, asiste en calidad de Miembro del Comité de Empresa Europeo (EWC).

cve: BOE-A-2015-4540

EXPONEN

I. El Dpto. de RRHH entrega dos propuestas de manera que se sigue manteniendo el 1% en fijo consolidado y planteando dos situaciones sobre la parte variable no consolidable que en caso de consecución total estaría en el 1,5%:

a) Repartir la parte de variable de manera lineal en base a la consecución de los objetivos de EBIT, de manera que se consolidaría un 0,25% a la consecución de 4 millones euros y otro 0,25 % a la consecución de 8.7 millones euros.

b) Repartir la parte variable sin consolidación, pero aplicando una ponderación más favorable en la consecución de los primeros tramos, especialmente de 1 a 5 millones de euros.

II. El Comité de empresa no queda satisfecho y descarta la opción b.

III. El Comité aporta una contra-propuesta en base a la opción a, siguiendo el modelo, pero planteando la necesidad de los empleados de consolidar una parte. Establecen dentro de la parte variable con un tope máximo de 1,5 % y siempre que se cumplan los objetivos de EBIT anuales del Grupo Transfesa de 8,7 millones euros. Proponen que se establezcan consolidaciones a los 2, 5 y 8,7 millones euros en porcentajes de 0,17%, 0,34% y 0,50 % respectivamente. De esta manera ambas partes coinciden en que el tope máximo de consolidación, en base a consecución de objetivos 2015, será de 0,5% a parte del 1% de partida inicial.

IV. RR.HH. va a estudiar el tema y solicita un receso de 20 minutos.

V. RR.HH presenta la siguiente propuesta de consolidación. Establecen dentro de la parte variable con un tope máximo de 1,5 % y siempre que se cumplan los objetivos de EBIT anuales del Grupo Transfesa de 8.7 millones euros. Aceptan que se establezcan consolidaciones a los 2, 5 y 8,7 millones de euros, pero en porcentajes de 0,15%, 0,30% y 0,50 % respectivamente. Ambas partes coinciden en que el tope máximo de consolidación, en base a consecución de objetivos será de 0,5% a parte del 1% de partida inicial.

VI. Se produce acuerdo entre las partes en este plantemiento.

VII. Antonio Carrión comenta que debe ser aprobado por todos los miembros del COEX., por lo que se hace un receso de 30 minutos.

VIII. Tras el receso de 30 minutos, Antonio Carrión comunica que el COEX aprueba la negociación y las tablas anexas para Transportes Ferroviarios Especiales, S.A., y que esta revisión salarial sea de aplicación a todas las entidades legales del Grupo Transfesa que pudieran verse afectadas.

IX. Antonio Carrión comenta que tanto la representación de la empresa como el comité de empresa deberán fijar reuniones mensuales, de cara a ir revisando la evolución de los datos del EBIT consolidado que afecta a la presente negociación. Se solicita expresamente desde este foro el deber de sigilo respecto a los datos que serán revisados.

X. Desde Relaciones Laborales se comunica que aquellos trabajadores que tengan subidas salariales especiales, no se les aplicará esta subida pactada para 2015.

XI. Se acuerda por las partes que la subida será retroactiva desde el 1 de enero del 2015, haciéndose efectivo dicho pago y regularización en la nómina de abril 2015.

La reunión se da por concluida a las 13:30 horas de la fecha al inicio indicada.

Se anexa la tabla de consecución y las tablas salariales pactadas para 2015.

Revisión acordada RRHH-Comisión negociadora

	Euros
1% fijo	84.716,23
1,5 variable	127.074,34
Total	211.790,57

cve: BOE-A-2015-4540

1 millón de euros de EBIT.	0,13%	16.519,66 euros.
2 millones de euros de EBIT.	0,26%	33.039,33 euros, consolida 0,15%.
3 millones de euros de EBIT.	0,39%	49.558,99 euros.
4 millones de euros de EBIT.	0,52%	66.078,66 euros.
5 millones de euros de EBIT.	0,65%	82.598,32 euros, consolida 0,30%.
6 millones de euros de EBIT.	0,78%	99.117,99 euros.
7 millones de euros de EBIT.	0,91%	115.637,65 euros.
8,7 millones de euros de EBIT.	1,00%	127.074,34 euros, consolida 0,50%.

Tabla salarial 2015

Grupos		Salario base – Euros	S.B * 16 Pagas – Euros
Grupo I	Director Área. Gerente Área.	2.181,86	34.909,76
Grupo II	Responsable Área. Key Account. Resp. Delegación.	1.636,38	26.182,08
Grupo III	Jefe de Almacén. Jefe de Taller. Jefe de Equipo. Jefe de Tráfico. Técnicos de Área. Ingenieros. Licenciados. Analistas.	1.363,65	21.818,40
Grupo IV	Supervisor. Capataz. Oficial primera. Oficial segunda. Comercial.	1.090,93	17.454,88
Grupo V	Nivel I. Auxiliar Admin. SR. Mozo Carretillero. Conductor. Operario.	954,58	15.273,28
	Nivel II. Mozo/Peón. Telefonista. Ordenanza. Limpiadora. Manipulador vehículos. Auxiliar admin. JR.	763,62	12.217,92

cve: BOE-A-2015-4540

ANEXO I

La Comisión negociadora acuerda la inscripción y registro de los acuerdos alcanzados, es decir de las tablas salariales para el 2015, autorizando a doña Mónica Albiol Ortuño provista de DNI 05.273.622-K para que efectúe la referida inscripción o registro de los acuerdos alcanzados, así como para realizar cuantas aclaraciones, subsanaciones y demás actuaciones se requiera hasta su definitivo registro y publicación.

cve: BOE-A-2015-4540

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

6679 *Resolución de 27 de junio de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registran y publican las tablas salariales del Convenio colectivo de Transportes Ferroviarios Especiales, SA.*

Visto el texto de las tablas salariales para los años 2016 y 2017 del Convenio colectivo de la empresa Transportes Ferroviarios Especiales, S.A. (Código de Convenio n.º 90005072011981), que fue suscrito con fecha 15 de junio de 2016, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra, por el Comité de empresa en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre –«BOE» del 24–, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción de las citadas tablas salariales en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión de Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 27 de junio de 2016.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

En Madrid, a 14 de junio de 2016.

REUNIDOS

De una parte: Don Antonio L. Carrión Roncero, don Juan Ángel Domingo Fernández, don Mario Cáceres Perea, doña Marías Yanguas Rivas y don Borja de Thomas Gómez, en nombre y representación de la empresa Transportes Ferroviarios Especiales, S.A. (TRANSFESA).

De la otra parte:

Don José Ignacio Requena de Amirola (miembro del EWC).
Don José Luis Antoranz Pinchete.
Doña Ana Isabel Pérez Gandía.
Don Joaquín Rodríguez Íñiguez.
Don Bernardo García Barroso.

En nombre y representación de los trabajadores.

En Madrid, a 14 de junio de 2016 y siendo las 12:10 horas, se han reunido en las dependencias centrales de TRANSFESA quienes se han acreditado recíprocamente como representantes de la misma y de los trabajadores, cuyos nombres figuran al inicio de esta acta, reconociéndose todos ellos capacidad legal suficiente para el otorgamiento del presente documento.

cve: BOE-A-2016-6679
Verificable en http://www.boe.es

EXPONEN

I. La empresa realiza la siguiente propuesta escrita en una pizarra dentro de la sala de reuniones:

Tabla 1

2016

Fijo = 1,2 % desde el 1/1/2016

EBIT – Euros	Porcentaje
1.000.000	0,1
2.000.000	0,1
3.000.000	0,1

Variable = 0,5 %.

2017

Fijo = 1,2 % desde el 1/1/2017

EBIT	Porcentaje
TBD	0,1
TBD	0,1
TBD	0,1

Variable = 0,5 %.

Los repartos variables consolidables conforme a ejecución de EBIT se harán en las siguientes fechas: 1 de mayo, 1 de agosto y 31 de diciembre.

Igualmente, el 0,5% variable y no consolidable, se hará efectivo a partir de la consecución total del EBIT y efectivo el 31 de diciembre de 2016 y 31 de diciembre de 2017, respectivamente.

II. Don José Luis Antoranz, en nombre del Comité de Empresa propone lo siguiente y con las mismas fechas de reparto:

Tabla 2

2016

Fijo = 1,2 % desde el 1/1/2016

EBIT – Euros	Porcentaje
800.000	0,1
1.600.000	0,1
2.400.000	0,1

Variable = 0,7 %.

cve: BOE-A-2016-6679
Verificable en http://www.boe.es

2017

Fijo = 1,2 % desde el 1/1/2017

EBIT	Porcentaje
TBD	0,1
TBD	0,1
TBD	0,1

Variable = 0,7 %.

III. Don Antonio Carrión comunica que no puede aceptar esta contra-propuesta, por lo que la RRHH y Comité de Empresa se emplazan a volver a sentarse el día miércoles 15 de junio.

ANEXO ACTA 14 DE JUNIO 2016

I. La dirección de Recursos Humanos hace propuesta, comunicando al Comité de Empresa, en este caso representado por José Ignacio Requena de Amirola y José Luis Antoranz Pinchete, que esta nueva propuesta es la máxima que puede ofertar, ya que no existe posible margen de maniobra, siendo la siguiente:

Tabla 3

2016

Fijo = 1,2 % desde el 1/1/2016

EBIT – Euros	Porcentaje
1.000.000	0,1
2.000.000	0,1
3.000.000	0,1

Variable = 0,7 %.

2017

Fijo = 1,2 % desde el 1/1/2017

EBIT	Porcentaje
TBD	0,1
TBD	0,1
TBD	0,1

Variable = 0,7 %.

Los repartos variables consolidables conforme a ejecución de EBIT se harán en las siguientes fechas: 1 de mayo, 1 de agosto y 31 de diciembre.

Igualmente, el 0,7% variable y no consolidable, se hará efectivo a partir de la consecución total del EBIT y efectivo el 31 de diciembre de 2016 y 31 de diciembre de 2017, respectivamente.

El reparto de la parte Consolidable 2017, y vinculado a consecución de EBIT, será negociado en el primer trimestre de 2017.

cve: BOE-A-2016-6679
Verificable en http://www.boe.es

II. Los Representantes del Comité de Empresa aceptan la propuesta en la parte y distribución para 2016, pero no aceptan la propuesta 2017. Piden receso para consultar la propuesta con el resto de miembros integrantes de la Comisión Negociadora.

Receso

III. Los Representantes del Comité de Empresa y miembros integrantes de la Comisión Negociadora en la reunión presentes y junto con la representación de la empresa, elaboran finalmente la siguiente propuesta y que ambas partes aceptan los términos en la misma descrito, siendo las 17 horas del miércoles 1 de junio de 2016 y siendo los términos aceptados por las partes:

Tabla 4

2016

Fijo = 1,2 % desde el 1/1/2016

EBIT – Euros	Porcentaje – Incremento
800.000	0,1
1.600.000	0,1
2.500.000	0,1

Variable = 0,7 %.

2017

Fijo = 1,3 % desde el 1/1/2017

EBIT	Porcentaje – Incremento
35% EBIT	0,1
70% EBIT	0,1

Variable = 0,7 %.

Los repartos variables consolidables para 2016, conforme a ejecución de EBIT se harán en las siguientes fechas: 1 de mayo, 1 de agosto y 31 de diciembre.

Los repartos variables consolidables para 2017, conforme a ejecución de EBIT se harán en las siguientes fechas: 1 de julio y 31 de diciembre, desapareciendo uno de los escalones de reparto.

Igualmente, el 0,7% variable y no consolidable para 2016 y 2017, se harán efectivos a partir de la consecución total del EBIT y a percibir si procede, el 31 de diciembre de 2016 y 31 de diciembre de 2017, respectivamente.

A propuesta de la Comisión Negociadora, se acuerda el reparto del 0,7 % Variable no consolidable, y vinculada a la consecución total del EBIT de 2016-2017 de la siguiente forma:

2016: Una vez cuantificado el importe económico correspondiente al 0,7% de la masa salarial a fecha 31 de diciembre 2016 de Transfesa, se realizará un cálculo de reparto conforme a los siguientes parámetros:

1. Dividimos el importe económico absoluto relativo al 0,7% de la masa salarial real abonada entre el número de empleados existentes a 31 de Diciembre de 2016. Esto nos dará una Prima Lineal por Trabajador (PLT).

cve: BOE-A-2016-6679
Verificable en http://www.boe.es

2. A los trabajadores cuyos salarios sean inferiores a 17.000 euros anuales de Salario Bruto, la PLT se le incrementará un 60% y la cifra resultante será la que se le ingresará en nómina como Prima Variable No Consolidable.

3. Restaremos del importe económico absoluto relativo al 0,7% de la masa salarial, la suma de las Primas Variables No Consolidables de los trabajadores afectados en el punto anterior, quedando una cantidad a repartir.

4. Dicha cantidad a repartir, se dividirá linealmente entre los trabajadores existentes cuyos salarios superen los 17.000 euros anuales. La cifra resultante será la que se le ingresará en nómina como Prima Variable No Consolidable.

5. Las primas Variables No Consolidables, en sus dos diferentes formas, serán prorrateadas en módulos mensuales, se abonarán a cada trabajador, en base al números de mensualidades que estén de alta en SS en el ejercicio en curso.

Para 2017, se realizará el reparto del el 0.7% variable y no consolidable, de igual manera que en 2016, pero con la salvedad que en 2017, la afectación se hará en base a los trabajadores que estén por encima y por debajo de 18.000 euros anuales de Salario Bruto.

Ambas partes acuerdan que las personas que durante los años 2016 y 2017, perciban subidas especiales de carácter individual, verán compensadas y absorbidas las subidas fijas del presente acuerdo en el año en que tenga efecto la subida especial individual, y siempre que la subida individual fuera de mayor cuantía que la colectiva.

Ambas partes, mostrando su conformidad con los referidos puntos del acta, firman la misma en prueba de conformidad a fecha 15 de junio de 2016.–Por la empresa.–Por los trabajadores.

Tabla salarial 2016

Grupos	1,20 %	01/01/2016	EBIT > 800.000 €		EBIT > 1.600.000 €		EBIT > 2.500.000 €	
			0,10 %	01/05/2016	0,10 %	01/08/2016	0,10 %	01/01/2017
	Salario base – Euros	S.B.*16 pagas – Euros	Salario base – Euros	S.B.*16 pagas – Euros	Salario base – Euros	S.B.*16 pagas – Euros	Salario base – Euros	S.B.*16 pagas – Euros
Grupo I. Director Área. Gerente Área.	2.208,04	35.328,64	2.210,25	35.363,97	2.212,46	35.399,33	2.214,67	35.434,73
Grupo II. Responsable Área. Key Account. Resp. Delegación.	1.656,02	26.496,32	1.657,68	26.522,82	1.659,33	26.549,34	1.660,99	26.575,89
Grupo III. Jefe de Almacén. Jefe de Taller. Jefe de Equipo. Jefe de Tráfico. Técnicos de Área. Ingenieros. Licenciados. Analistas.	1.380,01	22.080,16	1.381,39	22.102,24	1.382,77	22.124,34	1.384,15	22.146,47

cve: BOE-A-2016-6679
Verificable en http://www.boe.es

Grupos	1,20 %	01/01/2016	EBIT > 800.000 €		EBIT > 1.600.000 €		EBIT > 2.500.000 €	
			0,10 %	01/05/2016	0,10 %	01/08/2016	0,10 %	01/01/2017
	Salario base – Euros	S.B.*16 pagas – Euros	Salario base – Euros	S.B.*16 pagas – Euros	Salario base – Euros	S.B.*16 pagas – Euros	Salario base – Euros	S.B.*16 pagas – Euros
Grupo IV. Supervisor. Capataz. Oficial 1.ª Oficial 2.ª Comercial.	1.104,02	17.664,32	1.105,12	17.681,98	1.106,23	17.699,67	1.107,34	17.717,37
Grupo V. Nivel I. Auxiliar Admin. Sr. Mozo Carretillero. Conductor. Operario.	966,03	15.456,48	967,00	15.471,94	967,96	15.487,41	968,93	15.502,90
Nivel II. Mozo/Peón. Telefonista. Ordenanza. Limpiadora. Manipulador Vehículos. Auxiliar Admin. Jr.	772,78	12.364,48	773,55	12.376,84	774,33	12.389,22	775,10	12.401,61

Nota: Tabla 2017 se elaborará en enero de 2017 cuando tengamos cifra de 2016 en función EBIT

Nota I. «La comisión negociadora acuerda la inscripción y registro de los acuerdos alcanzados, es decir de las tablas salariales para el 2016 y 2017, autorizando a Da. Mónica Albiol Ortuño provista de DNI 05.273.622-K para que efectúe la referida inscripción o registro de los acuerdos alcanzados, así como para realizar cuantas aclaraciones, subsanaciones y demás actuaciones se requiera hasta su definitivo registro y publicación».

cve: BOE-A-2016-6679
Verificable en http://www.boe.es

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

1867 *Resolución de 10 de febrero de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registran y publican las tablas salariales para el año 2017 del Convenio colectivo de Transportes Ferroviarios Especiales, SA.*

Visto el texto de las tablas salariales para el año 2017 del Convenio colectivo de la empresa Transportes Ferroviarios Especiales, S.A. (TRANSFESA) (código de convenio n.º 90005072011981), suscrito en fecha 15 de enero de 2017, de una parte por los designados por la dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción de las citadas tablas salariales en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 10 de febrero de 2017.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

En Madrid, a 1 de febrero del 2017.

