



BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID

SUMARIO

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPLEO Y HACIENDA

Convenio colectivo

- Resolución de 27 de octubre de 2017, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Sector de Comercio Vario, suscrito por FIPYMEN, COPYME, CC OO y UGT (código número 28000805011982) BOCM-20171125-1

III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTOS

- Móstoles. Organización y funcionamiento. Ordenanza tarjeta estacionamiento vehículos discapacidad BOCM-20171125-2
- San Lorenzo de El Escorial. Organización y funcionamiento. Ordenanza ocupación vía pública BOCM-20171125-3

IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

- Juzgados de Primera Instancia:
- Madrid número 23. Procedimiento 779 de 2014, notificación a Luis Rodrigo Gallardo Montenegro BOCM-20171125-4
 - Madrid número 29. Procedimiento 164 de 2016, notificación a Guillermina Altagracia Lugo BOCM-20171125-5
- Juzgados de lo Social:
- Madrid número 15. Ejecución 260 de 2013, notificación a Aluminios y Ventanas Madrid, S. L. y otros BOCM-20171125-6
 - Madrid número 15. Ejecución 178 de 2017, notificación a Dovelux XXI, S. L. BOCM-20171125-7
 - Madrid número 15. Procedimiento 100 de 2017, notificación a Restauralia Servicios Integrales de Hostelería BOCM-20171125-8
 - Madrid número 24. Procedimiento 1.211 de 2016, notificación a Metrikea BOCM-20171125-9
 - Madrid número 31. Ejecución 67 de 2017, notificación a No Somos Socios, S. L. BOCM-20171125-10
 - Móstoles número 2. Ejecución 255 de 2017, notificación a Tabiquería y Montajes 2015, S. L. BOCM-20171125-11
 - Móstoles número 2. Ejecución 255 de 2017, notificación a Tabiquería y Montajes 2015, S. L. BOCM-20171125-12

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 1 *RESOLUCIÓN de 27 de octubre de 2017, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Sector de Comercio Vario, suscrito por FIPYMEN, COPYME, CC OO y UGT (código número 28000805011982).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo del Sector de Comercio Vario, suscrito por FIPYMEN, COPYME, CC OO y UGT, el día 24 de febrero de 2016, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1 a) de dicho Real Decreto, en el art. 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre y en el artículo 14 del Decreto 193/2015 de 4 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, y por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General,

RESUELVE

1. Inscribir dicho Convenio, en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID

Madrid, a 27 de octubre de 2017.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

CONVENIO COLECTIVO DEL COMERCIO VARIO DE LA COMUNIDAD DE MADRID PARA EL AÑO 2015, 2016 y 2017**TÍTULO I****Derechos individuales****Capítulo 1***Ámbito y revisión*

Artículo 1. *Ámbito funcional.*—Este convenio colectivo laboral establece y regula las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo en las empresas cuya actividad principal sea la del comercio mayorista y minorista en alguna o varias de las especialidades siguientes: Bazares, cacharrerías, plásticos, bisutería, artículos de fotografía, discos, venta de animales, taxidermia, decomiso, láminas, marcos, arte y antigüedades, loterías, estancos, suministros y servicios diversos para la industria, la decoración, la construcción en general, y las empresas dedicadas a la prestación de sus servicios de merchandising, así como todas aquellas especialidades que dentro de la actividad del comercio no se encuentren encuadradas en ningún otro convenio del sector.

Art. 2. *Ámbito personal.*—El presente convenio afectará a todo el personal en régimen de contrato de trabajo que preste sus servicios en las empresas mencionadas anteriormente.

Art. 3. *Ámbito territorial.*—Los preceptos contenidos en el presente convenio afectarán a todas las empresas referenciadas en el artículo 1, ubicadas en el territorio comprendido dentro de los límites de la Comunidad de Madrid.

Art. 4. *Ámbito temporal.*—El presente convenio entrará en vigor desde el día 1 de enero de 2015, con independencia de la fecha de publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

La duración de este convenio será desde el 1 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2017.

Art. 5. *Denuncia y prórroga del convenio.*—La denuncia del convenio laboral efectuada por cualquiera de las partes legitimadas para ello deberá realizarse por escrito y a través de cualquiera de los procedimientos fehacientes admitidos en derecho.

De las denuncias efectuadas conforme al párrafo precedente se dará traslado a cada una de las partes legitimadas para negociar antes del tercer mes anterior a la fecha de terminación de la vigencia del convenio. En caso contrario se prorrogará éste de manera automática.

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo subsistirán, en todo caso, hasta su nueva revisión. No obstante, a partir del inicio de las deliberaciones, perderán vigencia solamente sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor, en cambio, su contenido normativo.

Capítulo 2*Condiciones más beneficiosas y organización del trabajo*

Art. 6. *Condiciones más beneficiosa.*—Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenidas en el presente convenio colectivo se establecen con carácter de mínimas, por lo que las situaciones actuales implantadas en las distintas empresas que impliquen globalmente condiciones más beneficiosas con respecto a lo establecido en el presente convenio, subsistirán para aquellos trabajadores que vinieran disfrutándolas.

Igualmente los beneficios por el presente convenio podrán ser compensables o absorbibles con respecto a las situaciones que anteriormente rigieran por voluntaria concesión de la empresa.

Art. 7. *Indivisibilidad del convenio.*—Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas global y conjuntamente.

Art. 8. *Igualdad en el trabajo.*—Se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razones de sexo, estado civil, por la edad dentro de los límites enmarcados por el ordenamiento jurídico, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, etcétera.

Tampoco podrá haber discriminación por razón de disminuciones psíquicas, físicas o sensoriales, siempre que se estuviera en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo igual el mismo salario, tanto por salario base como por los complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de sexo.

Art. 9. *Organización del trabajo.*—La organización del trabajo, con su sujeción a lo previsto en el presente convenio, es facultad de la dirección de las empresas. Sin merma de la autoridad reconocida a la dirección de la empresa, los comités de empresa, delegados de personal y delegados sindicales tendrán las competencias atribuidas por el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo 3

Ingresos, ascensos, grupos profesionales y modalidades de contrato

Art. 10. *Ingresos.*—El ingreso de los trabajadores/as se ajustará a las normas legales generales sobre colocación y a las especiales para los trabajadores mayores de cuarenta y cinco años, discapacitados, etcétera.

Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la empresa mediante cualquier modalidad contractual de duración determinada, contrato a tiempo parcial o contrato en aprendizaje y prácticas.

En cada centro de trabajo o empresa la dirección informará a los representantes de los trabajadores, según lo establecido en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, el puesto o puestos que se prevén cubrir, las condiciones que deben reunir los aspirantes. Los representantes de los trabajadores, que podrán emitir informe al respecto, velarán por su aplicación objetiva, así como por la no discriminación de la mujer en el ingreso en la plantilla.

Art. 11. *Período de prueba.*—El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba de acuerdo con la escala que a continuación se fija para cada uno de los grupos profesionales enumerados:

- Grupos IV y V: Seis meses.
- Grupos III y II: Tres meses.
- Grupo I: Un mes.

Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto al período de prueba si así consta por escrito.

Sin perjuicio de lo anterior para las contrataciones efectuadas bajo la fórmula prevista en el artículo 4 del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero (contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores), se estará a lo establecido por este Real Decreto.

Art. 12. *Contratación.*—Las relaciones laborales serán prioritariamente de carácter indefinido, por ello se acuerda entre las partes firmantes del Convenio, recomendar a las empresas afectadas por el mismo, el mantenimiento del 75 por 100 de empleo indefinido como mínimo.

Por razón de las características del servicio en la empresa, los trabajadores se clasificarán en fijos y contratados, según las modalidades de los contratos en vigencia en cada momento.

Las diversas modalidades de contratación deben corresponderse de forma efectiva con la finalidad legal o convencional establecida.

Art. 13. *Contratos formativos.*—El sector reconoce la importancia que los contratos para la formación pueden tener para la incorporación, con adecuada preparación, del colectivo de jóvenes. Esta preparación debe recoger tanto el aspecto práctico de cada oficio como el conocimiento y adecuación al sistema educativo general. Es por ello necesario indicar la oportunidad de que la formación teórica y práctica corresponda a los contratos para la formación.

1. Contrato en prácticas: Se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por RDL 2/2015, de 23 de octubre.

2. Contrato formativo: El contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño de un puesto de trabajo, así mismo tiene por finalidad potenciar la inserción profesional, requisitos estos fundamentales para su validez, rigiéndose en lo no pactado en este artículo, por lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y normativa complementaria.

Se dedicarán las horas previstas en la legislación vigente a la formación teórica, dedicándose las restantes a la formación práctica. De no cumplirse este requisito se entenderá que no ha existido formación.

Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa.

No se podrán hacer contratos de formación para las siguientes especialidades o puestos de trabajo: vigilante, telefonista, recepcionista, mozo y mozo especializado.

Art. 14. *Eventual por circunstancias de la producción.*—Se estará a lo dispuesto en el Artículo 15.1 b) del texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por RDL 2/2015, de 23 de octubre.

La contratación de duración determinada por razones de eventualidad podrá celebrarse cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedido así lo exigieren.

La duración máxima de este contrato será de doce meses en un período de dieciocho meses. En caso de que se concierte por un tiempo inferior a la duración máxima establecida, podrá ser prorrogado mediante acuerdo entre las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite.