REUNIDOS

De una parte don Antonio Carrión Roncero, don Juan Ángel Domingo Fernández y don Mario Cáceres Perea, en nombre y representación de la empresa Transportes Ferroviarios Especiales, S.A. (TRANSFESA)

De la otra parte, don José Luis Antoranz Pinchete, don José Ignacio Requena de Amirola (miembro EWC), don Joaquín Rodríguez Íñiguez, don Bernardo García Barroso, doña Ana Isabel Pérez Gandía, en nombre y representación de los trabajadores.

En Madrid a 1 de febrero de 2017 y siendo las 10:00 horas, se han reunido en las dependencias centrales de TRANSFESA los integrantes de la Comité Inter-centros, cuyos nombres figuran al inicio de esta acta, reconociéndose todos ellos capacidad legal suficiente para el otorgamiento del presente documento.

EXPONEN

Que en fecha 31 de enero de 2017 se ha recibido notificación de la Dirección General de Empleo en donde se nos requiere al objeto de que, en el plazo de diez días, se revise el género utilizado en la denominación de los puestos de trabajo.

Que en cumplimiento de dicho requerimiento, este Comité viene a efectuar la corrección requerida relacionando los puestos de trabajo de acuerdo con los principios establecidos en el artículo 14 de la Constitución Española y artículos 3 y 5 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

cve: BOE-A-2017-1867
Verificable en http://www.boe.es

TABLA SALARIAL 2017

Grupos	Salario base 1,30 %	S.B. * 16 pagas 01/01/2017	EBIT >35 % cumplido		EBIT >70 % cumplido	
			Salario base 0,10 %	S.B. * 16 pagas 01/06/2017	Salario base 0,10 %	S.B. * 16 pagas 01/01/2018
Grupo I. Director Área. Gerente Área.	2.243,46 €	35.895,36 €	2.245,70 €	35.931,26 €	2.247,95 €	35.967,19 €
Grupo II Responsable Área. Key Account. Resp. Delegación.	1.682,59 €	26.921,44 €	1.684,27 €	26.948,36 €	1.685,96 €	26.975,31 €
Grupo III Jefe de Almacén. Jefe de Taller. Jefe de Equipo. Jefe de Tráfico. Técnico de Área. Ingenieros. Licenciados. Analistas.	1.402,15 €	22.434,40 €	1.403,55 €	22.456,83 €	1.404,96 €	22.479,29 €
Grupo IV Supervisor. Capataz. Oficial 1.ª Oficial 2.ª Comercial.	1.121,73 €	17.947,68 €	1.122,85 €	17.965,63 €	1.123,97 €	17.983,59 €
Grupo V Nivel I Auxiliar Admin. Sr. Mozo Carretillero. Conductor. Operario.	981,53 €	15.704,48 €	982,51 €	15.720,18 €	983,49 €	15.735,90
Nivel II Mozo/Peón. Telefonista. Ordenanza. Limpiador. Manipulador Vehículos. Auxiliar Admin. Jr.	785,18 €	12.562,88 €	785,97 €	12.575,44 €	786,75 €	21.588,02 €

cve: BOE-A-2017-1867
Verificable en http://www.boe.es

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

2008 *Corrección de erratas de la Resolución de 10 de febrero de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registran y publican las tablas salariales para el año 2017 del Convenio colectivo de Transportes Ferroviarios Especiales, SA.*

Advertida errata en la publicación de la Resolución de 10 de febrero de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registran y publican las tablas salariales para el año 2017 del Convenio colectivo de Transportes Ferroviarios Especiales, SA, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 46, de fecha 23 de febrero de 2017, páginas 12767 y 12768, se transcribe a continuación la oportuna rectificación:

En la página 12768, Tabla Salarial 2017, en la cantidad de la última fila de la última columna, donde dice: «21.588,02 €», debe decir: «12.588,02 €».

cve: BOE-A-2017-2008
Verificable en http://www.boe.es

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

10051 *Resolución de 6 de julio de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la revisión salarial del Convenio colectivo de Transportes Ferroviarios Especiales, SA.*

Visto el texto de la revisión salarial del Convenio colectivo de la empresa Transportes Ferroviarios Especiales, S.A. (código de convenio n.º 90005072011981), que fue suscrito, con fecha 12 de junio de 2018, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité intercentros, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre –BOE del 24–, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción de la revisión salarial en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 6 de julio de 2018.–El Director General de Trabajo, P.S. (Real Decreto 703/2017, de 7 de julio), el Subdirector General de Programación y Actuación Administrativa, Juan Manuel Gutiérrez Hurtado.

En Madrid, a doce de junio de dos mil dieciocho.

REUNIDOS

De una parte, don Carlos Saldaña Quero, don Juan Ángel Domingo Fernández, don Mario Cáceres Perea, don Santiago Bullido Ruiz y doña Ana Fernández Calderón en nombre y representación de la empresa Transportes Ferroviarios Especiales, S.A.

De la otra parte, don José Ignacio Requena de Amirola (Representante EWC), don Bernardo García Barroso, don Óscar Benito Camino, doña Ana Isabel Pérez Gandía, doña Begoña Nuñez Rey, don José Miguel Cuartero Chiral, don Óscar Muñoz Palacín, don Ángel Yagüe Gónzalez, doña Belén Mancebo Cordero, doña María Isabel Flor Villuengas, como miembros del comité intercentros,

Se han reunido, siendo las 12:15 horas, en las dependencias centrales de TRANSFESA quienes se han acreditado recíprocamente como representantes de la misma y de los trabajadores, cuyos nombres figuran al inicio de esta acta, reconociéndose todos ellos capacidad legal suficiente para el otorgamiento del presente documento.

cve: BOE-A-2018-10051
Verificable en http://www.boe.es

EXPONEN

1. Que tras diversas negociaciones los integrantes de la comisión negociadora, en la reunión presentes, elaboran la siguiente propuesta que ambas partes aceptan en los términos descritos, siendo las 14:17 horas:

2018	2019
FIJO 1,7 % bruto anual desde 01/01/2018 VARIABLE 0,3 % PLT si consecución 50 % EBIT 2018 (5 mill €) a 31/12/2018 VARIABLE CONSOLIDADO EN FIJO 0,15 % desde 01/01/2018 si consecución 50 % EBIT 2018 (5 mill €) a 31/12/2018	FIJO 1,7 % bruto anual desde 01/01/2019 VARIABLE 0,4 % PLT si consecución 50 % EBIT 2019 (a definir) a 31/12/2019 VARIABLE CONSOLIDADO EN FIJO 0,1% desde 01/01/2019 si consecución 50 % EBIT 2019 (a definir) a 30/06/2019 0,1% desde 01/01/2019 si consecución 100 % EBIT 2019 (a definir) a 31/12/2019

Ambas partes acuerdan que quedan excluidos de los incrementos anuales de convenio:

1. Aquellos trabajadores que hayan sido alta en el año en curso y hayan pactado un salario bruto anual por encima del convenio.
2. Aquellos trabajadores que durante los año 2018 y 2019 perciban subidas especiales de carácter individual, verán compensadas y absorbidas las subidas fijas del presente acuerdo siempre y cuando esas subidas individuales sean superiores y de mayor cuantía que la colectiva.

Ambas partes acuerdan aprobar las tablas salariales del 2018 y cuyo contenido se recoge en el anexo I de la presente Acta.

Criterio reparto plt (prima lineal trabajador no consolidable):

1. Dividimos el importe económico absoluto relativo al 0,3 % (año 2018) y al 0,4 % (año 2019) de la masa salarial de esos dos años entre el número de empleados de alta a fecha 31 de diciembre de ambos años. Esto nos dará una PLT por trabajador.
2. Aquellos trabajadores con salarios inferiores a 18.000 € brutos anuales, verán incrementada esa cantidad de PLT en un 35 %. La cifra resultante será la cantidad bruta que a ese colectivo se le abone en nómina en concepto de PLT.
3. Del importe económico absoluto que obtuvimos en ambos años (0,3 % en 2018 y 0,4 % en 2019) restaremos el importe económico que se haya tenido que aportar a los trabajadores afectados por el punto anterior, quedando una cantidad restante.
4. Dicha cantidad restante, se repartirá proporcionalmente a partes iguales, de manera lineal, entre todos aquellos trabajadores con un salario mayor de 18.001 € brutos anuales.
5. La PLT, no consolidable, en sus dos diferentes formas serán prorrateadas en módulos mensuales que se abonarán a cada trabajador, en relación al número de meses que hayan estado de alta en la compañía en el ejercicio en curso.

Ambas parte, mostrando su conformidad con los referidos puntos del acta, firman la misma en prueba de conformidad.

Por la empresa Por el Comité

cve: BOE-A-2018-10051
Verificable en http://www.boe.es

ANEXO I

Tabla salarial 2018

GRUPOS		1,70% SALARIO BASE	01/01/2018 S.B * 16 PAGAS	SI EBIT > 50 % cumplido (5.000.000 €)	
				0,15% SALARIO BASE	31/12/2018 S.B * 16 PAGAS
GRUPO I	DIRECTOR AREA.	2.286,17 €	36.578,72 €	2.289,60 €	36.633,59 €
	GERENTE AREA.				
GRUPO II	RESPONSABLE AREA.	1.714,62 €	27.433,92 €	1.717,19 €	27.475,07 €
	KEY ACCOUNT.				
	RESP. DELEGACION.				
GRUPO III	JEFE DE ALMACEN.	1.428,84 €	22.861,44 €	1.430,98 €	22.895,73 €
	JEFE DE TALLER.				
	JEFE DE MAQUINISTAS.				
	JEFE DE EQUIPO.				
	JEFE DE TRAFICO.				
	TÉCNICOS DE AREA.				
	INGENIEROS.				
	LICENCIADOS.				
	ANALISTAS.				
	MAQUINISTA B.				
GRUPO IV	SUPERVISOR.	1.143,08 €	18.289,28 €	1.144,79 €	18.316,71 €
	CAPATAZ.				
	OFICIAL 1.ª				
	OFICIAL 2.ª				
	COMERCIAL.				
	MAQUINISTA B FORMACION.				
	AUX.CIRCUL / O.V.M.				
	MAQUINISTA A.				
GRUPO V	**NIVEL I.**	1.000,21 €	16.003,36 €	1.001,71 €	16.027,37 €
	AUXILIAR ADMIN SR.				
	MOZO CARRETILLERO.				
	CONDUCTOR.				
	OPERARIO.				
	A.O.T. / AUX.CABINA.				
	NIVEL II.	800,12 €	12.801,92 €	801,32 €	12.821,12 €
	MOZO/PEON.				
	TELEFONISTA.				
	ORDENANZA.				
	LIMPIADOR.				
	MANIPULADOR VEHICULOS.				
	AUXILIAR ADMIN JR.				

cve: BOE-A-2018-10051
Verificable en http://www.boe.es

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

2956 *Resolución de 19 de febrero de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el acuerdo de la tabla salarial para el año 2019 del Convenio colectivo de Transportes Ferroviarios Especiales, SA.*

Visto el texto del Acta en la que se contiene el acuerdo de la tabla salarial para el año 2019 del Convenio colectivo de la empresa Transportes Ferroviarios Especiales, S.A. (Transfesa) (Código de convenio n.º: 90005072011981), publicado en el «BOE» de 14.2.12, Acta que fue suscrita con fecha 18.1.19, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por el Comité Intercentros en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción de la citada revisión salarial en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 19 de febrero de 2019.–El Director General de Trabajo, Ángel Allué Buiza.

En Madrid, a dieciocho de enero de dos mil diecinueve.

REUNIDOS

De una parte,

D. Carlos Saldaña Quero, D. Juan Ángel Domingo Fernández, D. Mario Cáceres Perea y doña Ana Fernández Calderón en nombre y representación de la empresa Transportes Ferroviarios Especiales, S.A.

De la otra parte,

D. José Ignacio Requena de Amirola (Representante EWC).
D. José Luis Antoranz Pinchete.
D. Bernardo García Barroso.
D. Óscar Benito Camino.
Dña. Ana Isabel Pérez Gandía.
D. Ángel Yagüe Gónzalez.
Dña. Belén Mancebo Cordero.

Como miembros del comité intercentros.

cve: BOE-A-2019-2956
Verificable en http://www.boe.es

Se han reunido, siendo las 10:15 horas, en las dependencias centrales de Transfesa quienes se han acreditado recíprocamente como representantes de la misma y de los trabajadores, cuyos nombres figuran al inicio de esta acta, reconociéndose todos ellos capacidad legal suficiente para el otorgamiento del presente documento.

EXPONEN

A) Dar validez al acuerdo de 5 de junio de 2018, en el cual se expresaban las condiciones salariales de subida del convenio para el año 2019.

2018	2019
FIJO: 1,7 % bruto anual desde 01/01/2018. VARIABLE: 0,3 % PLT si consecución 50 % EBIT 2018 (5 mill €) a 31/12/2018. VARIABLE CONSOLIDADO EN FIJO: 0,15 % desde 01/01/2018 si consecución 50 % EBIT 2018 (5 mill €) a 31/12/2018.	FIJO: 1,7 % bruto anual desde 01/01/2019. VARIABLE: 0,4 % PLT si consecución 50 % EBIT 2019 (a definir) a 31/12/2019. VARIABLE CONSOLIDADO EN FIJO: - 0,1% desde 01/01/2019 si consecución 50 % EBIT 2019 (a definir) a 30/06/2019. - 0,1% desde 01/01/2019 si consecución 100 % EBIT 2019 (a definir) a 31/12/2019

Ambas partes acuerdan aprobar la siguiente tabla salarial del Convenio Transfesa para el año 2019.

TABLA SALARIAL 2019

Grupos		1,70 % - 01/01/2019		Si EBIT > 50 % cumplido 0,10 % - 01/07/2019		Si EBIT > 100 % cumplido 0,10 % - 31/12/2019	
		Salario base	S.B. * 16 pagas	Salario base	S.B. * 16 pagas	Salario base	S.B. * 16 pagas
GRUPO I.	DIRECTOR AREA.	2.325,03 €	37.200,48 €	2.327,36 €	37.237,68 €	2.329,68 €	37.274,92 €
	GERENTE AREA.						
GRUPO II.	RESPONSABLE AREA.	1.743,77 €	27.900,32 €	1.745,51 €	27.928,22 €	1.747,26 €	27.956,15 €
	KEY ACCOUNT.						
	RESP. DELEGACION.						
GRUPO III.	JEFE DE ALMACEN.	1.453,13 €	23.250,08 €	1.454,58 €	23.273,33 €	1.456,04 €	23.296,60 €
	JEFE DE TALLER.						
	JEFE DE MAQUINISTAS.						
	JEFE DE EQUIPO.						
	JEFE DE TRAFICO.						
	TÉCNICOS DE AREA.						
	INGENIEROS.						
	LICENCIADOS.						
	ANALISTAS.						
	MAQUINISTA B.						

cve: BOE-A-2019-2956
Verificable en http://www.boe.es

Grupos		1,70 % - 01/01/2019		Si EBIT > 50 % cumplido 0,10 % - 01/07/2019		Si EBIT > 100 % cumplido 0,10 % - 31/12/2019	
		Salario base	S.B. * 16 pagas	Salario base	S.B. * 16 pagas	Salario base	S.B. * 16 pagas
GRUPO IV.	SUPERVISOR.	1.162,51 €	18.600,16 €	1.163,67 €	18.618,76 €	1.164,84 €	18.637,38 €
	CAPATAZ.						
	OFICIAL 1ª.						
	OFICIAL 2ª.						
	COMERCIAL.						
	MAQUINISTA B FORMACION.						
	AUX.CIRCUL / O.V.M.						
	MAQUINISTA A.						
GRUPO V.	**NIVEL I**.	1.017,21 €	16.275,36 €	1.018,23 €	16.291,64 €	1.019,25 €	16.307,93 €
	AUXILIAR ADMIN SR.						
	MOZO CARRETILLERO.						
	CONDUCTOR/A.						
	OPERARIO.						
	A.O.T. / AUX.CABINA.						
	NIVEL II.	813,72 €	13.019,52 €	814,53 €	13.032,54 €	815,35 €	13.045,57 €
	MOZO/PEON.						
	TELEFONISTA.						
	ORDENANZA.						
	LIMPIADOR/A.						
	MANIPULADOR VEHICULOS.						
	AUXILIAR ADMIN JR.						

Ambas partes acuerdan que quedan excluidos de los incrementos anuales de convenio:

1. Aquellos trabajadores que hayan sido alta en el año en curso y hayan pactado un salario bruto anual por encima del convenio.
2. Aquellos trabajadores que durante el año 2019 perciban subidas especiales de carácter individual, verán compensadas y absorbidas las subidas fijas del presente acuerdo siempre y cuando esas subidas individuales sean superiores y de mayor cuantía que la colectiva.

B) A instancias de los miembros del comité de empresa, Bernardo García Barroso y José Luis Antoranz Pinchete, se plantea la posibilidad de variar las condiciones económicas ya negociadas para el año 2018.

Al no cumplirse las condiciones de EBIT por parte de la compañía, solicitan la posibilidad de que un 0,1 % del 0,3 % que estaba destinado al pago de una PLT, se convierta en un aumento del 0,1 % consolidable añadido al 1,7 % ya negociado para el año 2019.

Juan Ángel Domingo y Mario Cáceres exponen las dificultades de aceptar esa subida por varios motivos: la empresa sólo ha tenido un EBIT de 100.000 € frente a los 10.000.000 € previstos, el IPC se ha actualizado en 1,2 %, la empresa no tiene la necesidad de renegociar un acuerdo ya cerrado y más estando muy por debajo de presupuesto.

cve: BOE-A-2019-2956
Verificable en http://www.boe.es

La parte social insiste en que las consecuencias de la caída del EBIT han sido las huelgas en Francia y la caída del negocio del Departamento de DSI y que el esfuerzo de la plantilla ha sido grande a pesar de no verse reflejado en el EBIT.

La parte de la empresa, tras arduas discusiones, empatiza con la parte social y realiza la siguiente propuesta:

Destinar el 0,15 % de la masa salarial de Transfesa al pago de una PLT en el mes de febrero del año 2019. Esta cantidad será en un pago único y no consolidable. Estas condiciones serán extensibles a las filiales internacionales.

La parte social considera escasa la propuesta y solicita 1.000 € más en beneficios sociales para el año 2019. Más concretamente solicitan que las cantidades destinadas a «Ayuda Estudios» se amplíe de 5.000 € a 6.000 € a repartir en criterio similar al acordado para el año 2018.

Ambas partes dan su visto bueno a ambas propuestas y acuerdan realizar el siguiente criterio reparto PLT (Prima Lineal Trabajador no consolidable):

1. Dividimos el importe económico absoluto relativo al 0,15 % de la masa salarial entre el número de empleados de alta a fecha 31 de diciembre de 2018. Esto nos dará una cantidad que en concepto de PLT se abonará de forma lineal a todos los trabajadores.
2. La PLT, no consolidable, será prorrateada en módulos mensuales, que se abonarán a cada trabajador en relación al número de meses que hayan estado de alta en la compañía en el ejercicio 2018.
3. Se adjunta anexo de reparto de PLT por trabajador de alta en la compañía a 31/12/2018.

Ambas parte, mostrando su conformidad con los referidos puntos del acta, firman la misma en prueba de conformidad.

Por la empresa:

Por el Comité:

cve: BOE-A-2019-2956
Verificable en http://www.boe.es

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

6290 *Resolución de 7 de abril de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican los acuerdos de revisión salarial y tablas salariales para 2021 y 2022 del Convenio colectivo de Transportes Ferroviarios Especiales, SA.*

Visto el texto de los acuerdos de revisión salarial y tablas salariales para 2021 y 2022 del Convenio colectivo de la empresa Transportes Ferroviarios Especiales, S.A. (ahora denominada Transfesa Logistics, S.A.) -código de convenio n.º 90005072011981-, publicado en el BOE de 14-2-2012, acuerdos que fueron suscritos, con fecha 24 de marzo de 2021, de una parte por los designados por la Dirección de dicha empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción de los citados acuerdos de revisión y tablas salariales, en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 7 de abril de 2021.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

ACUERDO DE REVISIÓN SALARIAL Y TABLAS SALARIALES PARA 2021 Y 2022 DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTES FERROVIARIOS ESPECIALES, SA

En Madrid, a veinticuatro de marzo de dos mil veintiuno.

REUNIDOS

De una parte, don Juan Ángel Domingo Fernández y don Mario Cáceres Perea, en nombre y representación de la empresa Transfesa Logistics, S.A. (antigua Transportes Ferroviarios Especiales, S.A.),

De la otra parte, don Bernardo García Barroso, don Ángel Yagüe Gónzalez, doña María Belén Mancebo Cordero, don Julián Muñoz García, doña Begoña Nuñez Rey, don José Miguel Cuartero Chiral, doña María Isabel Flor Villuendas y don Óscar Muñoz Palacín, como miembros del comité intercentros, en nombre y representación de los trabajadores.

Se han reunido, siendo las 10:30 horas, en las dependencias centrales, quienes se han acreditado recíprocamente como representantes de la misma y de los trabajadores,

cve: BOE-A-2021-6290
Verificable en https://www.boe.es

cuyos nombres figuran al inicio de esta acta, reconociéndose todos ellos capacidad legal suficiente para el otorgamiento del presente documento.

EXPONEN

A) Que, tras diversas negociaciones, iniciadas el 28 de diciembre de 2020, los integrantes de la Comisión Negociadora, presentes en la reunión, elaboran la siguiente propuesta, que ambas partes aceptan en los términos descritos acordando las condiciones salariales de subida del convenio de Transfesa Logistics, S.A. (antigua Transportes Ferroviarios Especiales, S.A.) para el año 2021 y 2022.

Año 2021

Subida salarial propuesta para favorecer salarios más bajos y más afectados por la pandemia durante el año 2020:

– Grupos I, II y III Convenio Transfesa, 1,5 %.
– Grupos IV y V (nivel I-nivel II) del Convenio Transfesa, 1,9 %.

Reparto de una PLT del 0,3 % de la masa salarial de la empresa Transfesa Logistics si a 31 de diciembre del 2021 el EBIT del Grupo Transfesa fuese positivo.
Reparto en el concepto «Ayuda Escolar» de 8.000 € en el ejercicio 2021.
Provisión de 10.000 € para Ayudas Sociales cuyas condiciones para su concesión se negociarán primer trimestre de 2021.

Año 2022

Subida salarial:

– Para los todos los Grupos del 1,8 %.

Reparto de una PLT del 0,3 % de la masa salarial de la empresa Transfesa Logistics:

– Si el presupuesto es negativo para el año 2022, se repartirá la PLT si el EBIT del Grupo Transfesa es positivo a 31 de diciembre de 2022.
– Si el presupuesto es positivo para el año 2022, se repartirá la PLT si se cumple el 50 % del EBIT del Grupo Transfesa a 31 de diciembre del 2022.

Reparto en el concepto «Ayuda Escolar» de 8.000 € en el ejercicio 2022.
Provisión de 10.000 € para Ayudas Sociales».

B) Criterio reparto concepto «Ayuda Escolar».

Se repartirá la cantidad de 8.000 euros brutos entre los trabajadores que estuviesen de alta en la empresa en la fecha de pago de este concepto y que hubiesen estado de alta en la compañía todo el año, inmediatamente anterior, completo. El reparto de la ayuda se abonará en un único pago, por valor de 50 euros brutos por hijo escolarizado, que este comprendido entre el rango de edades de tres y dieciséis años, comenzando el reparto desde los empleados con salarios más bajos (extrapolándolos a jornada completa), hasta agotar el total de la cuantía.

C) Criterio reparto PLT (prima lineal por trabajador).

La PLT se trata de un concepto no consolidable cuyo reparto se realizará de la siguiente manera:

1. Dividimos el importe económico absoluto relativo al 0,3 % de la masa salarial de la empresa Transfesa Logistics, S.A, entre el número de empleados de alta a fecha 31 de diciembre de 2021/2022 respectivamente según acuerdo. Esto nos dará una cantidad en

cve: BOE-A-2021-6290
Verificable en https://www.boe.es

concepto de PLT, que se abonará de forma lineal a todos los trabajadores, que estuviesen de alta en el momento del pago, en un único pago en la nómina del mes de febrero.

2. La PLT, no consolidable, será prorrateada en módulos mensuales, que se abonarán a cada trabajador en función al número de meses que hayan estado de alta en la compañía en los ejercicios 2021/2022 respectivamente según acuerdo.

D) Así mismo, se acuerda que la retribución bruta anual para el año 2021 del grupo V nivel II se adapte al Salario Mínimo Interprofesional fijado por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado sin ningún otro tipo de subida adicional. Aunque el salario base se encuentre por debajo del SMI se garantiza a todos los empleados no percibir una retribución bruta anual por debajo del mismo. En este sentido, los representantes de los trabajadores reconocen la existencia de conceptos de nómina, que perciben los empleados y que complementan el salario base del convenio, recogido en las tablas anexas, hasta alcanzar, mínimo, el Salario Mínimo Interprofesional.

Ambas partes acuerdan aprobar las siguientes tablas salariales del Convenio Transfesa para los años 2021 y 2022.

Tabla salarial 2021

1,50% grupos I-II-III

1,90% grupos IV-V

Grupos		Salario base	S.B * 16 pagas
GRUPO I.	DIRECTOR AREA.	2.359,91 €	37.758,56 €
	GERENTE AREA.		
GRUPO II.	RESPONSABLE AREA.	1.769,93 €	28.318,88 €
	KEY ACCOUNT.		
	RESP. DELEGACION.		
GRUPO III.	JEFE DE ALMACEN.	1.474,93 €	23.598,88 €
	JEFE DE TALLER.		
	JEFE DE MAQUINISTAS.		
	JEFE DE EQUIPO.		
	JEFE DE TRAFICO.		
	TÉCNICOS DE AREA.		
	INGENIEROS.		
	LICENCIADOS.		
	ANALISTAS.		
	MAQUINISTA B.		

cve: BOE-A-2021-6290
Verificable en https://www.boe.es

Grupos		Salario base	S.B * 16 pagas
GRUPO IV.	SUPERVISOR.	1.184,60 €	18.953,60 €
	CAPATAZ.		
	OFICIAL 1ª.		
	OFICIAL 2ª.		
	COMERCIAL.		
	MAQUINISTA B FORMACION.		
	AUX.CIRCUL / O.V.M.		
	MAQUINISTA A.		
GRUPO V.	NIVEL I.	1.036,54 €	16.584,64 €
	AUXILIAR ADMIN SR.		
	MOZO CARRETILLERO.		
	CONDUCTOR/A.		
	OPERARIO.		
	A.O.T. / AUX.CABINA.		
	NIVEL II.	831,25 €	13.300,00 €
	MOZO/PEON.		
	TELEFONISTA.		
	ORDENANZA.		
	LIMPIADOR/A.		
	MANIPULADOR VEHICULOS.		
	AUXILIAR ADMIN JR.		

Tabla salarial 2022

Grupos		Salario base	S.B * 16 pagas
GRUPO I.	DIRECTOR AREA.	2.402,38 €	38.438,08 €
	GERENTE AREA.		
GRUPO II.	RESPONSABLE AREA.	1.801,79 €	28.828,64 €
	KEY ACCOUNT.		
	RESP. DELEGACION.		

cve: BOE-A-2021-6290
Verificable en https://www.boe.es

Grupos		Salario base	S.B * 16 pagas
GRUPO III.	JEFE DE ALMACEN.	1.501,48 €	24.023,68 €
	JEFE DE TALLER.		
	JEFE DE MAQUINISTAS.		
	JEFE DE EQUIPO.		
	JEFE DE TRAFICO.		
	TÉCNICOS DE AREA.		
	INGENIEROS.		
	LICENCIADOS.		
	ANALISTAS.		
	MAQUINISTA B.		
GRUPO IV.	SUPERVISOR.	1.205,92 €	19.294,72 €
	CAPATAZ.		
	OFICIAL 1ª.		
	OFICIAL 2ª.		
	COMERCIAL.		
	MAQUINISTA B FORMACION.		
	AUX.CIRCUL / O.V.M.		
	MAQUINISTA A.		
GRUPO V.	NIVEL I.	1.055,19 €	16.883,04 €
	AUXILIAR ADMIN SR.		
	MOZO CARRETILLERO.		
	CONDUCTOR/A.		
	OPERARIO.		
	A.O.T. / AUX.CABINA.		
	NIVEL II.	831,25 €	13.300,00 €
	MOZO/PEON.		
	TELEFONISTA.		
	ORDENANZA.		
	LIMPIADOR/A.		
	MANIPULADOR VEHICULOS.		
	AUXILIAR ADMIN JR.		

Ambas partes acuerdan que quedan excluidos de los incrementos anuales de convenio:

1. Aquellos trabajadores que hayan sido alta a partir del 01/01/2021, o que lo fuesen en su momento a partir del 01/01/2022, y hayan pactado un salario bruto anual por encima del convenio.

cve: BOE-A-2021-6290
Verificable en https://www.boe.es

2. Los miembros del Comité Ejecutivo quedan excluidos de la subida, si bien se actualizará su salario base, pero continuaran percibiendo el mismo salario bruto anual.

3. Aquellos trabajadores que, durante el año 2021, o en su momento durante el 2022, perciban subidas especiales de carácter individual, verán compensadas y absorbidas las subidas fijas del presente acuerdo siempre y cuando esas subidas individuales sean superiores y de mayor cuantía que la colectiva.

Así mismo, ambas partes se comprometen a continuar negociando en meses venideros otras propuestas de carácter social planteadas por la representación legal de los trabajadores.

Ambas partes, mostrando su conformidad con los referidos puntos del acta, firman la misma en prueba de conformidad.

Por la empresa Por el Comité

cve: BOE-A-2021-6290
Verificable en https://www.boe.es

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

18980 *Resolución de 5 de noviembre de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican los Acuerdos de revisión salarial y tablas salariales para el año 2023 del Convenio colectivo de Transportes Ferroviarios Especiales, SA.*

Visto el texto de los acuerdos de revisión salarial y tablas salariales para el año 2023 del Convenio colectivo de la empresa Transportes Ferroviarios Especiales, SA (ahora denominada Transfesa Logistics, SA) –Código de convenio n.º 90005072011981–, publicado en el BOE de 14 de febrero de 2012, acuerdos que fueron suscritos, con fecha 10 de octubre de 2022, de una parte por los designados por la Dirección de dicha empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción de los citados acuerdos de revisión y tablas salariales, en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 5 de noviembre de 2022.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

ACUERDOS DE REVISIÓN SALARIAL Y TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2023 DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTES FERROVIARIOS ESPECIALES, SA

En Madrid, a 10 de octubre de 2022.

REUNIDOS

De una parte,

Nombre y apellidos
Domingo Fernández, Juan Ángel.
Cáceres Perea, Mario.
Fernández Calderón, Ana.
Zaplana Furco, Miguel Ángel.

en nombre y representación de la empresa Transfesa Logistics, SA.

cve: BOE-A-2022-18980
Verificable en https://www.boe.es

De la otra parte,

Nombre y apellidos	Sindicato
García Barroso, Bernardo.	UGT.
Bravo Bernardez, Carmen.	UGT.
Cobo Tubato, Luis Miguel.	UGT.
Núñez Rey, Begoña.	UGT - Videollamada.
Muñoz Palacín, Óscar E.	UGT - Videollamada.
Moreno Miguelez, José Ramón.	SEMAF.
Yagüe González, Ángel.	

Como representantes legales de las personas trabajadoras del Comité Intercentros.

Se han reunido a las 15:30 horas, en las dependencias centrales de Transfesa Logistics, SA, de forma presencial o por videollamada, quienes se han acreditado recíprocamente como representantes de esta y de las personas trabajadoras, cuyos nombres figuran al inicio de esta acta, reconociéndose todos ellos capacidad legal suficiente para el otorgamiento del presente documento.

EXPONEN

Revisión salarial 2023

Tras intercambios de *mails* con propuestas y contrapropuestas sobre temas de la negociación colectiva entre la RLPT y los representantes de la empresa, toma la palabra la presidenta del comité intercentros, Carmen Bravo, poniendo en conocimiento de la empresa la propuesta de revisión salarial para cada grupo del convenio que ya había sido enviada previamente por *mail* el 13 de julio del 2022, tal y como se acordó en la reunión de 12 de julio del 2022.

	% Revisión salarial salario bruto anual
Grupo I.	1,10
Grupo II.	1,45
Grupo III.	1,90
Grupo IV.	3,00
Grupo V Nivel I.	3,60
Grupo V Nivel II.	3,70

La parte empresarial, tal y como había manifestado en otras reuniones anteriores, vuelve a manifestar su preocupación con el porcentaje de revisión salarial aplicable al Grupo II en donde se encuentra el segundo nivel de la empresa, al cual la dirección de la compañía le está pidiendo un esfuerzo extra para mejorar los resultados. Por lo cual, se presenta una propuesta de revisión salarial que mejora el porcentaje del Grupo II sin perjudicar la propuesta presentada por la RLPT para el resto de los grupos inferiores.

cve: BOE-A-2022-18980
Verificable en https://www.boe.es

	% Revisión salarial salario bruto anual 2023
Grupo I.	1
Grupo II.	1,80
Grupo III.	1,90
Grupo IV.	3,00
Grupo V Nivel I.	3,60
Grupo V Nivel II.	3,70

El porcentaje de incremento de revisión salarial se aplicará sobre todo el Salario Bruto Anual de cada empleado. Se incrementará el salario base de convenio en los términos negociados y el resto de incremento de porcentaje de subida, hasta alcanzar el salario bruto anual, se aplicará en «Plus Absorbible».

En relación con el salario base aplicable al Grupo V Nivel II del convenio, será siempre el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) aprobado por el Gobierno de España legalmente. En las tablas salariales se reflejará el SMI actual, pero dichas tablas se actualizarán automáticamente con los incrementos que establezca el Gobierno y siempre y cuando los mismos fuesen superiores a las negociaciones colectivas llevadas a cabo con el comité de empresa. En este supuesto, las cantidades en que el SMI este por encima de la negociación colectiva absorberán esta última. A ejemplo ilustrativo, si la negociación colectiva acuerda una subida del 2,5 % y el SMI se incrementa en un 5 %, las tablas salariales de ese Grupo V Nivel II se incrementarán en ese 5% y nada más, esa cantidad absorberá el 2,5 % de la negociación colectiva.

La RLPT y la parte empresarial están de acuerdo en la propuesta de porcentaje de incremento salarial presentado por el Dpto de RRHH para el año 2023 y acuerdan su aplicación con fecha de efecto 1 de enero de dicho año.

Ambas partes acuerdan aprobar las siguientes tablas salariales del Convenio Transfesa Logistics, SA, para el año 2023:

Tabla Salarial 2023

Grupo I - 1 %.
Grupo II - 1,8 %.
Grupo III - 1,9 %.
Grupo IV - 3 %.
Grupo V Nivel I - 3,60 %.
Grupo V Nivel II - 3,70 %.