Art. 15. *Contrato por obra o servicio determinado.*—A los efectos de lo previsto en el artículo 15.1.a), 49.2 del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por RDL 2/2015, de 23 de octubre, además de los contenidos generales, se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia, dentro de la actividad normal de las empresas del sector, que pueden cubrirse con contratos para la realización de obras o servicios determinados, las campañas específicas: $\frac{3}{4}$ Ferias, exposiciones, ventas especiales, promoción de productos, aniversarios y otras tareas comerciales que presenten perfiles propios y diferenciados del resto de la actividad.

Art. 16. *Contrato de interinidad.*—Se estará a lo dispuesto en el artículo 15.1 c) y Disposición adicional 14 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por RDL 2/2015, de 23 de octubre.

En el contrato se especificará el nombre del sustituido y la causa de la sustitución.

En el caso de que el trabajador sustituido causara baja definitiva en la empresa siendo su contrato de carácter indefinido, el sustituto será trabajador fijo en la empresa.

Art. 17. *Contrato de relevo.*—Se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por RDL 2/2015, de 23 de octubre.

Las empresas deberán facilitar la jubilación parcial de los trabajadores que lo soliciten, cumpliendo las formalidades que conduzcan a la realización del correspondiente contrato de relevo.

Art. 18. *Indemnización para contrataciones de duración determinada.*—Para aquellos contratos laborales cuya normativa no contempla indemnización alguna al término de los mismos, se les establece una indemnización equivalente a doce días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año.

Se excluye la indemnización para los contratos celebrados en la modalidad de interinaje.

En el supuesto de que el trabajador, al término de la duración pactada, optase por no continuar en la empresa, no tendrá derecho a percibir la indemnización antes mencionada.

Art. 19. *Cese voluntario en la empresa.*—El personal que se proponga cesar voluntariamente en la empresa habrá de comunicarlo a la dirección de la misma con una antelación de quince días a la fecha en que haya de dejar de prestar servicios. Dicha comunicación deberá realizarse por escrito y con acuse de recibo.

El incumplimiento por parte del trabajador de este preaviso dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación el importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso fijado.

Igualmente, el incumplimiento por parte del empresario de preavisar con la misma antelación, obligará a éste al abono en la liquidación del importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso, excepto durante el período de prueba, en los contratos iguales o inferiores a un mes, o de interinidad, y cuando se trate de despido disciplinario.

El empresario deberá comunicar a los trabajadores las denuncias y preavisos por extinción de los contratos de trabajo, acompañando una propuesta de finiquito a esa comunicación.

Art. 20. *Derecho a la información.*—Las empresas están obligadas a entregar una copia básica del contrato que firme el trabajador, en un plazo no superior a diez días y en cada centro de trabajo, a la representación legal de los trabajadores (comité de empresa, delega-

do de personal o delegado sindical), que firmará el recibí, a efectos de acreditar que se ha producido la entrega.

Art. 21. *Clasificación del personal.*—Los trabajadores que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito del presente convenio serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, cuyos factores de valoración serán los siguientes:

- a) Conocimientos: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencias.
- b) Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.
- c) Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.
- d) Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.
- e) Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.
- f) Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Art. 22. *Grupos profesionales.*—Los grupos profesionales tienen un carácter meramente enunciativos por lo que su utilización no supondrá movilidad funcional dentro de cada grupo, estando, en consecuencia, a la hora de la funcionalidad a lo establecido en la definición de las especialidades o puestos de trabajo.

Definición grupos profesionales

Grupo profesional I:

Criterios generales: Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con total grado de dependencia jerárquica y funcional. Pueden requerir esfuerzo físico. No necesitan formación específica aunque ocasionalmente pueda ser necesario un período breve de adaptación.

Formación: Conocimientos elementales relacionados con las tareas.

Grupo profesional II:

Criterios generales: Tareas que consisten en la ejecución de trabajos que, aunque se realizan bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

Formación: Titulación o conocimientos profesionales equivalentes a Graduado Escolar, Formación Profesional I o Educación Secundaria Obligatoria.

Grupo profesional III:

Criterios generales: Trabajos de ejecución automática que exijan habitualmente iniciativas por parte de los trabajadores encargados de su ejecución. Funciones que suponen integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas. Pueden suponer corresponsabilidad de mando.

Formación: Titulación o conocimientos profesionales equivalentes a Bachillerato Unificado Polivalente, Formación Profesional II o Formación Profesional de grado medio.

Grupo profesional IV:

Criterios generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores. Tareas complejas pero homogéneas que, aun sin implicar responsabilidad de mando, tienen un alto grado de contenido intelectual e interrelación humana en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

Formación: Titulación a nivel de educación universitaria o Formación Profesional de grado superior, o conocimientos profesionales equivalentes adquiridos tras una experiencia acreditada.