Grupos		Salario Base	S.B * 16 Pagas
GRUPO I.	DIRECTOR ÁREA.	2.426,40 €	38.822,46 €
	GERENTE ÁREA.		
GRUPO II.	RESPONSABLE ÁREA.	1.834,22 €	29.347,55 €
	KEY ACCOUNT.		
	RESP. DELEGACIÓN.		

cve: BOE-A-2022-18980
Verificable en https://www.boe.es

Grupos		Salario Base	S.B * 16 Pagas
GRUPO III.	JEFE DE ALMACÉN.	1.530,00 €	24.480,13 €
	JEFE DE TALLER.		
	JEFE DE MAQUINISTAS.		
	JEFE DE EQUIPO.		
	JEFE DE TRAFICO.		
	TÉCNICOS DE ÁREA.		
	INGENIEROS.		
	LICENCIADOS.		
	ANALISTAS.		
	MAQUINISTA B.		
GRUPO IV.	SUPERVISOR.	1.242,10 €	19.873,56 €
	CAPATAZ.		
	OFICIAL 1.ª		
	OFICIAL 2.ª		
	COMERCIAL.		
	MAQUINISTA B FORMACIÓN.		
	AUX. CIRCUL / O.V.M.		
	MAQUINISTA A.		
GRUPO V.	NIVEL I		
	AUXILIAR ADMIN SR.	1.093,18 €	17.490,83 €
	MOZO CARRETILLERO.		
	CONDUCTOR/A.		
	OPERARIO.		
	A.O.T. / AUX. CABINA.		
	NIVEL II	*	*
	MOZO/PEÓN	875,00 €	14.000,00 €
	TELEFONISTA.		
	ORDENANZA.		
	LIMPIADOR/A.		
	MANIPULADOR VEHÍCULOS.		
	AUXILIAR ADMIN JR.		

* El importe de salario base de las tablas salariales del Grupo V Nivel II se actualizará conforme al salario mínimo interprofesional legalmente establecido en cada momento.

Ambas partes acuerdan que quedan excluidos de los incrementos anuales de convenio:

1. Aquellos trabajadores que hayan sido alta a partir del 1 de enero de 2023 y hayan pactado un salario bruto anual por encima del convenio.

cve: BOE-A-2022-18980
Verificable en https://www.boe.es

2. Aquellos trabajadores que, durante el año 2023, perciban subidas especiales de carácter individual, verán compensadas y absorbidas las subidas fijas del presente acuerdo siempre y cuando esas subidas individuales sean superiores y de mayor cuantía que la colectiva.

Jornada continua

Por parte de la RLPT se informa a la parte empresarial de que, tal y como se acordó en la reunión de 12 de julio del 2022, se ha hecho una nueva consulta a los trabajadores sobre el proyecto piloto de jornada continua, en todos los centros, informando de los resultados del sondeo por urna en Madrid.

Centro de Madrid:

Participación 43 %.
A favor de la jornada continua 89 %.
En contra de la jornada continua 11 %.

La RLPT propone a la parte empresarial, que, en vistas de los resultados de la nueva consulta, retomar la negociación en este punto y que valore la posibilidad de iniciar el proyecto piloto de jornada continua en las siguientes condiciones:

Proyecto piloto:

Aplicable en época estival desde el 15 de julio al 15 de septiembre en horario de 8:00 a 15:00 de lunes a viernes. Este horario no presenta flexibilidad horaria ni en la entrada ni en la salida.
Aplicable en época navideña desde el 22 de diciembre al 7 de enero en horario de 8:00 a 15:00 de lunes a viernes. Este horario no presenta flexibilidad horaria ni en la entrada ni en la salida.
Se designarán personas de guardia física en oficina en cada departamento para dar cobertura a los servicios que no tengan jornada continua, al menos una por departamento.
No se generará el derecho a percibir *tickets restaurant* durante estos periodos excepto para las personas que hagan guardias o que por cuestiones del negocio o por cualquier otra causa tengan que trabajar en jornada partida alguno de esos días.
Aquellos centros que durante este periodo tengan acuerdos horarios que mejoren el presente proyecto piloto mantendrán esas condiciones mejoradas.
Ambas partes acuerdan crear una comisión compuesta por personas del Dpto de RRHH de la compañía y por miembros del comité Intercentros para analizar y valorar el proyecto piloto.
Si el mismo funcionase adecuadamente y no afecta a la productividad de la compañía ambas partes se comprometen a negociar la posibilidad de extender la jornada continua a que se inicie el 1 de julio.
La aplicación de la jornada continua no afectara al horario del resto de la jornada del año. Cada empleado realizara una hora de jornada menos en ese periodo por lo que podemos considerar que es una compensación por no recibir *tickets*.

En relación con todo el colectivo que, por cuestiones de organización del trabajo o por cuestiones productivas, no pueda hacer jornada continua, se le concederá como días de vacaciones los días 24 o 31 de diciembre, uno de los dos, siempre atendiendo a cuestiones de la propia actividad y en línea con cada responsable. Estos días serán añadidos a sus vacaciones y no se descontarán de las mismas.
La parte empresarial, tras analizar la petición, está de acuerdo en negociar la aplicación del proyecto de jornada continua. Debido a las fechas en que nos encontramos es imposible aplicarla en su plenitud este año 2022, por lo cual se acuerda

cve: BOE-A-2022-18980
Verificable en https://www.boe.es

iniciar la aplicación del proyecto piloto en una primera fase desde el 22 de diciembre del 2022 al 07 de enero del 2023 en las condiciones negociadas.

Mejoras sociales

(i) Mejoras sociales:

Los siguientes puntos están aceptados por ambas partes:

1. Ayudas graciables.

Se establece el importe de 10.000 euros para el año 2023 y se emplazan para mantener una reunión en noviembre para ampliar los conceptos de las ayudas y cambiar el sistema de determinar las cuantías, según tramos salariales, tras estudiar los datos reales del año 2022.

2. Ayuda por hijos discapacitados.

Ambas partes acuerdan incrementar la cantidad recogida en el artículo 16 del Convenio de Transfesa Logistics, SA, por el concepto de Ayuda a Hijos minusválidos a 80 euros brutos mensuales para aquellas personas trabajadoras que acrediten, con la documentación oficial pertinente, que tienen descendientes con un grado de discapacidad igual o superior al 33 %.

Este importe no se verá incrementado ni actualizado con ningún parámetro salvo por una nueva negociación colectiva.

3. Traslado por mudanza.

Ambas partes acuerdan ampliar el permiso retribuido de traslado por mudanza, recogido en el artículo 22 del Convenio Transfesa Logistics, SA, estableciéndose en dos días laborales.

4. Lactancia.

Ambas partes acuerdan ampliar a catorce días hábiles el permiso de lactancia recogido en el artículo 34 del Convenio Transfesa Logistics, SA.

5. Protección IT.

Ambas partes se emplazan para reunirse el último trimestre del año 2022 para analizar, de cara al ejercicio 2023, cuál sería el efecto económico y social que supondría para la compañía complementar el accidente de trabajo de larga duración y fijar las condiciones para tener derecho a este complemento.

6. Grupos profesionales.

La empresa está conforme con la parte sindical en la necesidad de actualizar los grupos profesionales del Convenio que se encuentran desactualizados. Acuerdan cerrar una reunión para analizar y llevar a cabo dicha modificación.

7. Bolsa de horas acumulables.

En este punto solicitado en las negociaciones previas por el comité de empresa no hay consenso ni acuerdo entre ambas partes.

La empresa reitera su postura de que ya hay permisos recogidos en el convenio para determinadas situaciones y que generar bolsas de horas continúa siendo un problema porque en el pasado se han tenido muchos problemas con las personas trabajadoras que disfrutaron de ellas para recuperarlas por su negativa a hacerlo.

El Comité no comparte las razones expuestas por la Empresa, pues el resultado negativo de las otras ocasiones (época de pandemia de COVID-19) fue así por no

cve: BOE-A-2022-18980
Verificable en https://www.boe.es

tenerlo debidamente regulado y de ahí la propuesta del Comité, pero aun así se deja para otro momento más adecuado.

El Comité acepta reunirse, en el último trimestre, con la parte empresarial para analizar la posibilidad de ampliar el permiso no retribuido de dos días a cinco días para cuidado de familiares que ya existe en el Convenio, así como estudiar ampliar también los supuestos que recoge dicho articulo 22. Permisos del Convenio Colectivo publicado el 14 de febrero de 2019.

8. Abono pagas extras marzo y septiembre.

La parte empresarial por razones administrativas y de organización del trabajo solicito a la RLPT que el pago efectivo de la nómina normal y la paga extra de los meses de marzo y septiembre que recoge el Convenio de Transfesa Logistics, SA, se realice al final del mes junto con el resto de las sociedades del grupo.

El pago efectivo de las nóminas normales y extras de junio y diciembre se mantendrán como están hoy en día.

La RLPT acepta esta propuesta siempre y cuando se les notifique a las personas trabajadoras afectadas a fin de evitar posibles desajustes en la economía doméstica.

Esta medida empezará a tener efecto a partir del 1 de enero de 2023.

En prueba de conformidad con cuanto antecede, se firma la presente acta en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.–Por la empresa.–Por la RLPT.

cve: BOE-A-2022-18980
Verificable en https://www.boe.es

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

14064 *Resolución de 27 de junio de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la revisión salarial, aprobación de las tablas salariales para el año 2024 y modificación del Convenio colectivo de Transportes Ferroviarios Especiales, SA.*

Visto el texto del Acta por la que se acuerda la revisión salarial y aprobación de las tablas salariales para el año 2024, así como la modificación y otras mejoras sociales del Convenio colectivo de Transportes Ferroviarios Especiales, SA (–TRANSFESA–) (código de convenio n.º 90005072011981), Acta que fue suscrita con fecha 17 de mayo de 2024, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción de la mencionada Acta de revisión salarial y modificación del convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 27 de junio de 2024.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

ACTA

En Madrid, a 17 de mayo de 2024.

REUNIDOS

De una parte, don Juan Ángel Domingo Fernández, don Mario Cáceres Perea, doña Belén Alonso Doménech y doña Irene Barrales Sánchez, como representantes de la empresa de la Comisión Negociadora de la mercantil Transfesa Logistics, SA.

De la otra parte, don Bernardo García Barroso, doña Carmen Bravo Bernárdez, don Julián Muñoz García, don Ángel Yagüe González, doña Belén Mancebo Cordero, doña Begoña Núñez Rey, don José Miguel Cuartero Chiral, don Carlos Hernán Gónzalez y don José Ramón Moreno Miguélez, miembros del Comité Intercentros, en su condición de representantes legales de las personas trabajadoras, de la Comisión Negociadora de la mercantil Transfesa Logistics, SA.

Se han reunido a las 11:00 horas en las dependencias centrales de Transfesa Logistics SA de forma presencial, quienes se han acreditado recíprocamente como representantes de la misma y de las personas trabajadoras, cuyos nombres figuran al

cve: BOE-A-2024-14064
Verificable en https://www.boe.es

inicio de esta acta, reconociéndose todos ellos capacidad legal suficiente para el otorgamiento del presente documento.

EXPONEN

Revisión salarial 2024

Tras intercambios de mails con propuestas y contrapropuestas sobre temas de la negociación colectiva entre la RLPT y los representantes de la empresa, se acuerda aplicar la siguiente revisión salarial desde el 1 de enero de 2024:

	Revisión salarial salario bruto anual – Porcentaje
Grupo I.	0,00
Grupo II.	1,50
Grupo III.	2,20
Grupo IV.	3,30
Grupo V Nivel I.	4,25
Grupo V Nivel II.	5,25

Ambas partes acuerdan aprobar las siguientes tablas salariales del Convenio Transfesa Logistics, SA para el año 2024:

Tabla salarial 2024

Grupo I: 0 %.
Grupo II: 1,5 %.
Grupo III: 2,20 %.
Grupo IV: 3,30 %.
Grupo V Nivel I: 4,25 %.
Grupo V Nivel II: 5,25 %.

Grupos		**Salario base – Euros**	**S.B * 16 pagas – Euros**
Grupo I.	Director Área.	2.426,40	38.822,40
	Gerente Área.		
Grupo II.	Responsable Área.	1.861,73	29.787,68
	Key Account.		
	Resp. Delegación.		

* El importe de salario base de las tablas salariales del Grupo V Nivel II se actualizará conforme al Salario Mínimo Interprofesional legalmente establecido en cada momento por el Gobierno de España.

cve: BOE-A-2024-14064
Verificable en https://www.boe.es

Grupos		Salario base – Euros	S.B * 16 pagas – Euros
Grupo III.	Jefe de Almacén.	1.563,66	25.018,56
	Jefe de Taller.		
	Jefe de Maquinistas.		
	Jefe de Equipo.		
	Jefe de Trafico.		
	Técnicos de Área.		
	Ingenieros.		
	Licenciados.		
	Analistas.		
	Maquinista B.		
Grupo IV.	Supervisor.	1.283,09	20.529,44
	Capataz.		
	Oficial 1.ª		
	Oficial 2.ª		
	Comercial.		
	Maquinista B Formación.		
	Aux. Circul / O.V.M.		
	Maquinista A.		
Grupo V.	Nivel I.	1.139,64	18.234,24
	Auxiliar Admin. Sr.		
	Mozo Carretillero.		
	Conductor/a.		
	Operario.		
	A.O.T. / Aux. Cabina.		
	Nivel II.	* 992,25	* 15.876,00
	Mozo/Peón.		
	Telefonista.		
	Ordenanza.		
	Limpiador/A.		
	Manipulador Vehículos.		
	Auxiliar Admin. Jr.		

* El importe de salario base de las tablas salariales del Grupo V Nivel II se actualizará conforme al Salario Mínimo Interprofesional legalmente establecido en cada momento por el Gobierno de España.

Aplicación de las tablas:

El porcentaje de incremento de revisión salarial se aplicará sobre todo el Salario Bruto Anual de cada persona trabajadora. Se incrementará el salario base de convenio en los términos negociados y el resto de incremento de porcentaje de subida, hasta alcanzar el salario bruto anual, se aplicará en «Plus Absorbible».

cve: BOE-A-2024-14064
Verificable en https://www.boe.es

La subida del SMI aprobada por el Gobierno de España ha sido del 5 %, por lo que a las personas trabajadoras a las que se les ha actualizado el Salario bruto anual conforme al SMI aprobado en los Presupuestos Generales del Estado en un 5 %, se les aplicará un 0,25 % adicional conforme a la negociación acordada.

Aquellas personas trabajadoras cuya actualización del SMI hubiese supuesto una subida inferior al 5 % de su salario bruto anual, se le aplicará el diferencial entre el porcentaje aplicado y el porcentaje de subida acordado.

En los casos que la persona trabajadora tuviera un plus ad personam diferente de los conceptos que forman parte del salario bruto anual, las cuantías de estos permanecerán independientes de las subidas negociadas, manteniéndose las cuantías actuales.

Aquellas personas trabajadoras que, previo a esta negociación, hubieran o hubiesen percibido subidas especiales de carácter individual, verán compensadas y absorbidas éstas, siempre y cuando, esas subidas individuales hubieran o hubiesen sido superiores y de mayor cuantía que las alcanzadas en la negociación colectiva.

Aquellas personas trabajadoras que se hayan incorporado a partir del 1 de enero de 2024 con un salario superior a las tablas actualizadas de esta negociación, quedan excluidas de esta revisión salarial.

Otros acuerdos:

Asimismo, se acuerda la cantidad total de 40.000 euros en concepto de Prima Lineal por Persona Trabajadora, en adelante (PLPT), siempre y cuando a fecha 31 de diciembre de 2024 el Grupo Transfesa alcanzase el EBIT presupuestado de 5,4 millones para este año.

La PLPT se trata de un concepto no consolidable, cuyo reparto se realizará de la siguiente manera:

El importe total acordado de 40.000 euros se dividirá entre el número de personas trabajadoras pertenecientes a los Grupos IV y V, que se encuentren de alta en la empresa a fecha 31 de diciembre de 2024 y que, cuenten con una antigüedad mínima de 6 meses en la compañía. Esta cantidad en concepto de PLPT se abonará de forma lineal y en un único pago en la nómina febrero de 2025 a todas aquellas personas trabajadoras que estén de alta en dicha fecha.

Asimismo, las partes acuerdan las siguientes

Mejoras sociales

1. Vacaciones. Todo el personal disfrutará de 22 días laborales de vacaciones retribuidas al año, manteniendo el sistema de adjudicación conforme a lo establecido en el artículo 21 de la Resolución de 25 de enero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Transportes Ferroviarios Especiales, SA.

2. Ayuda por descendientes discapacitados. La Comisión Negociadora acuerda mantener la cantidad de 80 euros mensuales para el año 2.024 y sucesivos, conforme a lo especificado en el acuerdo alcanzado entre la empresa y el Comité Intercentros el pasado 10 de octubre de 2022.

3. Ayuda Escolar. La cantidad consolidada y acordada para el año 2.024 y sucesivos, a razón de 60 euros por descendiente, hasta alcanzar la cantidad de 8.000 euros anuales, a distribuir conforme a la resolución de 7 de abril de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican los acuerdos de revisión salarial y tablas salariales para 2021 y 2022 del Convenio colectivo de Transportes Ferroviarios Especiales, SA.

4. Ayudas sociales graciables. La cantidad consolidada y acordada para el año 2.024 y sucesivos asciende a 10.000 euros anuales, a distribuir conforme especificado en el acuerdo alcanzado entre la empresa y el Comité Intercentros el pasado 21 de marzo de 2023.

cve: BOE-A-2024-14064
Verificable en https://www.boe.es

5. Jornada continua. Se aplicará el siguiente horario, en época estival desde el 01 de julio al 15 de septiembre, en época navideña desde el 22 de diciembre al 07 de enero en horario de 8:00 a 15:00 de lunes a viernes, y los días lunes, martes, miércoles y jueves de la Semana Santa, con el mismo horario de 8:00 a 15:00. Durante los días de jornada continua no presenta flexibilidad horaria ni en la entrada ni en la salida.

Durante los días de jornada continua, se designarán personas de guardia física en oficina en cada departamento para dar cobertura a los servicios que no tengan jornada continua. Estas guardias se pueden hacer de forma telemática previa autorización del responsable correspondiente.