Grupo profesional V:

Criterios generales: Funciones que suponen la realización de las tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidad concreta para la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias emanadas del personal perteneciente al grupo profesional 0 o de la propia dirección, a los que debe dar cuenta de su gestión. Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en un campo, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

Formación: Titulación a nivel de educación universitaria, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos profesionales equivalentes tras una experiencia acreditada.

Grupo profesional 0:

Criterios generales: El personal perteneciente a este grupo planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de la organización, recursos humanos y materiales de la propia empresa; la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido o la política adoptada; el establecimiento y mantenimiento de estructura productiva y de apoyo al desarrollo de la política comercial financiera. Toman decisiones o participan en su elaboración. Desempeñan altos puestos de dirección o ejecución de los mismos en los departamentos, divisiones, centros de trabajo, etcétera. En que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

Art. 23. *Definición de especialidades o puestos de trabajo.*—La presente definición de puestos de trabajo o especialidades se basa esencialmente en las características generales que cada puesto de trabajo tiene.

Estas categorías profesionales tienen carácter enunciativo, por lo que cada empresa puede aceptarlas en su totalidad o no en función de su estructura interna, aunque con el fin de unificar y homogeneizar las categorías del sector se recomienda que todas las empresas se adapten a este nueva estructura profesional y con estas definiciones.

Grupo V:

Director general: Es la persona que elabora la política de la empresa, dirige, organiza, coordina y se responsabiliza de las actividades de la dirección.

Titulado y licenciado: Es la persona que, en posesión de un título de grado superior reconocido como tal por los órganos competentes de la Administración Pública, ejerce en la empresa de forma permanente y con responsabilidad directa funciones propias características de su profesión.

Jefe de administración: Es la persona que asume con plenas facultades la dirección o vigilancia de todas las funciones administrativas, económicas y financieras de una empresa.

Jefe de personal: Es la persona al frente de todo el personal de una empresa, dicta las oportunas normas para la perfecta organización, distribución del trabajo y selección del personal, cuya vigilancia le corresponde.

Jefe de ventas: Es la persona que tiene a su cargo la dirección y fiscalización de todas las operaciones de venta que se realicen, así como la determinación de las orientaciones y criterio conforme a los cuales deben realizarse.

Jefe de compras: Es la persona que tiene a su cargo la dirección y fiscalización de todas las operaciones de compra que se realizan, así como la determinación de las orientaciones y criterios conforme a los cuales deben realizarse.

Grupo IV:

Jefe de sucursal: Es la persona, bajo la dependencia de sus superiores, que está al frente de un centro de trabajo, responsabilizándose de la correcta aplicación de las políticas generales y de las normas operativas directas para el funcionamiento del mismo.

Jefe de almacén: Es la persona que está a cargo de un almacén, procediendo al registro y control de la entrada y salida de mercancías, su distribución a las secciones y sucursales y el cumplimiento de los pedidos.

Titulado de grado medio: Es la persona que, en posesión de un título de grado medio reconocido como tal por los órganos competentes de la Administración Pública, desempeña las funciones propias de su profesión de forma permanente y con responsabilidad.

Encargado general: Es la persona que se responsabiliza de la ejecución de una obra o servicio, organizando y coordinando los diferentes trabajos de los equipos que intervengan en la misma.

Grupo III:

Jefe de grupo: Es la persona que, dependiendo de cualquiera de los mandos anteriores, dirige, organiza, coordina y se responsabiliza de la actividad comercial, técnica, administrativa o servicios de varias secciones.

Jefe de sección: Es el que está al frente de una sección comercial, técnica, administrativa o de servicio que, con mando directo o vigilancia de personal afecto a ella y con facultades para intervenir y disponer lo conveniente para el buen orden del trabajo.

Dibujante: Es la persona que realiza dibujos artísticos que requieren los conocimientos propios de su oficio y profesión.

Escaparatista: Es la persona que con la máxima especialización en su profesión tiene asignada como función principal y preferente la ornamentación de interiores, escaparates y vitrinas, requiriendo para su ejecución un alto grado de iniciativa. Puede por sí mismo realizar los elementos necesarios para la ambientación y presentación de la mercancía.

Conductor especializado: Es la persona en posesión del permiso de conducción de vehículos de transporte que, además de esta función, tiene conocimientos para efectuar reparaciones.

Técnico informático: Es la persona que desarrolla un programa a partir de un cuaderno de carga con especificaciones muy generales. Documenta su trabajo y determina la técnica de codificación óptima a realizar. Prepara los datos para pruebas y supervisa los resultados. Pone el programa a punto hasta que los resultados sean íntegramente aceptados por el usuario.

Grupo II:

Cajero/a: Es la persona encargada de efectuar los cobros de mercancías o abonos a clientes en dinero en efectivo, revisión y autorización de talones bancarios y otros medios de pago previamente autorizados. Controla y realiza arqueos y, en general, formaliza la documentación necesaria para control administrativo.

Vendedor especializado: Es la persona que dispone de los conocimientos suficientes de su profesión para el desarrollo y ejecución de sus funciones de venta. Tiene conocimientos prácticos de los artículos cuya venta le está confiada. Cuida del recuento de la mercancía para su reposición, etiquetado, orden y adecentamiento de dicha mercancía.

Oficial administrativo: Es la persona que con conocimientos de su profesión realiza tareas de mayor cualificación que el auxiliar, para lo que precisa conocimientos contables, controles estadísticos, gestión de informes, etcétera. Puede utilizar para su trabajo máquinas auxiliares de oficina.

Conductor: Es la persona en posesión de permiso de conducción de vehículos de transporte que, además de su función principal, tiene conocimientos para efectuar pequeñas reparaciones.

Oficial de primera: Es la persona que ejecuta trabajos que requieren todos los conocimientos propios de su oficio o profesión, así como una práctica depurada, adquirida en el desarrollo de su labor y obteniendo los adecuados resultados en la ejecución de su trabajo. Para el desarrollo de su trabajo puede tener a su cargo profesional de oficio.

Mozo especializado: Es la persona que, además de realizar tareas de mozo, se dedica a trabajos concretos que, sin constituir propiamente un oficio, exige, sin embargo, cierta práctica en su ejecución, clasifica las mercancías de acuerdo con sus características, situándolas debidamente en los lugares destinados a sus respectivas revisiones por procedimientos manuales o mecánicos, pudiendo realizar cobros en efectivo.

Corredor de plaza: Es la persona que de un modo habitual realiza las funciones atribuidas al viajante en establecimientos comerciales o en casas particulares de la misma localidad en la que se ubica la empresa o su centro de trabajo.

Viajante: Es la persona que realiza los habituales viajes, según la ruta previamente señalada, para ofrecer artículos, tomar notas de los pedidos, informar a los clientes, transmi-

tir los encargos recibidos y cuidar de su cumplimiento, todo ello sin menoscabo de su dignidad profesional.

Grupo I:

Ayudante de vendedor: Es la persona que se inicia en la profesión de vendedor y auxilia a los vendedores en sus funciones, facilitándoles la labor y pudiendo realizar por sí mismo funciones de venta.

Auxiliar de caja: Es la persona que se inicia en la profesión bajo la directa dependencia de la cajera y le auxilia en sus funciones.

Auxiliar administrativo: Es la persona que efectúa labores auxiliares siguiendo las normas dadas por las mandos superiores. Estas labores pueden ser de archivo, distribución de correspondencia, punteos, gestiones preestablecidas, etcétera. Puede utilizar para el desarrollo de su trabajo máquinas auxiliares de oficina.

Cobrador: Es la persona que tiene como ocupación habitual realizar por cuenta de una sola empresa comercial cobro y pagos fuera del establecimiento.

Vigilante: Es la persona que tiene a su cargo el servicio de vigilancia diurna o nocturna, dentro o fuera de las dependencias del establecimiento o casa comercial.

Recepcionista: Es la persona que se ocupa de atender en primera instancia a cuantas personas lleguen al local donde se halla, orientando e informando adecuadamente. Asimismo, podrá realizar funciones auxiliares de distribución de correspondencia, atención del teléfono, etcétera.

Telefonista: Es la persona que en una centralita telefónica establece las comunicaciones con el interior y con el exterior, anotando y transmitiendo cuantos mensajes recibe.

Mozo: Es la persona que efectúa el transporte de las mercancías dentro o fuera del establecimiento por procedimientos manuales o mecánicos, hace los paquetes corrientes y los reparte cobrando o sin cobrar; realiza, asimismo, cualesquiera otros trabajos que exigen predominantemente esfuerzo físico.

Oficial de segunda: Es la persona que, previo el oportuno aprendizaje o conocimiento, tiene actitud para realizar trabajos específicos de su oficio colaborando con los profesionales de oficio.

Reponedor-merchandising: Es la persona que efectúa los trabajos de colocación y reposición de mercancías en góndolas y estanterías de la sala de ventas, según criterios técnicos previamente definidos; realiza el marcaje, conteo, comprobación, pesaje y acondicionamiento de la mercancía, efectuado las anotaciones y controles necesarios.

Art. 24. Ascensos.—Independientemente de la facultad de contratación de nuevos trabajadores, que habrá de sujetarse a lo dispuesto sobre modelos de contratación en el presente convenio, Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes, los ascensos se producirán mediante algunos de los siguientes sistemas:

1. Mediante libre designación de la empresa.
2. Por concurso-oposición o evaluación objetiva.

Se regirán por el presente sistema los ascensos en las distintas especialidades no contemplados en el apartado anterior.