Durante los días que se aplica la jornada continua no se genera el derecho a percibir tickets restaurant, excepto para las personas que hagan guardias o que por cuestiones del negocio o por cualquier otra causa tengan que trabajar en jornada partida alguno de esos días.

Aquellos centros que durante este periodo tengan acuerdos de horarios que mejoren la presente jornada continua mantendrán esas condiciones mejoradas.

La aplicación de la jornada continua no afectara al horario del resto de la jornada del año.

En relación con todo el colectivo que, por cuestiones de organización del trabajo o por cuestiones productivas, no pueda hacer esta jornada continua, se le concederá como días de vacaciones los días 24 o 31 de diciembre, uno de los dos, siempre atendiendo a cuestiones de la propia actividad y en línea con cada responsable. Estos días serán añadidos a sus vacaciones y no se descontarán de las mismas.

6. Dietas y desplazamiento. Actualización del pago del kilometraje a 0.26 €-km, desde fecha firma acuerdo. Con actualización automática de esta tarifa kilométrica a la cantidad exenta de impuestos que se recoja en los Presupuestos del Estado o analogías.

7. Epí´s y vestimenta. La dotación de estas prendas se hará atendiendo a la evaluación de riesgos en los distintos puestos de trabajo.

La representación legal de las personas trabajadoras y las empresas establecerán conjuntamente según las condiciones específicas de cada centro, clima o actividad, aquellas prendas de trabajo y abrigo que cada caso requiera.

La dotación de estas prendas es personal e intransferible. Se dotará a las mujeres en estado de gestación de ropa apropiada a su situación.

La entrega de las prendas de trabajo para la vestimenta de verano se realizará antes del 15 de abril y la vestimenta de invierno se entregará antes del 30 de septiembre.

Se llevará un sistema de control de entrega de prendas firmado por la empresa y la persona trabajadora. Este documento se entregará al RLPT.

Las personas trabajadoras de nueva incorporación tienen que recibir las prendas de vestuario acorde a su puesto de trabajo en la primera semana tras la incorporación y acorde a su tallaje.

Equipos de protección:

Se entenderá por equipo de protección cualquier dispositivo o medio que vaya a llevar o del que vaya a disponer una persona trabajadora con el objetivo de que le proteja contra uno o varios riesgos que puedan amenazar su salud y seguridad en el trabajo, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin. En cada centro de trabajo se tendrá siempre equipos de protección de reserva.

8. Complemento por AT de larga Duración. En aquellos casos en los que se produzca una baja laboral por Accidente de Trabajo, y la misma supere los noventa días, la empresa complementará el salario a partir del día 91 con el 100 % del mismo, recibiendo el trabajador su salario bruto mensual completo desde dicho día 91, conforme especificado en el acuerdo alcanzado entre la empresa y el Comité Intercentros el pasado de 21 de marzo de 2023.

9. Permisos. Se acuerda actualizar los permisos reflejados en el Convenio de Transfesa Logistics, SA, de conformidad con lo establecido en el artículo 127.3 del Real Decreto 5/2023, por el que se modifica el artículo 37 del texto refundido de la Ley del

cve: BOE-A-2024-14064
Verificable en https://www.boe.es

Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

De igual forma, se actualizan los siguientes permisos retribuidos, en virtud de lo acordado en el Plan de Igualdad de la compañía el pasado año 2022:

a) Bolsa de 10 horas anuales por motivo de tratamiento médico o intervención quirúrgica de hijos/as, cónyuges o parejas de hecho, o familiar de primer grado de consanguinidad.

b) Permiso retribuido de 24 horas al año para las personas trabajadores que estén sometiéndose a tratamiento de técnicas de reproducción, a fin de que puedan asistir a las visitas médicas.

c) Permiso retribuido de 24 horas al año para las personas trabajadores que se encuentren en trámite de adopción para que puedan hacer las gestiones previas.

d) Permiso retribuido de 10 horas al año para las personas trabajadores que se precisen acompañar a cónyuges o parejas de hecho, o ascendientes y descendientes de primer grado de consanguinidad a consultas médicas, urgencias, pruebas diagnósticas o tratamientos hospitalarios (amniocentesis, pruebas invasivas, consultas o tratamientos oncológicos), siempre y cuando las circunstancias físicas o psíquicas del paciente lo requieran por tener mermadas sus capacidades o cuando la trascendencia aconseje una especial y personal atención de un tercero.

En prueba según antecede, se firma esta acta en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento, siendo las 11:50 horas.

Por la empresa Por la parte social

cve: BOE-A-2024-14064
Verificable en https://www.boe.es

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

13204 *Resolución de 16 de junio de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de revisión salarial y aprobación de las tablas salariales para el año 2025, y modificación del Convenio colectivo de Transportes Ferroviarios Especiales, SA.*

Visto el texto del Acta por la que se acuerda la revisión salarial y aprobación de las tablas salariales para el año 2025, así como la modificación y aprobación de mejoras sociales del convenio colectivo de la empresa Transportes Ferroviarios Especiales, SA (Transfesa) –código de convenio n.º 90005072011981–, que fue publicado en el BOE de 14 de febrero de 2012, acta que ha sido suscrita el 16 de abril de 2025, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción de la citada Acta de modificación en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 16 de junio de 2025.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

ACTA DE REVISIÓN SALARIAL Y APROBACIÓN DE LAS TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2025, Y MODIFICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTES FERROVIARIOS ESPECIALES, SA

En Madrid, a 16 de abril de 2025.

REUNIDOS

De una parte, don Juan Ángel Domingo Fernández, don Mario Cáceres Perea, doña Dalila Bouani Cherrati y doña Irene Barrales Sánchez, como representantes de la empresa de la Comisión Negociadora de la mercantil Transfesa Logistics, SA.

De la otra parte, doña Carmen Bravo Bernárdez, don Iván Hernández Díaz, don Ángel Yagüe González, doña Belén Mancebo Cordero, doña Begoña Núñez Rey, don José Miguel Cuartero Chiral, don Carlos Hernán Gónzalez y don José Ramón Moreno Miguélez y doña María del Carmen Sánchez García, miembros del Comité Intercentros, en su condición de representantes legales de las personas trabajadoras, de la Comisión Negociadora de la mercantil Transfesa Logistics, SA.

cve: BOE-A-2025-13204
Verificable en https://www.boe.es

Se han reunido a las 11:00 horas, en las dependencias centrales de Transfesa Logistics, SA de forma presencial, quienes se han acreditado recíprocamente como representantes de la misma y de las personas trabajadoras, cuyos nombres figuran al inicio de esta acta, reconociéndose todos ellos capacidad legal suficiente para el otorgamiento del presente documento.

EXPONEN

Revisión salarial 2025

Tras intercambios de mails con propuestas y contrapropuestas sobre temas de la negociación colectiva entre la RLPT y los representantes de la empresa, se acuerda aplicar la siguiente revisión salarial con efectos desde el 1 de enero de 2025:

	Porcentaje revisión salarial Salario bruto anual
GRUPO I.	0,00
GRUPO II.	1,50
GRUPO III.	2,50
GRUPO IV.	3,30
GRUPO V NIVEL I.	3,50
GRUPO V NIVEL II.	4,00

Ambas partes acuerdan aprobar las siguientes tablas salariales del convenio Transfesa Logistics, SA, para el año 2025:

Grupo I: 0 %.
Grupo II: 1,5 %.
Grupo III: 2,50 %.
Grupo IV: 3,30 %.
Grupo V Nivel I: 3,50 %.
Grupo V Nivel II: 4,00 %.

Tabla salarial 2025

Grupos		**Salario base – Euros**	**S.B * 16 pagas – Euros**
GRUPO I.	DIRECTOR AREA.	2.426,40	38.822,40
	GERENTE AREA.		
GRUPO II.	RESPONSABLE AREA.	1.889,66	30.234,56
	KEY ACCOUNT.		
	RESP. DELEGACION.		

cve: BOE-A-2025-13204
Verificable en https://www.boe.es

Grupos		Salario base – Euros	S.B * 16 pagas – Euros
GRUPO III.	JEFE DE ALMACEN.	1.602,75	25.644,00
	JEFE DE TALLER.		
	JEFE DE MAQUINISTAS.		
	JEFE DE EQUIPO.		
	JEFE DE TRAFICO.		
	TÉCNICOS DE AREA.		
	INGENIEROS.		
	LICENCIADOS.		
	ANALISTAS.		
	MAQUINISTA B.		
GRUPO IV.	SUPERVISOR.	1.325,43	21.206,88
	CAPATAZ.		
	OFICIAL 1.ª		
	OFICIAL 2.ª		
	COMERCIAL.		
	MAQUINISTA B FORMACION.		
	AUX.CIRCUL/O.V.M.		
	MAQUINISTA A.		
GRUPO V.	NIVEL I:	1.179,53	18.872,48
	AUXILIAR ADMIN SR.		
	MOZO CARRETILLERO.		
	CONDUCTOR/A.		
	OPERARIO.		
	A.O.T./AUX.CABINA.		
	NIVEL II*:	1.036,00	16.576,00
	MOZO/PEON.		
	TELEFONISTA.		
	ORDENANZA.		
	LIMPIADOR/A.		
	MANIPULADOR VEHICULOS.		
	AUXILIAR ADMIN JR.		

* El importe de salario base de las tablas salariales del grupo V nivel II se actualizará conforme al salario mínimo interprofesional legalmente establecido en cada momento por el Gobierno de España.

cve: BOE-A-2025-13204
Verificable en https://www.boe.es

Aplicación de las tablas

El porcentaje de incremento de revisión salarial se aplicará sobre todo el Salario Bruto Anual de cada persona trabajadora. Se incrementará el salario base de convenio en los términos negociados y el resto de incremento de porcentaje de subida, hasta alcanzar el salario bruto anual, se aplicará en «Plus Absorbible».

En relación con el salario base aplicable al grupo V nivel II del convenio, será siempre el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) aprobado por el Gobierno de España legalmente. La subida del salario mínimo interprofesional aprobada por el Gobierno de España para el año 2025 ha sido del 4.41 %, en las tablas salariales se reflejará siempre el salario mínimo interprofesional actual, pero dichas tablas se actualizarán automáticamente con los incrementos que establezca el Gobierno siempre y cuando fuesen superiores a las negociaciones colectivas llevadas a cabo con el comité de empresa.

Las personas trabajadoras a las que se les ha actualizado el Salario bruto anual conforme al SMI aprobado en los Presupuestos Generales del Estado, verán estas cantidades absorbidas y se les aplicará un porcentaje de subida equivalente a la diferencia entre la subida del salario mínimo interprofesional y el porcentaje de subida acordado en esta negociación, del Grupo Profesional del convenio en el que aplique este particular.

En los casos que la persona trabajadora tuviera un plus ad personam diferente de los conceptos que forman parte del salario bruto anual, las cuantías de estos permanecerán independientes de las subidas negociadas, manteniéndose las cuantías actuales.

Aquellas personas trabajadoras que, previo a esta negociación, hubieran o hubiesen percibido subidas especiales de carácter individual, verán compensadas y absorbidas éstas, siempre y cuando, esas subidas individuales hubieran o hubiesen sido superiores y de mayor cuantía que las alcanzadas en la negociación colectiva.

Este acuerdo no es aplicable al personal de Tracción Ferroviaria, que tiene condiciones particulares vinculados a su actividad específica, tipología de jornada y antigüedad en la empresa, exceptuando al personal que ha alcanzado los topes salariales negociados en los acuerdos Ad Hoc.

Aquellas personas trabajadoras que se hayan incorporado a partir del 1 de enero de 2025 con un salario superior a las tablas actualizadas de esta negociación, quedan excluidas de esta revisión salarial.

Otros acuerdos

Asimismo, se acuerda la cantidad total de 40.000 euros en concepto de Prima Lineal por Persona Trabajadora, en adelante (PLPT), siempre y cuando a fecha 31 de diciembre de 2025 Grupo Transfesa alcanzase el EBIT presupuestado de 8,077 millones para este año.

La PLPT se trata de un concepto no consolidable, cuyo reparto se realizará de la siguiente manera:

El importe total acordado de 40.000 euros se dividirá entre el número de personas trabajadoras pertenecientes a los Grupos IV y V, que se encuentren de alta en la empresa a fecha 31 de diciembre de 2025 y que, cuenten con una antigüedad mínima de 6 meses en la compañía. Esta cantidad en concepto de PLPT se abonará de forma lineal y en un único pago en la nómina febrero de 2026 a todas aquellas personas trabajadoras que estén de alta en dicha fecha.

cve: BOE-A-2025-13204
Verificable en https://www.boe.es

Asimismo, las partes acuerdan las siguientes

Mejoras sociales

1. Jornada continua. Para aquellas personas que trabajan en jornada partida, se aplicará el siguiente horario, en todos los centros y personas susceptibles de aplicación, en época estival desde el 15 de junio al 15 de septiembre, en época navideña desde el 22 de diciembre al 7 de enero y los días, lunes, martes, miércoles y jueves de la Semana Santa, el horario de 8:00 a 15:00 horas. Durante los días de jornada continua no presenta flexibilidad horaria ni en la entrada ni en la salida.

En relación con todo el colectivo que, por cuestiones de organización del trabajo o por cuestiones productivas, no pueda hacer jornada continua, se le concederá como días de vacaciones los días 24 ó 31 de diciembre, uno de los dos, siempre atendiendo a cuestiones de la propia actividad y en línea con cada responsable. Estos días serán añadidos a sus vacaciones y no se descontarán de las mismas.

Durante los días de jornada continua, se designarán personas de guardia física en oficina en cada departamento para dar cobertura a los servicios que no tengan jornada continua. Estas guardias se pueden hacer de forma telemática previa autorización del responsable correspondiente.

Durante los días que se aplica la jornada continua no se genera el derecho a percibir tickets restaurant, excepto para las personas que hagan guardias o que por cuestiones del negocio o por cualquier otra causa tengan que trabajar en jornada partida alguno de esos días.

Aquellos centros que durante este periodo tengan acuerdos de horarios que mejoren la presente jornada continua, mantendrán esas condiciones mejoradas.

La aplicación de la jornada continua no afectara al horario del resto de la jornada del año.

2. Complemento por AT de larga Duración. En aquellos casos en los que se produzca una baja laboral por Accidente de Trabajo, y la misma supere los 60 días, la empresa complementará el salario a partir del día 61 con el 100 % del mismo, recibiendo el trabajador su salario bruto mensual completo desde dicho día 61. Desde el 1 de enero de 2026, si las ratios de siniestralidad se mantienen con los actuales (INC de Accidentes de Accidentes con Baja), según el informe facilitado por el departamento de Prevención a fecha 31 de diciembre de 2024, este complemento se percibirá a partir del día 31.

Se comprometen ambas partes en la creación de una comisión Ah Doc, para estudiar cada uno de los accidentes de trabajados ocurridos y poder valorar que se pueda complementar el 100 % del salario desde el primer día en determinados casos. Esta Comisión deberá formarse en un plazo de 1 mes desde la fecha de la firma de esta acta y estará compuesta por 2 personas de la RLPT y 2 personas por la parte empresarial.

En prueba según antecede, se firma esta acta en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento, siendo las 11:50 horas.

Por la empresa Por la Parte Social

cve: BOE-A-2025-13204
Verificable en https://www.boe.es

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

14074 *Resolución de 27 de junio de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la modificación del Convenio colectivo de Transportes Ferroviarios Especiales, SA.*

Visto el acuerdo de modificación del Convenio colectivo de la empresa Transportes Ferroviarios Especiales, SA (Transfesa), que fue publicado en el BOE de 14 de febrero de 2012 (código de convenio núm. 90005072011981), consistente en la incorporación de un anexo II con el conjunto de medidas planificadas de prevención y actuación para la protección de la diversidad e inclusión del colectivo LGTBI+ en la empresa, acuerdo que fue suscrito con fecha 24 de abril de 2025 por la Comisión negociadora del citado convenio, compuesta, de una parte, por las personas designadas por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité intercentros, en representación del colectivo laboral afectado, y finalmente subsanado mediante acta de 18 de junio de 2025, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del acuerdo de modificación del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 27 de junio de 2025.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

ANEXO II

Plan de prevención y actuación para la protección de la diversidad e inclusión del colectivo LGTBI+ en Transfesa Logistics, SA

Índice

1. Introducción.
2. Declaración de principios.
3. Marco de referencia. Legislación.
4. Conceptos básicos. Definiciones.
5. Objetivos del plan y principios inspiradores.
6. Ámbito personal, territorial y temporal.
7. Procedimiento para solventar discrepancias de aplicación.
8. Proceso de elaboración del plan:

8.1 Constitución de la comisión.
8.2 Diagnóstico de situación.

cve: BOE-A-2025-14074
Verificable en https://www.boe.es

9. Procedimiento de actuación:

9.1 Comisión instructora de tratamiento de situaciones de acoso y/o violencia del colectivo LGTBI+.

9.2 Procedimiento:

A) fase I: Denuncia.
B) fase II: Investigación.
C) fase III: Resolución.
D) fase IV: Tipificación.
E) fase V: Seguimiento.

10. Plan de acción. Medidas aprobadas.
11. Régimen disciplinario.
12. Modificación.
13. Anexo I. Modelo denuncia.
14. Anexo II. Glosario de términos.

1. Introducción

El Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, desarrolla el conjunto planificado de las medias para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas y viene a complementar la Ley 4/2023, de 28 de febrero. El artículo 2.1 del real decreto la ley establece que las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI+[(1)], que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI+.

[(1)] LGTBI+: Siglas de los términos lesbiana, gay, trans, bisexual, intersexual, a las que se añade el signo + para aludir al término querer y el resto de las identidades y orientaciones incluidas, que nos indica que el colectivo sigue en constante crecimiento.