Las empresas que cubran algunos de los puestos previstos para este sistema proveerán la convocatoria de un concurso-oposición al que podrán concurrir los trabajadores, que contendrá la normativa de valoración que se establezca en el concurso-oposición.

Esta normativa deberá contener un sistema conjunto de méritos de carácter objetivo, tomando como referencia, entre otras, las siguientes circunstancias: Antigüedad, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional y valoración de los mandos, desempeño de funciones del grado en cuestión, pruebas a efectuar y su valoración.

En su caso, las empresas podrán sustituir la oposición por un sistema de evaluación continua, seguida a través de los oportunos cursos de formación.

Estos cursos podrán ser elaborados e impartidos por los sindicatos firmantes del presente convenio.

Art. 25. Cesión o traspaso de empresa.—El traspaso o venta de empresa no será motivo de extinción de la relación laboral, quedando el nuevo propietario obligado a mantener las mismas condiciones económicas y sociales que los trabajadores venían disfrutando.

Los cambios de titularidad deberán ser notificados a la representación legal de los trabajadores y a los propios trabajadores afectados, exista o no representación legal de los trabajadores.

En el supuesto de traspaso o venta de local de negocio, si el nuevo arrendatario o propietario desarrolla la misma actividad que el anterior, subrogará al personal que prestaba

servicios en el mismo, siendo de aplicación lo establecido en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores. Se establece un plazo de seis meses para la aplicación del mismo.

Capítulo 4

Estructura salarial o régimen retributivo

Art. 26. *Salario base.*—Por tal se entiende la retribución que remunera la prestación del servicio del trabajador por unidad de tiempo o de obra, en función de su pertenencia a una especialidad o puesto de trabajo de los grupos profesionales descritos en el presente convenio, y será el que figura en este convenio colectivo para cada especialidad o puesto de trabajo.

El salario base remunera la jornada semanal, mensual y/o anual de trabajo efectivo fijada en este convenio colectivo o norma legal y los períodos de descanso legalmente establecidos.

Art. 27. *Complementos salariales.*—Son complementos salariales las cantidades que deban adicionarse al salario base de especialidad o puesto de trabajo por cualquier concepto distinto al de la jornada semanal, mensual y/o anual del trabajador.

Art. 28. *Complemento salarial por antigüedad.*—La antigüedad en la empresa se computará desde su ingreso en la misma, contabilizándose el tiempo de aprendizaje. Consistirá en cuatrienios. La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá, en ningún caso, suponer más del 10 por 100 a los cinco años, del 25 por 100 a los quince años, del 40 por 100 a los veinte años y del 60 por 100, como máximo, a los veinticinco o más años.

Se establecen aumentos periódicos por este concepto, consistentes en un aumento del 5 por 100 por cada cuatrienio completo.

La base de cálculo de la antigüedad se realizará sobre el salario base que a cada trabajador le corresponda.

Art. 29. *Complemento por nocturnidad.*—Cuando el trabajo se realice en período de nocturnidad, el salario de este convenio tendrá el recargo del 25 por 100, salvo que dicho salario se establezca atendiendo a que tal trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 36, punto 2, del Estatuto de los Trabajadores.

Complementos extrasalariales

Art. 30. *Plus de transporte.*—Se establece un plus extrasalarial de transporte, no computable a efectos de cotización a la Seguridad Social abonado por meses vencidos y devengados, exclusivamente en once mensualidades. La cuantía del plus de transporte a partir del 1 de enero de 2015, es la establecida, para el mismo, en las tablas salariales del citado año y recogidas en el texto del presente Convenio Colectivo.

Al efecto de simplificar la confección de nóminas por parte de la empresa, ésta podrá prorratear el pago de este plus durante los doce meses del año.

Art. 31. *Prendas de trabajo.*—A los trabajadores que proceda (almacenes, trastienda, etcétera), comprendidos en el presente convenio, se les proveerá obligatoriamente por parte de la empresa de uniforme y otras prendas en concepto de útiles de trabajo, de las conocidas y típicas para la realización de las distintas y diversas actividades que el uso viene aconsejando.

La provisión de tales prendas se ha de hacer al comenzar la relación laboral entre las empresas y los trabajadores en número de dos prendas, que se repondrán en anualidades sucesivas de manera conveniente o, al menos, en la mitad de la misma.

La empresa que exija al personal mercantil utilizar un determinado tipo de vestido o calzado le facilitará las prendas adecuadas y no serán obligatorias mientras no sean suministradas y cuantas veces sean necesarias.

Art. 32. *Descuento en compras.*—Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a un descuento en las compras que realicen en su propia empresa de un 20 por 100 del precio de venta al público, siempre que los artículos adquiridos sean para su uso personal o de los familiares que con él convivan.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que a juicio del trabajador disfrute.

En ningún caso la aplicación de este descuento podrá ser superior al margen comercial aplicado a cada artículo por las empresas.

Art. 33. *Dietas y viajes.*—El trabajador que por motivos del servicio tenga que desplazarse fuera del municipio, estando ausente de su centro de trabajo, no permitiendo el re-

torno para comer, tendrá derecho a percibir una media dieta. La cuantía de la media dieta es la establecida en las tablas salariales del citado año y recogidas en el texto del presente Convenio Colectivo, siendo aplicable la cuantía para el año 2015 desde el 1 de enero de ese año.

Si la duración del desplazamiento por motivos y circunstancias semejantes exija pernoctar fuera de su domicilio habitual, el trabajador tendrá derecho a que se le abone los gastos que hubiera efectuado, previa presentación de los correspondientes justificantes, así como una dieta en compensación de aquellos gastos cuya justificación no sea posible. La cuantía de la dieta es la establecida en las tablas salariales del presente Convenio Colectivo, siendo aplicable la cuantía para el año 2015 desde el 1 de enero de ese año.

Para el año 2016 y 2017, las cuantías de la media dieta y la dieta completa, están fijadas en las tablas salariales para los citados años.

A los trabajadores que utilizan su vehículo para realizar trabajos de la empresa, ésta les abonará una cantidad consistente en 0,25 euros por kilómetro realizado, para los años 2015, 2016 y 2017.

Ambas partes acuerdan la formalización de una póliza de seguro de accidentes para los trabajadores afectados por este artículo.

Art. 34. Complementos de vencimiento periódico superior al mes. Pagas.—La totalidad de los trabajadores afectados por el presente convenio percibirán anualmente una gratificación extraordinaria en los meses de marzo, julio y diciembre, pagadera en cada uno de los meses indicados, y las dos últimas antes del día 15 de su mes respectivo.

Cada una de estas pagas extraordinarias consistirá en una mensualidad del salario base del convenio más la antigüedad de cada trabajador.

Una vez suscrito el contrato, el trabajador y la empresa podrán acordar el prorrateo de las tres pagas extraordinarias, establecidas en este artículo.

Art. 35. Liquidación y pago. Recibo de salarios.—El pago de haberes se efectuará dentro de cada mes natural.

Para hacer efectivos dichos abonos se usará cualquiera de los sistemas legalmente autorizados (cheques, transferencias, metálico, etcétera). No obstante, se realizará mediante transferencia bancaria cuando así lo solicite el trabajador al empresario o por decisión de éste cuando mayoritariamente los trabajadores de la empresa hayan optado por este sistema.

Los recibos justificativos de pago de salarios se ajustarán a uno de los modelos oficiales aprobados por el Ministerio de Trabajo y deberán contener perfectamente desglosados y especificados todos los conceptos salariales y extrasalariales, así como las retenciones, cotizaciones, tributaciones y sus bases de cálculo.

Art. 36. Anticipos.—Los trabajadores tendrán derecho a un anticipo el día 15 de cada mes por importe máximo del 50 por 100 del salario devengado. La existencia del anticipo se hará constar expresamente en los recibos de salarios, procediendo a su deducción.

Las empresas deberán tener un modelo de recibo de anticipo, donde se hará constar la fecha, la cuantía del mismo, el mes al que corresponda, el trabajador solicitante y la persona que lo autoriza, constanding la firma de ambos. El trabajador deberá recibir copia del mismo.

Art. 37. Salario base.—El salario base mensual y anual, que tiene carácter de mínimos, queda reflejado en las tablas salariales anexas a este convenio.

Los efectos económicos del presente convenio se retrotraerán al 1 de enero del año respectivo.

Las retribuciones de los trabajadores que estén contratados o puedan contratarse a tiempo parcial será la parte proporcional del salario base o de cualquier otro concepto salarial o extrasalarial de este convenio por jornada efectivamente trabajada, a excepción del plus de transporte que será abonado en su totalidad a todos los trabajadores.

Las empresas garantizarán el percibo de igual salario en igual función sin diferenciación alguna por razón de sexo. El pago del salario se efectuará por los meses vencidos en el lugar de trabajo o, previo consentimiento del trabajador, por talón bancario o mediante ingreso en cajas de ahorro o bancos.

Art. 38. Incrementos salariales.—Incremento salarial año 2015: Para el año 2015, no se producirá ningún incremento salarial, siendo las tablas de aplicación para el citado año, las definitivas del año 2014, que se convertirán en las definitivas del año 2015.

Incremento salarial año 2016: El incremento salarial pactado para el año 2016, será de un 1 por 100 sobre todos los conceptos económicos del presente Convenio, con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2016.

Incremento salarial año 2017: El incremento salarial pactado para el año 2017 será de un 1 por 100 sobre todos los conceptos económicos del presente Convenio. Dicho incremento será efectivo desde el día 1 de enero de 2017.