En este sentido, y siendo conscientes Transfesa Logistics, SA (en adelante, «Transfesa» o la «Empresa»), y la representación legal de las personas trabajadoras, de la necesidad de proteger los derechos fundamentales del colectivo LGTBI+ (en adelante, «LGTBI+» o el «Colectivo», indistintamente) y, especialmente, su dignidad en el ámbito laboral, y dentro de la convicción de que la cultura y valores de la Empresa están orientados hacia el respeto de las personas que integran la organización, las partes firmantes reconocen la necesidad de prevenir y, en su caso, erradicar todos aquellos comportamientos y factores organizativos que pongan de manifiesto conductas de acoso o violencia contra las personas integrantes del colectivo LGTBI+, de conformidad con los principios inspiradores de la normativa internacional, europea y nacional en materia de procedimientos de prevención y solución de conflictos en estos supuestos.

La Empresa y la representación legal de las personas trabajadoras son firmes en el compromiso de evitar que se produzcan situaciones de acoso o violencia contra cualquier persona trabajadora y, especialmente, contra las personas LGTBI+. Transfesa está comprometida con su papel de garante de la protección de los derechos fundamentales de toda su plantilla y la responsabilidad que tiene en relación con la garantía de que las relaciones de trabajo y las relaciones interpersonales que con carácter necesario se fraguan y fundamentan en la actividad profesional, se lleven de acuerdo y con respeto a los derechos fundamentales de las personas.

El acoso supone un atentado al derecho a la integridad física y moral, la consideración debida a la dignidad e intimidad y honor de las personas y la igualdad de trato que se encuentran reconocidos en los artículos 10, 14, 15 y 18 de la Constitución, los artículos 4 y 17 del Estatuto de los Trabajadores, los artículos 7, 8 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, y la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los

cve: BOE-A-2025-14074
Verificable en https://www.boe.es

derechos de las personas LGTBI+, así como al derecho de protección de la salud de todas las personas trabajadoras que se recoge en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Con la finalidad de dar cumplimiento a este compromiso con el que se inicia este protocolo, la Empresa implanta un protocolo de prevención y actuación para la atención del acoso y/o violencia contra las personas LGTBI+ (en adelante, el «Protocolo»), con la intención de prevenir y, en su caso, establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso y/o violencia contra dicho colectivo.

En Transfesa Logistics trabajamos en incorporar la igualdad de oportunidades y de trato para las personas trabajadoras del colectivo LGTBI+ y en el cumplimiento de lo establecido en el V AENC (V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva) relativo a la diversidad y a las personas LGTBI+, con claro propósito de que la sensibilización, la prevención y la actuación son elementos que consolidan un ambiente laboral libre de LGTBI fobia.

Para ello, este Protocolo aúna los siguientes tipos de medidas cuyo objetivo es establecer mecanismos que fijen cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso o violencia contra dicho colectivo:

a) Medidas preventivas, incluyendo una declaración de principios, la definición del acoso y/o violencia e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de ello, así como las medidas de formación y sensibilización en materia de acoso y/o violencia.

b) Medidas proactivas a procedimentales de actuación frente a situaciones de acoso y/o violencia para dar cauce a las quejas y/o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares.

c) Identificación de medidas reactivas frente al acoso y/o violencia:

– Medidas correctoras, incluyendo el régimen disciplinario.

– Medidas de resarcimiento o restitución de los derechos de la víctima de acoso sexual y/o por razón de sexo.

Debido a que se pueden dar casos de doble acoso (acoso sexual a mujeres lesbianas, bisexuales y transexuales), este Protocolo está relacionado con el Protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o por razón de sexo de Transfesa Logistics, estos dos protocolos se complementan y la estructura de las comisiones que de ellos se derivan son iguales para no duplicarse en estos casos.

2. Declaración de principios

El acoso y/o la violencia, son conductas que están totalmente prohibidas en la Empresa y se consideran inaceptables. Por ello, las partes firmantes se comprometen a garantizar los siguientes principios:

– Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, respetándosele su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida en ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición a circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.

– Toda la plantilla tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, incluidos los derivados de las conductas violentas y de acoso.

– Dada la condición del acoso y/o violencia como riesgo psicosocial en el ámbito laboral, Transfesa se compromete a asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y hacer frente, en su caso, a las consecuencias derivadas de este tipo de conductas.

cve: BOE-A-2025-14074
Verificable en https://www.boe.es

– La Empresa se compromete a velar por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos y se compromete a adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir la aparición de conductas de acoso y/o violencia en relación con el personal que presta sus servicios en la Empresa.

– Se reconoce la importancia de desarrollar acciones formativas e informativas que ayuden a prevenir conductas de acoso y/o violencia, así como, informar y formar a toda la plantilla, asegurando su conocimiento a las nuevas incorporaciones, sobre el contenido del presente Protocolo y a sensibilizarla en los valores de respecto sobre los que se inspira.

El personal que, perteneciendo al colectivo LGTBI+, se considere objeto de conductas de acoso y/o violencia tiene derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que pudiera tomar de forma individual, a plantear la apertura del procedimiento previsto a tal efecto, que se detalla más adelante.

3. Marco de referencia. Legislación

Ámbito internacional

La Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) es un documento declarativo adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 217 A (III), el 10 de diciembre de 1948 en París; en esta se recogen en sus 30 artículos los derechos humanos considerados básicos.

Artículo 1. «Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos».

Artículo 2. «Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o s social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición».

La ONU ha declarado que este mandato implica el derecho a la igualdad de trato ante la ley y el derecho a ser protegido contra la discriminación por diversos motivos, entre ellos la orientación sexual y la identidad de género.

La ONU con los Principios de Yogyakarta (2006), sobre la Aplicación de la Legislación Internacional de Derechos Humanos en Relación con la Orientación Sexual y la Identidad de Género, extiende explícitamente la Declaración Universal de los Derechos Humanos a las personas homosexuales, bisexuales, transexuales y transgénero, cuyos derechos ya estaban incluidos implícitamente en el artículo segundo de la mencionada Declaración Universal bajo los genéricos «o de cualquier otra índole» y «o cualquier otra condición».

En la Declaración contra la homofobia y la discriminación basada en la orientación sexual, de 18 de diciembre de 2008, los 66 Estados miembros de las Naciones Unidas firmantes del documento expresaron preocupación por las violaciones de los derechos fundamentales, así como la violencia, el acoso, la discriminación, la exclusión, la estigmatización y el prejuicio contra las personas por su orientación sexual o identidad de género.

La resolución de la Asamblea General de la ONU: Derechos Humanos, Orientación Sexual e Identidad de Género, de 4 de junio de 2012, promovía la condena de la discriminación contra personas por motivos de orientación sexual e identidad de género, e instaba a los Estados dentro de los parámetros de las instituciones jurídicas de sus sistemas a eliminar, allí donde existan, las barreras que enfrentan las lesbianas, los gais y las personas bisexuales, trans e intersex (LGTBI) en el acceso a la participación política y otros ámbitos de la vida pública, así como evitar interferencias en su vida privada.

cve: BOE-A-2025-14074
Verificable en https://www.boe.es

Ámbito comunitario

En el año 2000, la UE, en el apartado (1) del artículo 21 de «Derecho de no discriminación» de su Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, censura legalmente la discriminación por motivos de orientación sexual:

Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual. Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

El Tribunal Europeo de Derechos Humanos en relación con el artículo 14 de la Convención Europea de Derechos Humanos y su Protocolo número 12, se alinea con la aprobación de medidas que garanticen y promuevan el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI+.

Finalmente, en el ámbito europeo deben mencionarse además las resoluciones del Parlamento Europeo del 18 de enero de 2006 y del 24 de mayo de 2012, relativas a la igualdad de derechos de lesbianas y gais y a la lucha contra la discriminación y la homofobia; la Directiva 2000/78/CE, del Consejo, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el puesto de trabajo y en el empleo; y la Carta de derechos fundamentales de la Unión Europea, que consagra la prohibición de discriminación por orientación sexual como derecho primario de la Unión.

Ámbito estatal

– Constitución Española (1978).

Artículo 10.1, reconoce y blinda la protección de «la dignidad de la persona y le reconoce los derechos inviolables que le son inherentes y garantiza el libre desarrollo de su personalidad y que el respeto a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social».

Artículo 9.2, precisa el deber de los poderes públicos de promover «las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas», así como para que remuevan «los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud».

El artículo 14 Reconoce la igualdad de españoles y españolas ante la ley «sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.» En su sentencia 41/2006 de 13 de febrero, el Tribunal Constitucional precisó que en «otra condición o circunstancia personal o social» se han de incluir también motivos de orientación sexual e identidad de género.

– Estatuto de los Trabajadores (Modificación de 2003).

Aunque hay varias modificaciones posteriores, es en la modificación de 2003 cuando se incluye unas modificaciones significativas en materia LGTBI. Se modificó el apartado 2.c) y e) de su artículo 4 sobre los derechos de los trabajadores en la relación de trabajo a partir de la aprobación de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre haciendo mención expresa al derecho a la no discriminación, directa o indirectamente, para el empleo debido a la orientación sexual (artículo 4.2.c) y al derecho al respeto de la intimidad, la dignidad y la protección y frente a ofensas verbales y físicas de naturaleza sexual y frente al acoso por razón de la orientación sexual (artículo 4.2.e).

– Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (LOE).

En su preámbulo reconoce expresamente la diversidad afectivo-sexual: «Entre los fines de la educación se resaltan el pleno desarrollo de la personalidad y de las

cve: BOE-A-2025-14074
Verificable en https://www.boe.es

capacidades afectivas del alumnado, la formación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres, el reconocimiento de la diversidad afectivo-sexual, así como la valoración crítica de las desigualdades, que permita superar los comportamientos sexistas».

– Ley 14/2006, de 26 de mayo, sobre técnicas de reproducción humana asistida.

Reguló los derechos de las mujeres lesbianas en materia de reproducción humana asistida, reconociendo como usuarias de las técnicas empleadas para dicho fin a toda mujer mayor de edad, con independencia de su orientación sexual (artículo 6.1) y permitiendo a la madre no biológica reconocer legalmente como hijos a las criaturas nacidas en el matrimonio entre dos mujeres (artículo 7.3).

– Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas.

Avance en la consolidación de derechos de las personas transexuales mayores de edad, otorgándoles el derecho a registrar su propia identidad. Les permite corregir la asignación registral de su sexo contradictoria con su identidad sin necesidad de someterse a cirugía de reasignación sexual y sin procedimiento judicial previo.

No obstante, se mantiene como requisito para acordar la rectificación, el diagnóstico de disforia de género mediante informe médico o psicológico clínico (artículo 4.1a) y al menos dos años de tratamiento para acomodar sus características físicas a las correspondientes al sexo reclamado, aunque no sea necesaria la cirugía de reasignación sexual (artículo 4.1.b).

– Ley 52/2007, de 26 de diciembre de Memoria Histórica.

Por la que se reconocen y amplían derechos y se establecen medidas en favor de quienes padecieron persecución o violencia durante la guerra civil y la dictadura. Implica el reconocimiento de todas aquellas personas que, por el mero hecho de ser LGTBI, sufrieron la negación de sus derechos, la violencia y la cárcel durante la guerra civil y la dictadura.

– Declaración de Mérida sobre el Compromiso de las Instituciones Públicas en Materia de Derechos Humanos LGBTI en el Mundo (2019).

La Declaración promueve el compromiso con los derechos de las personas LGTBI, en el marco de las políticas de desarrollo, en su apoyo a la construcción de sociedades más justas e inclusivas, mediante el reconocimiento y la protección de la diversidad afectiva y sexual desde un enfoque de derechos humanos.

– Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Establece una serie de principios de actuación de los poderes públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas específicas destinadas a la prevención, corrección y eliminación, en los ámbitos público y privado, de toda forma de discriminación. Contempla también el fomento de la participación de las personas LGTBI en todos los ámbitos de la vida social y la superación de los estereotipos que afectan negativamente a la percepción social de estas personas.

4. Conceptos básicos. Definiciones

Cualquier comportamiento basado en orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género de una persona que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crearse un entorno

cve: BOE-A-2025-14074
Verificable en https://www.boe.es

intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto será considerado como acoso por razón de orientación sexual, identidad de género o de expresión de género. Esto será considerado como una conducta discriminatoria.

– Discriminación directa: situación en que se encuentra una persona que es, ha sido o puede ser tratada, por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, de una manera menos favorable que otra en una situación análoga.
– Discriminación indirecta: situación en que una disposición, un criterio, una interpretación o una práctica aparentemente neutros pueden ocasionar en personas del colectivo una desventaja particular respecto de personas que no lo son.
– Orden de discriminar: cualquier instrucción que implique la discriminación, directa o indirecta, por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
– Represalia discriminatoria: trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona como consecuencia de la presentación de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que es sometida o ha sido sometida.

Según el sujeto activo se pueden distinguir tres tipos de acoso:

– Acoso descendente: aquel donde el autor o la autora tiene ascendencia jerárquica sobre la víctima (de jefe/a hacia subordinado/a).
– Acoso ascendente: aquel donde el autor o la autora se encuentra subordinado/a jerárquicamente a la víctima (de subordinado/a hacia jefe/a).
– Acoso horizontal: aquel en el que tanto el autor o la autora como la víctima no tienen relación jerárquica (de compañero/a a compañero/a).

5. Objetivos del plan y principios inspiradores

El objetivo de este Protocolo es desarrollar un procedimiento de prevención y solución de conflictos en materia de acoso y/o violencia contra las personas LGTBI+, garantizando el derecho a invocar el mismo, salvaguardando los derechos del personal afectado dentro de un contexto de prudencia y confidencialidad y tramitando con la debida consideración, seriedad y prontitud las denuncias que se presenten.
Este Protocolo vela especialmente por:

a) Fomentar la cultura preventiva del acoso y/o violencia contra las personas LGTBI+ en la Empresa.
b) Prevenir, detectar y solucionar posibles situaciones de acoso o la violencia contra las personas LGTBI+.
c) Investigar internamente, de manera ágil, rápida y confidencial las denuncias de acoso o la violencia contra las personas LGTBI+ en aras a precisar si en la Empresa se ha producido dicha situación.
d) Determinar la necesidad de tomar medidas cautelares durante el proceso de investigación hasta la resolución definitiva del procedimiento.
e) Proporcionar la ayuda que se considere necesaria para la víctima, evitando su victimización secundaria o revictimización, y plantear las medidas de reparación que sean necesarias en el caso de constatarse que ha existido una situación de acoso o violencia.
f) Proteger a las personas que han presentado una denuncia de acoso y/o violencia, incluidas las personas que se presenten como testigos, asegurando que, quienes intervengan en un proceso, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias. Considerándose cualquier acción en este sentido objeto susceptible de las sanciones disciplinarias que se estimen oportunas.
g) Adoptar medidas disciplinarias contra la persona acosadora cuando se constate la conducta denunciada.

cve: BOE-A-2025-14074
Verificable en https://www.boe.es

Principios inspiradores

Los principios que rigen el presente Protocolo son los siguientes:

a) Confidencialidad y anonimato.

Todas las personas que intervengan en cualquiera de las fases del procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva. Por tanto, no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas, o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento.

De esta forma, a partir de la denuncia inicial, se asignarán códigos numéricos a las partes afectadas, de forma que no aparezca ningún nombre con el que se pueda identificar a las personas afectadas hasta el informe de conclusiones.

b) Diligencia y celeridad.

La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible, respetando las garantías debidas.

c) Comunicación.

La comunicación es un proceso fundamental para la correcta implantación del Plan. Es conveniente que sea planificada y se adapten los objetivos, los canales y los mensajes a las necesidades de la población.

d) Respeto y dignidad a las personas.

Transfesa adoptará las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de personas afectadas, incluyendo a la persona presuntamente acosada y a la supuesta persona acosadora, y respetando al principio de presunción de inocencia de esta.

e) Contradicción.

El procedimiento garantiza una audiencia imparcial y un tratamiento junto para todas las personas afectadas. Se perseguirá de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

f) Restitución de las victimas.

Si el acoso y/o violencia la situación de violencia se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la Empresa deberá restituirla en sus mismas condiciones.

g) Protección de datos.

Se dará el debido respeto a la normativa en Protección de datos.

h) Indemnidad frente a represalias.

La garantía de indemnidad es el derecho de toda persona trabajadora a no sufrir represalias por parte de la Empresa después de haber reclamado y/o ejercitado sus derechos laborales. La consecuencia de toda acción realizada por la Empresa con ánimo de venganza será la nulidad de esta.

i) Proceso de mejora continua.

El modelo de gestión del Plan de diversidad e inclusión LGTBI está centrado en la calidad y en la mejora continua, en la búsqueda de una mayor eficiencia y eficacia en las políticas encaminadas al logro de la normalización e igualdad para las personas LGTBI.

cve: BOE-A-2025-14074
Verificable en https://www.boe.es

j) Sensibilización de la plantilla.

La sensibilización de la plantilla constituye en el Plan de diversidad e inclusión LGTBI una verdadera estrategia encaminada a promover la toma de conciencia de los graves problemas que encuentran las personas LGTBI.

k) Transparencia.

Cualquier persona de la empresa podrá tener acceso a la información sobre la implementación del Plan para personas LGTBI.

6. Ámbito personal, territorial y temporal

Ámbito personal

Las disposiciones contenidas en el presente protocolo se aplicarán a las personas que trabajan en Transfesa Distribución Logística, SA, independientemente del vínculo jurídico que los una a ésta y, por tanto, será de aplicación no sólo a la plantilla laboral sino también a cualquier otro personal que pudiera tener una relación asimilable, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

También se aplicará a las personas trabajadoras de las empresas subcontratadas por Transfesa Logistics, SA, siempre que, en el marco de la cooperación entre empresas derivada del artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, prestan sus servicios en esta y resulte implicado personal de la empresa.

Finalmente, también debe se aplicará aquellas personas que no forman parte de Transfesa Logistics, SA, pero que se relacionan con ella debido a su trabajo: clientes/as, proveedores/as y personas que solicitan un puesto de trabajo.

En caso de que resulte implicado personal ajeno a la empresa, se dará conocimiento del suceso a sus respectivas empresas, para que sean éstas las que tomen las medidas que crean oportunas.

Ámbito territorial

El presente Plan de prevención y actuación para la protección de la diversidad e inclusión del colectivo LGTBI+ se aplica en todos los centros de trabajo de Transfesa Logistics, SA. En caso de que durante el periodo de vigencia del Plan se establecieran nuevos centros de trabajo, su aplicación se extenderá a los mismos.

Ámbito temporal

El periodo de vigencia del Plan de prevención y actuación para la protección de la diversidad e inclusión del colectivo LGTBI+ estará vinculado a la vigencia del convenio de Empresa de Transfesa y se prorrogará automáticamente con la prórroga de este, salvo denuncia expresa por alguna de las partes legitimadas para la firma del convenio.

7. Proceso de elaboración del plan

7.1 Constitución de la Comisión de la Comisión Negociadora.

En Reunión celebrada el día 10 de enero de 2025 se creó la Comisión negociadora del Plan de prevención y actuación para la protección de la diversidad e inclusión del colectivo LGTBI+. Se levanta acta de la reunión celebrada.

La comisión estará compuesta:

Por parte de la empresa:

– Juan Ángel Domingo Fernández, HRBP de Administración de Personal.
– Mario Cáceres Perea, HRBP de Relaciones Laborales.

cve: BOE-A-2025-14074
Verificable en https://www.boe.es

– Patricia García Martínez, Gerente de Selección y Desarrollo.
– Irene Barreales Sánchez, Técnica de Administración de Personal.

Por parte de la Representación Legal de las personas trabajadoras:

– Iván Hernández Díaz.
– José Ramón Moreno Miguélez.
– Belén Mancebo Cordero.
– Ángel Yagüe González.

Ambas partes se reconocen mutua capacidad y legitimación suficiente, como interlocutores válidos, para negociar y aprobar el Plan de prevención y actuación para la protección de la diversidad e inclusión del colectivo LGTBI+.

7.2 Diagnóstico de situación.

Para la elaboración del Plan de prevención y actuación para la protección de la diversidad e inclusión del colectivo LGTBI+ se prevé la realización de dos encuestas, al Dpto de Recursos Humanos y la Plantilla, que nos permita tener el diagnóstico de cómo se encuentra la empresa y su personal en esta materia con la finalidad de trazar acciones y medidas dentro del Plan que tengan como objetivo, en términos generales, eliminar la discriminación y mejorar la calidad de vida las personas LGTBI dentro de la organización.

Encuestas:

Encuesta departamento de Recursos Humanos. Encuesta dirigida al Departamento de Recursos Humanos que incluirá a la Dirección de la empresa y los managers de la compañía.

Encuesta a la plantilla. Cuestionario dirigido a la totalidad de la plantilla que hay dado su consentimiento expreso para recibir encuestas. El objetivo es obtener información sobre las percepciones y opiniones de las personas trabajadoras en relación con la igualdad de género, la diversidad LGTBI.

8. Procedimiento para solventar discrepancias de aplicación de las medidas acordadas

Las personas trabajadoras, no sólo de plantilla sino también cualquier otro personal que pudiera tener una relación asimilable, las personas trabajadoras de las empresas subcontratadas por Transfesa Logistics, SA, que detecten discrepancias en la aplicación de las medidas acordadas en el presente protocolo, podrán solicitar por escrito, a la dirección de correo hh.rr@transfesa.com, que se reúna la Comisión Negociadora constituida en el artículo 7.1 con la finalidad de solventarlas.

La Comisión Negociadora se reunirá en el plazo de quince días laborales para analizar la discrepancia consultada y resolverá en el plazo de un mes desde la presentación del escrito.

La resolución será comunicada a las personas que hubiesen interpuesto la discrepancia.

9. Procedimiento de actuación

9.1 Comisión Instructora de tratamiento de situaciones de acoso y/o violencia del colectivo LGTBI+.

Se constituirá una Comisión Instructora (la «Comisión») para el tratamiento de las denuncias de acoso y/o violencia contra las personas LGBTI+ como órgano encargado de la tramitación de todos los procedimientos sustanciados conforme a lo establecido en el presente Protocolo.

cve: BOE-A-2025-14074
Verificable en https://www.boe.es

Dicha Comisión Instructora estará integrada por tres personas, dos por parte de la Empresa y una por parte de la Representación legal de las personas trabajadoras, quedando constituida por las siguientes personas:

a) Por parte de la Empresa:

Don Juan Ángel Domingo Fernández.
Doña Irene Barreales Sánchez.

b) Por parte de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras:

Don Ángel Yagüe González.
Don Iván Hernández Díaz.

En su ausencia quien la RLPT designe para sustituirle.

No obstante, la participación en la Comisión Instructora de (), como representante legal de las personas trabajadoras, se producirá siempre y cuando la persona en situaciones de acoso y/o violencia del colectivo LGTBI+ no se niegue a ello. En caso de que existiese dicha negativa por parte de la persona acosada, deberá dejarse constancia por escrito y se informará al miembro de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras de la negativa en cuestión.

No podrán ser parte de la Comisión las personas que tengan algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto. La incompatibilidad de formar parte de la Comisión podrá ser manifestada por cualquier persona que forme parte de la Comisión o por la propia persona afectada.

Se designará una persona instructora que será la persona responsable de impulsar y supervisar todas las actuaciones para resolver el expediente y encargada de elaborar el Informe de conclusiones, además será la persona encargada de la tramitación administrativa del expediente informativo, a cuyo efecto realizará las citaciones y levantamiento de actas que proceda, así como dar fe del contenido o acuerdos y custodiará el expediente con su documentación. En este sentido, la persona instructora podrá ser alguno de los dos miembros de la Comisión de Investigación que representen a la Empresa o un externo experto en la materia que la Empresa contrate, todo ello en función del grado de complejidad que pudiera tener la investigación o a petición de la persona acosada.

No será necesario tener experiencia previa en materia de acoso para formar parte de la Comisión Instructora. Por tanto, tanto la Empresa como la Representación Legal de las Personas Trabajadoras podrán nombrar una persona asesora como persona técnica encargada del asesoramiento a la Comisión Instructora.

Los gastos ocasionados por la Comisión Instructora serán por cuenta de la Empresa.

9.2 Procedimiento.

Para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que, en su caso, pudieran formular quienes hayan sido o consideren haber sido objeto de las conductas de acoso y/o violencia contra las personas LGTBI+, así como quienes sean conocedores de las mismas se formula el siguiente procedimiento de investigación, eficaz y ágil, pero a su vez también completo y en el que se garantiza la práctica de las diligencias de investigación necesarias. Dicho procedimiento se activará con la denuncia activa a una de estas conductas.

cve: BOE-A-2025-14074
Verificable en https://www.boe.es

A) Fase I: Denuncia.

La denuncia deberá formalizarse por escrito, dirigiéndose a compliance@transfesa.com, como canal interno de la Empresa, o en la web www.bkms-system.net/grupotransfesa, como canal gestionado por un despacho externo a la compañía.

Se consideran personas legitimadas, a efectos de presentación de la denuncia:

1. Quien se considere víctima de una conducta de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
2. Quien tenga conocimiento de la perpetración de una conducta de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. En este supuesto, el órgano receptor de la reclamación tiene que pedir la conformidad expresa y escrita de la presunta víctima para proseguir el procedimiento.
3. Las organizaciones sindicales con representación en Transfesa Logistics S.A siempre que acrediten, para ello, el consentimiento expreso y escrito de la persona ofendida.
4. Quien reciba cualquier instrucción que implique la discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

La denuncia deberá contener:

– Identidad de la persona denunciante, de la víctima de la conducta de acoso y/o violencia, y de la persona denunciada.
– Descripción de los hechos (tipos de conductas objeto de la denuncia, fechas y lugares en que se produjeron las conductas).
– Aportación, si procede, de documentación acreditativa de los hechos.
– Identificación de posibles testigos.

Cuando la persona que realice la denuncia no sea la persona afectada o víctima de forma directa, la primera acción será comunicárselo a la misma por escrito y solicitar su ratificación.

Por parte de la comisión se informará explícitamente, tanto a la víctima del acoso y/o violencia como a la persona denunciada, que tendrán derecho a ser acompañadas y/o representadas siempre por la Representación Legal de las Personas Trabajadoras o por la persona que estimen conveniente a lo largo de todo el procedimiento.

En el caso de que alguna de las personas que componen la Comisión Instructora se viera involucrada en un proceso de acoso o afectado/a por relación de parentesco o afectiva, amistad o enemistad manifiesta, de superioridad o subordinación jerárquica inmediata, o por cualquier otro tipo de relación directa respecto a la persona afectada o a la persona denunciada, que pueda hacer dudar de su objetividad e imparcialidad en el proceso, quedara automáticamente invalidada para formar parte en dicho proceso. Además, la persona denunciada o denunciante, quedará invalidada para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la resolución de su caso. En estos supuestos, cada una de las partes determinara quién participara en la Comisión Instructora para tramitar el expediente y podrán nombrarse personas sustitutas.

B) Fase II: Investigación.

Recibida la denuncia se iniciará la fase de investigación. La fase de investigación se iniciará con una entrevista personal de la Comisión Instructora con la persona denunciante, de la que se tomará debida nota de su declaración. Se citará a la persona denunciante en un plazo máximo de 72 horas a la recepción de la denuncia.

Si la persona denunciante no coincide con la presunta víctima, tras la declaración de la persona denunciante, en un plazo máximo de 72 horas, se citará a la presunta víctima para tomarle también declaración y conocer su versión de los hechos de primera mano y, por tanto, ratifique los hechos denunciados. Tras la/s entrevista/s con la persona

cve: BOE-A-2025-14074
Verificable en https://www.boe.es

denunciante y la víctima, se notificará el inicio del procedimiento de investigación a la persona denunciada y será citada para su audiencia.

Para proteger a la presunta víctima y evitar el contacto con la presunta persona acosadora y las interferencias durante el proceso de investigación, la Comisión Instructora podrá proponer medidas cautelares mientras dure la investigación y hasta su resolución. Estas medidas en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni ninguna modificación sustancial de las mismas.

En esta fase, el objetivo principal es conocer en qué situación se encuentra la persona afectada e investigar los hechos denunciados. Para ello, la Comisión Instructora podrá llevar a cabo entrevistas u otras actuaciones de investigación con cualquiera de las personas implicadas, testigos, o terceras personas que se considere puedan aportar información útil, para poder concluir si es un caso de acoso sexual y/o acoso par razón de sexo en el trabajo.

De las actuaciones practicadas, la Comisión Instructora dejara constancia en el acta o las actas.

De las actuaciones realizadas y de los documentos revisados, la Comisión Instructora dejara constancia dentro del expediente de investigación.

Como criterio general, la duración estimada de esta fase de investigación será de veinte días hábiles desde la presentación de la denuncia, siempre y cuando no existan circunstancias que requieran la ampliación de dicha duración estimada, practica de diligencias adicionales de investigación, necesaria realización de desplazamientos para su práctica, declaración tardía de la presunta víctima por su propia petición, coincidencia con periodo vacacional o situaciones de incapacidad temporal notificada.

La Comisión Instructora tratará cada caso de manera individualizada, y velará por que la víctima sea escuchada y apoyada en todo momento.

Se creará un expediente físico con la documentación de todas las actuaciones practicadas, que será custodiado por la persona instructora.

Durante todo el proceso de investigación, se respetará el derecho a la intimidad de las personas implicadas, así como el deber de confidencialidad. Por dicho motivo, la identidad de las personas entrevistadas será preservada.

C) Fase III: Resolución.

La Comisión Instructora deberá emitir un informe en el plazo de 15 días hábiles, computados desde la finalización de la fase de investigación.

El informe incluirá la siguiente información:

– Antecedentes del caso.
– Medidas cautelares o preventivas, en su caso adoptadas, con carácter temporal y durante el curso de la investigación.
– Diligencias de investigación practicadas.
– Conclusiones y propuesta de acciones.

La Comisión Instructora elevará el informe de conclusiones junto con sus recomendaciones, de forma fundamentada, de la adopción de medidas preventivas, correctoras y disciplinarias a la Dirección.

En el seno de la Comisión Instructora las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

D) Fase IV: Tipificación.

Se considerará como falta grave el uso de lenguaje que pueda ser ofensivo o discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. La reiteración de esta falta se convertirá en falta muy grave.

Dependiendo de las circunstancias del caso del acoso y/o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género o los comportamientos

cve: BOE-A-2025-14074
Verificable en https://www.boe.es

contrarios a la libertad sexual de las personas trabajadoras será considerado como falta grave o muy grave.

La violación de la confidencialidad de los permisos por intervención quirúrgica para reasignación sexual se considerará falta muy grave.

Las conductas de represalia contra una persona que haya presentado queja o denuncia interna acoso y/o violencia contra el colectivo LGTBI+, o contra una persona que haya colaborado en la investigación constituirán una falta muy grave.

Las sanciones para aplicar serán las establecidas en el convenio colectivo o norma superior vigente en cada momento para las faltas graves y muy graves.

A efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se tendrán como circunstancias agravantes las siguientes:

– Que la persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso y/o violencia contra el colectivo LGTBI+.
– Que la víctima sufra algún tipo de discapacidad, física, psíquica o sensorial.
– Que la víctima haya sufrido graves alteraciones psicológicas, médicamente acreditadas.
– Que la víctima esté en período de prueba o tenga un contrato formativo, en prácticas o temporal.
– Que el acoso se produzca durante el proceso de selección de personal.
– Que se ejerzan presiones y/o represalias sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o dificultar la investigación.
– Que se trate de un acoso descendente.

E) Seguimiento.

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a 30 días naturales, la Comisión deberá a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados y sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas.

Del resultado de este seguimiento se levantará acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas y/o acciones aprobadas.

El acta se remitirá a la dirección de la empresa, a la representación de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

Si una persona integrante de esta Comisión es denunciada o es denunciante, queda impedida para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la completa resolución de su propio caso.

La incompatibilidad de una persona integrante de la Comisión para actuar en un procedimiento concreto puede ser alegada por ella misma, por cualquiera otra persona integrante de la Comisión o por cualquiera de las partes que intervienen en el proceso.

F) Procedimiento informal.

Si la persona denunciante así lo estima oportuno, se puede intentar resolver el problema de manera informal en un primer momento. Incluso es posible que sea suficiente que explique a la persona que muestra el comportamiento indeseado, que esta conducta no es bien recibida, que es ofensiva o incómoda, o que interfiere en el trabajo y que deje de realizarla.

La persona denunciante puede comunicar el problema, verbalmente o por escrito, a cualquier integrante de la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. La comisión designará un asesor/a para tramitar el expediente. Entre las funciones de este/a asesor/a en esta primera fase

cve: BOE-A-2025-14074
Verificable en https://www.boe.es

se encuentra la de informar y asesorar a la persona denunciante sobre sus derechos y sobre todas las opciones y acciones que pueda emprender, así como la proposición a la dirección de la empresa de la conveniencia o no de adoptar medidas cautelares, en aquellos casos que las circunstancias lo aconsejen. En cualquier caso, tanto la persona que presuntamente está sufriendo acoso como la persona denunciada pueden ser asistidas por la representación legal de la plantilla en todas las fases del procedimiento.

Si la persona denunciante es diferente a la presunta víctima, ésta debe ponerse en contacto con la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, a través del asesor/a, para analizar los hechos denunciados y confirmar o no la denuncia presentada por la persona denunciante.

Una vez ratificada la denuncia en su caso, el asesor/a dispone de dos días laborables para entrevistarse en primer lugar con la víctima y, posteriormente, con la persona denunciada. En la entrevista con la persona denunciada, la asesora o asesor le informará de que su comportamiento no es bien recibido y que es contrario a las normas de la empresa.

La finalidad última de este procedimiento es lograr la interrupción de las actuaciones constitutivas de acoso y llegar a una solución para ambas partes.

En el plazo máximo de siete días laborales desde que se recibe la denuncia, el asesor/a debe dar por finalizado el procedimiento mediante la redacción de un acta con las conclusiones alcanzadas en este procedimiento:

– Acuerdo entre las partes: fin del proceso y, en su caso, adopción de las medidas que se determinen.

– Sin acuerdo: el procedimiento informal se convierte en el paso anterior al inicio del procedimiento formal.

Se entregarán copias del acta a la persona denunciante, a la víctima (en caso de que no coincida con la persona denunciante), a la persona denunciada, a la dirección de la empresa, a la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género y, en su caso, a la Comisión de Igualdad.

En cualquier caso, si la persona que denuncia no queda satisfecha con la solución propuesta, o ésta es incumplida por la persona agresora, puede presentar denuncia a través del procedimiento formal.

10. Medidas de actuación aprobadas

	Objetivo	Medida	KPI	Temporalidad	Departamento responsable
CLÁUSULAS DE IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN.	OBJETIVO 1.	Asegurar la igualdad en el acceso al puesto de trabajo.	Número de procesos con personal del colectivo.	Durante toda la vigencia del plan.	Dpto. Desarrollo.
ACCESO AL EMPLEO.	OBJETIVO 1.	Establecer acuerdos de colaboración con entidades sin ánimo de lucro que estén desarrollando proyectos de inserción laboral para impulsar la contratación de personas del colectivo LGTBI+ y, específicamente, de personas TRANS.	Número de centros con que se colabora.	Durante toda la vigencia del plan.	Dpto. Desarrollo.

cve: BOE-A-2025-14074
Verificable en https://www.boe.es

	Objetivo	Medida	KPI	Temporalidad	Departamento responsable
CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL.	OBJETIVO 1.	Las personas trabajadoras tendrán igualdad de oportunidades para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir en el centro de trabajo, con independencia del sexo, orientación sexual, expresión y/o identidad de género, diversidad sexo genérica y familiar; origen racional o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, relación de parentesco con otras personas del centro de trabajo; etc.	Actualización del procedimiento.	Durante toda la vigencia del plan.	Dpto. Desarrollo.
FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y LENGUAJE.	OBJETIVO 1.	Realizar encuesta entre la plantilla para ver la realidad de la empresa en la materia.	N.º de personas encuestadas.	Primer trimestre de vigencia del Protocolo.	Dpto. Desarrollo, Dpto. de Administración, RLPT.
	OBJETIVO 2.	Realización de acciones de formación en inclusión, diversidad sexo-afectiva y de género a las personas componentes de la Comisión y a los encargados de los departamentos (incluido el COEX) para garantizar la responsabilidad y adecuación de sus intervenciones en la materia.	N.º personas formadas. Informar del cumplimiento del protocolo dos veces al año en los INFOCOEX.	Durante toda la vigencia del plan.	Dpto. Desarrollo.
	OBJETIVO 3.	Sensibilización y formación de plantilla en materia de no discriminación incidiendo en compañeros.	N.º personas formadas.	Durante toda la vigencia del plan.	Dpto. Desarrollo.
	OBJETIVO 4.	Búsqueda de figuras representativas e impulsoras del protocolo LGTBI entre la totalidad de la plantilla.	N.º personas embajadoras.	Durante toda la vigencia del plan.	Dpto. Desarrollo.
	OBJETIVO 5.	Mejorar y reforzar la comunicación de las campañas de visibilidad y sensibilización en torno a fechas específicas: 17 de mayo (Día Internacional Contra la Homofobia) y 28 de junio (Día Internacional del Orgullo LGTBI).	N.º de campañas realizadas.	Durante toda la vigencia del plan.	Dpto. de Comunicación.
	OBJETIVO 6.	Divulgación y comunicación del Plan LGTBI a través de trípticos realizados (con los embajadores). Promover un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a toda la plantilla los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y desarrollo de la personalidad libre.	N.º trípticos repartidos por centro.	Durante toda la vigencia del plan.	RLPT, Dpto. de Desarrollo, Administración y Comunicación.

cve: BOE-A-2025-14074
Verificable en https://www.boe.es

	Objetivo	Medida	KPI	Temporalidad	Departamento responsable
ENTORNOS LABORALES DIVERSOS, SEGUROS E INCLUSIVOS.	OBJETIVO 1.	Reconocimiento de correo electrónico con la identidad de la persona.	N.º personas que lo soliciten.	Durante toda la vigencia del plan.	Dpto. Desarrollo, Dpto. de Administración, Dpto. DSI.
	OBJETIVO 2.	Garantizar la seguridad de las personas transgénero al inicio y durante el proceso de afirmación de género en momentos de mayor vulnerabilidad garantizando su seguridad y su salud.	N.º personas protegidas.	Durante toda la vigencia del plan.	Dpto. de Administración, Dpto. RRLL, RLPT.
	OBJETIVO 3.	Se velará por no discriminar a las personas trans en los reconocimientos médicos teniendo en cuenta su condición y necesidades personales.	N.º de reconocimientos médicos realizados a las personas del colectivo.	Durante toda la vigencia del plan.	Dpto. PRL.
PERMISOS Y BENEFICIOS SOCIALES.	OBJETIVO 1.	40 horas anuales de libre disposición a personas transgénero para asistir a consultas médicas y psicológicas relacionadas con la afirmación de género y tratamientos hormonales. Extensible a parientes de primer grado de consanguinidad.	N.º personas que lo soliciten.	Durante toda la vigencia del plan.	Dpto. de Administración.
	OBJETIVO 2.	Permisos, por el tiempo indispensable, para asistir a trámites administrativos para realizar cambios propios o familiares de hasta segundo grado de consanguinidad que se encuentren dentro del colectivo LGTBI+ y relacionados con temas específicos del colectivo y no generales del resto de personas trabajadoras.	N.º personas que hayan solicitado el permiso.	Durante toda la vigencia del plan.	Dpto. de Administración.
	OBJETIVO 3.	Reconocimiento de los mismos derechos a las personas trabajadoras que sean parejas de hecho inscritas en el Registro Civil de parejas de Hecho que parejas de derecho.		Durante toda la vigencia del plan.	Dpto. de Administración.

11. Régimen disciplinario

Serán causa de sanción las infracciones que actúen frente a comportamientos que atentan contra la libertad sexual de las personas trabajadoras, con especial mención a los ataques discriminatorios por orientación sexual y expresión y/o identidad de género.

Régimen de faltas

Toda falta cometida por una persona trabajadora de la empresa se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

Faltas leves: Manifestaciones, expresiones o comportamientos que se produzcan espontáneamente, sin premeditación alguna y que conlleven una agresión no intencionada basada en prejuicios contra el colectivo LGTBI+.

cve: BOE-A-2025-14074
Verificable en https://www.boe.es

Faltas graves: Tendrán esta consideración de faltas graves las faltas leves que, además:

– Reiteren en el tiempo un hecho punible.
– Prolonguen los efectos en el tiempo más de un mes.
– Perjudique el ascenso o promoción de la persona agredida.
– La persona agresora abuse de su posición jerárquica para realizar una falta leve.
– La inacción de una persona que tiene que actuar frente a una falta leve.
– La denigración, ridiculización o humillación de personas del colectivo o de sus familiares.
– Chistes, burlas, que ridiculicen el sexo, el origen racial, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad, la orientación sexual y la expresión o identidad de género.

Faltas muy graves:

– Creación de ambientes hostiles a la diversidad de orientación sexual.
– Actitudes, acciones, manifestaciones, burlas, expresiones y comportamientos que tengan la intención de degradar, humillar, ofender, ridiculizar o discriminar de forma reiterada a personas del colectivo LGTBI+.
– Las agresiones físicas o verbales dentro o fuera del lugar de trabajo a los miembros del colectivo LGTBI+ o sus familiares.
– El hostigamiento, chantaje o coacción bajo la amenaza de revelar que una persona pertenece al colectivo LGTBI+.
– La promoción de la ideología del odio al colectivo LGTBI+.
– Divulgación de imágenes o videos que contengan mensajes xenófobos o que atenten contra la intimidad de las personas.

Régimen de sanciones

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos contenidos en el presente protocolo. Las faltas serán comunicadas a la RLPT y permanecerán en el expediente de la persona infractora.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas son las siguientes:

– Por falta leve: Amonestación escrita.
– Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de hasta un máximo de diez días.
– Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de diez días a un mes o despido disciplinario.

Exceptuando la sanción de despido disciplinario, todas las sanciones, independientemente de su graduación, supondrán que la persona infractora tenga que realizar formación de reciclaje en materia de en inclusión, diversidad sexoafectiva y de género.

Prescripción de las faltas

Las faltas leves prescribirán a los diez días de la fecha en que la Dirección de la Empresa tenga conocimiento de su comisión, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta y, en todo caso, todas ellas prescribirán a los seis meses de haberse cometido.

12. Modificación, seguimiento y evaluación del plan

Las propuestas de modificación tendrán que ser presentadas y votadas en el pleno de la Comisión de Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual,

cve: BOE-A-2025-14074
Verificable en https://www.boe.es

identidad de género y/o expresión de género, y aprobadas por mayoría de cada una de las partes.

En caso de que las medidas incluidas en el presente Plan queden mejoradas por otras medidas legales aprobadas con posterioridad, estas quedarán anuladas siendo compensadas con las medidas reguladas por las normas legales vigentes en cada momento.

Asimismo, el Plan será revisado cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

– Cuando sea necesario como consecuencia de los resultados de seguimiento y evaluación.

– Cuando se ponga de manifiesto su inadecuación o insuficiencia como resultado de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

– Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o determine la revisión de este.

– En los supuestos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa.

– Cuando se produzca un cambio de legislación en la materia que haga necesario adaptar el Plan de Igualdad vigente a la nueva normativa.

– Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, métodos de trabajo, organización o sistema retributivo de la empresa, incluidas las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que ha servido de base para la elaboración del Presente Plan de personas LGTBI.

El acuerdo de modificación se recogerá en un acta que se anexará al Plan de diversidad e inclusión LGTBI. En cualquier caso, transcurridos cuatro años desde su firma, se procederá a la aprobación de un nuevo Plan LGTBI.

cve: BOE-A-2025-14074
Verificable en https://www.boe.es

13. ANEXO I

Modelo de queja o denuncia de acoso y/o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión sexual contra las personas LGTBI+

I. Persona que informa de los hechos.

❑ Persona que ha sufrido el acoso: ❑ Otras (Especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:	
Apellidos:	
DNI/NIE:	
Puesto:	
Tipo contrato/vinculación laboral:	Teléfono:
Email:	
Domicilio a efectos de notificaciones:	

III. Datos de la persona denunciada

Nombre y apellidos: Grupo/categoría profesional o puesto: Centro de trabajo: Nombre de la empresa:

cve: BOE-A-2025-14074
Verificable en https://www.boe.es

IV. Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:

V. Prueba testifical y/o documental

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

VI. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso y/o violencia (INDICAR SI ES ACOSO Y/O VIOLENCIA) por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión sexual contra las personas LGTBI+ frente a (IDENTIFICAR PERSONA DENUNCIADA) y se inicie el procedimiento previsto en el Protocolo.

Localidad y fecha: Firma de la persona interesada:

cve: BOE-A-2025-14074
Verificable en https://www.boe.es

14. ANEXO II

Glosario

A efectos informativos, el artículo 3 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI+, la cual tiene por finalidad garantizar y promover el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas lesbianas, gays, trans, bisexuales e intersexuales (en adelante, LGTBI+), así como de sus familias, establece las siguientes definiciones a los efectos de dicha norma:

a) Discriminación múltiple e interseccional: Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en esta ley, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.

b) Acoso discriminatorio: Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

c) Discriminación por asociación y discriminación por error: Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio. La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

d) Medidas de acción positiva: Diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

e) Intersexualidad: La condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.

f) Orientación sexual: Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona. La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad. Las personas homosexuales pueden ser gais, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.

g) Identidad sexual: Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

h) Expresión de género: Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

i) Persona trans: Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

j) Familia LGTBI: Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI+, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores de

cve: BOE-A-2025-14074
Verificable en https://www.boe.es

edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.

k) LGTBIfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI+ por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

l) Homofobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

m) Bifobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

n) Transfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

cve: BOE-A-2025-14074
Verificable en https://www.boe.es

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

14550 *Resolución de 22 de junio de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de revisión salarial y la tabla salarial para el año 2026 del Convenio colectivo de Transportes Ferroviarios Especiales, SA.*

Visto el texto del Acta en la que se contiene el acuerdo de revisión salarial y la tabla salarial para el año 2026 del Convenio colectivo de la empresa Transportes Ferroviarios Especiales, SA –Transfesa– (actualmente DB Cargo Iberia Rail Logistics, SA) –código de convenio 90005072011981– que fue publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 14 de febrero de 2012, acta que ha sido suscrita con fecha 18 de mayo de 2026, de una parte por los designados por la Dirección de dicha empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité Intercentros, en representación de las personas trabajadoras afectadas, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción de la citada Acta de la revisión salarial y de la tabla salarial para el año 2026 en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 22 de junio de 2026.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

ACTA DE REVISIÓN SALARIAL Y TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2026 DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTES FERROVIARIOS ESPECIALES, SA

En Madrid, a 18 de mayo de 2026.

REUNIDOS

De una parte, don Juan Ángel Domingo Fernández, doña Patricia García Martín y doña Irene Barreales Sánchez, como representantes de la mercantil DB Cargo Iberia Rail Logictics, SA.

De la otra parte, doña Carmen Bravo Bernárdez (UGT), don Iván Hernández Díaz (UGT), doña Belén Mancebo Cordero (UGT), doña Begoña Núñez Rey (UGT), don José Miguel Cuartero Chiral (UGT), don Carlos Hernán Gónzalez (UGT), doña Esther Pascual Arrieta (CGT), don Ricardo Giner Alberola (UGT), don José Antonio del Peso Ruiz (UGT) y doña María del Carmen Sánchez García (UGT), miembros del Comité Intercentros, en su condición de representantes legales de las personas trabajadoras de la mercantil DB Cargo Iberia Rail Logistics, SA.

cve: BOE-A-2026-14550
Verificable en https://www.boe.es

Se han reunido a las 12:00 horas, en las dependencias centrales de DB Cargo Iberia Rail Logistics, SA de forma presencial y telemática, quienes se han acreditado recíprocamente como representantes de esta y de las personas trabajadoras, cuyos nombres figuran al inicio de esta acta, reconociéndose todos ellos capacidad legal suficiente para el otorgamiento del presente documento.

EXPONEN

Revisión salarial 2026

Tras las reuniones celebradas el 16 de abril y el 22 de abril de 2026, e intercambios de *mails* con propuestas y contrapropuestas sobre temas de la negociación colectiva entre la RLPT y los representantes de la empresa, se acuerda cambiar el formato de revisión salarial para el año 2026, pasando de actualizaciones salariales vinculadas a los grupos profesionales del convenio, a revisiones salariales vinculadas a tramos de salarios brutos individuales, aplicando la siguiente escala de revisión con efectos desde el 1 de enero de 2026:

Tramos	Porcentaje subida
< 17.100	5,25
17.100-25.000	4,00
25.001-35.000	3,50
35.001-45.000	3,25
45.001-60.000	2,00
60.001-70.000	1,25
> 70.000	1,00

Ambas partes acuerdan aprobar las siguientes tablas salariales del convenio para el año 2026:

Tabla salarial 2026

Grupos		Salario base – Euros	S.B. x 16 pagas – Euros
GRUPO I.	DIRECTOR AREA.	2.428,13	38.850,00
	GERENTE AREA.		
GRUPO II.	RESPONSABLE AREA.	1.950,00	31.200,00
	KEY ACCOUNT.		
	RESP. DELEGACION.		

cve: BOE-A-2026-14550
Verificable en https://www.boe.es

Grupos		Salario base – Euros	S.B. x 16 pagas – Euros
GRUPO III.	JEFE DE ALMACEN.	1.656,25	26.500,00
	JEFE DE TALLER.		
	JEFE DE MAQUINISTAS.		
	JEFE DE EQUIPO.		
	JEFE DE TRAFICO.		
	TÉCNICOS DE AREA.		
	INGENIEROS.		
	LICENCIADOS.		
	ANALISTAS.		
	MAQUINISTA B.		
GRUPO IV.	SUPERVISOR.	1.375,00	22.000,00
	CAPATAZ.		
	OFICIAL 1.ª.		
	OFICIAL 2.ª.		
	COMERCIAL.		
	MAQUINISTA B FORMACION.		
	AUX.CIRCUL / O.V.M.		
	MAQUINISTA A.		
GRUPO V.	NIVEL I.	1.218,75	19.500,00
	AUXILIAR ADMIN SR.		
	MOZO CARRETILLERO.		
	CONDUCTOR/A.		
	OPERARIO.		
	A.O.T. / AUX.CABINA.		
	NIVEL II.	1.087,50	17.400,00
	MOZO/PEON.		
	TELEFONISTA.		
	ORDENANZA.		
	LIMPIADOR/A.		
	MANIPULADOR VEHICULOS.		
	AUXILIAR ADMIN JR.		

Aplicación de la revisión salarial:

El porcentaje de incremento de revisión salarial se aplicará sobre todo el Salario Bruto Anual de cada persona trabajadora, atendiendo al acuerdo de revisión de tramos salariales contenido en la página dos del presente documento.

cve: BOE-A-2026-14550
Verificable en https://www.boe.es

Asimismo, a cada persona trabajadora se le actualizará el salario base de convenio en los términos negociados y el resto de incremento de porcentaje de subida, hasta alcanzar el salario bruto anual, se aplicará en «Plus Absorbible».

Las personas trabajadoras a las que ya se les ha actualizado el Salario bruto anual en el año 2026 conforme al Salario Mínimo Interprofesional aprobado en los Presupuestos Generales del Estado, verán estas cantidades absorbidas y se les aplicará un porcentaje de subida equivalente a la diferencia entre la subida del Salario Mínimo Interprofesional y el porcentaje de subida que les corresponda, atendiendo a la negociación del tramo salarial en el que se encuentren incluidos.

En los casos en que la persona trabajadora tuviera pluses *ad personam* diferentes de los conceptos que forman parte del salario bruto anual, las cuantías de estos permanecerán independientes de las subidas negociadas, manteniéndose las cuantías actuales.

Aquellas personas trabajadoras que, previo a esta negociación, hubiera o hubiesen percibido subidas especiales de carácter individual, verán compensadas y absorbidas éstas, siempre y cuando, esas subidas individuales hubiera o hubiesen sido superiores y de mayor cuantía que las que les corresponderían por los acuerdos en la negociación colectiva. En caso de que estas subidas individuales hayan sido inferiores al acuerdo alcanzado, se le aplicará la diferencia entre lo acordado y su negociación individual, como sucede con el personal afectado por la adaptación al SMI.

Aquellas personas trabajadoras que se hayan incorporado a partir del 1 de enero de 2026, con un salario superior a las tablas actualizadas de esta negociación, quedan excluidas de esta revisión salarial.

En prueba según antecede, se firma esta acta en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento, siendo las 11:50 horas.

Por la empresa Por la Parte Social

cve: BOE-A-2026-14550
Verificable en https://www.boe.es