Las empresas que vienen abonando mensualmente a los trabajadores/as cantidades fijas por el concepto de “a cuenta convenio”, a partir de la fecha de publicación del presente Convenio Colectivo, podrán proceder a compensar y absorber la subida salarial que se produzca, con la cantidad mensual que vinieran percibiendo por el concepto de “a cuenta convenio”.

Art. 39. *Horas extraordinarias.*—Se suprimen con carácter general las horas extraordinarias habituales.

Las horas extraordinarias para atender imprevistos serán consideradas de carácter estructural a los efectos previstos en el Real Decreto 9/1991 de 11 enero.

El valor de las horas extraordinarias se calculará sobre el salario hora individual y teniendo un recargo del 75 por 100 las realizadas en días laborables y del 150 por 100 las que se realicen en festivos y/o domingos.

De común acuerdo entre empresa y trabajadores, se podrá compensar cada hora extraordinaria por una y cuarenta y cinco horas de descanso. Estas compensaciones de horas podrán acumularse en un plazo no superior a cuatro meses.

Capítulo 5

Condiciones de trabajo

Art. 40. *Jornada laboral.*—La duración máxima de la jornada laboral será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo.

Dicha jornada, a efectos de cómputo anual, equivaldrá a 1.792 horas.

En almacenes y oficinas de funcionamiento autónomo con respecto a la venta se disfrutará de jornada continuada, de lunes a viernes, a menos que con anterioridad a la vigencia del presente convenio viniese aplicándose la jornada partida en los mencionados centros de trabajo. En cualquier caso, lo dispuesto en este artículo no podrá suponer para las empresas la reducción de jornada alguna de la jornada mercantil.

Los trabajadores que realizan trabajos nocivos tendrán una jornada laboral de treinta y cinco horas semanales.

Art. 41. *Fiestas especiales.*—Se consideran festivos el Sábado Santo, así como las tardes del 24 de diciembre y el 31 de diciembre.

Art. 42. *Descanso semanal.*—En cumplimiento del artículo 37 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el RD 1561/1995, en lo que se refiere al descanso semanal, los trabajadores disfrutarán de un día de descanso semanal, de lunes a sábado, ambos inclusive cada semana, en turnos rotativos. Lo anteriormente expuesto, regula uno de los dos días de descanso que reglamenta este convenio.

Este descanso no podrá ser compensado económicamente.

Quedan exceptuadas de este artículo las empresas que cierren durante la jornada del lunes por la mañana o sábado por la tarde.

Art. 43. *Vacaciones.*—Todos los trabajadores disfrutarán anualmente de treinta y un días ininterrumpidos, entre el 20 de junio y el 30 de septiembre. En los casos en que la empresa cierre un mes, éste será obligatorio para todos los trabajadores para el disfrute de sus vacaciones dentro del período anteriormente mencionado. No obstante a lo anteriormente dicho y siempre de común acuerdo entre las partes, las vacaciones podrán disfrutarse fuera del período anteriormente citado.

Las vacaciones no podrán empezar en vísperas de festivos, salvo cuando comienza el día 1 de cada mes.

La fecha del disfrute de las vacaciones se establecerá por turno rotativo entre los trabajadores.

Una vez suscrito el contrato, el trabajador/a y la empresa podrán acordar el disfrute de las mismas en dos períodos, coincidiendo uno de ellos entre el 20 de junio y el 30 de septiembre.

El disfrute de las vacaciones se interrumpirá al pasar el trabajador a la situación de incapacidad temporal, teniendo éste derecho a disfrutar en concepto de vacaciones los días en que haya permanecido de baja por enfermedad.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el art. 48.4 del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le co-

respondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Art. 44. *Licencias.*—El trabajador, avisando con la posible antelación, podrá faltar al trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expresa:

1. Quince días naturales en los casos de matrimonio civil o religioso o relaciones de hecho. En esta última situación el trabajador deberá acreditar dicha situación por medio de certificado de registro público. En cualquier caso, dicha licencia no podrá ser disfrutada nuevamente y por los mismos motivos hasta que no hubiese transcurrido un período mínimo de dos años desde la anterior licencia.

2. Tres días naturales por nacimiento de un hijo, que podrán ser prorrogados por otros tres en caso de justificación de enfermedad de madre o hijo o cuando el trabajador necesite un desplazamiento fuera de la Comunidad de Madrid.

3. Tres días naturales en caso de grave enfermedad o fallecimiento hasta segundo grado de consanguinidad y/o afinidad, que podrán ampliarse a cinco cuando medie necesidad de desplazamiento fuera de la Comunidad de Madrid.

4. Dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad y/o afinidad, que podrán ampliarse a cuatro cuando medie necesidad de desplazamiento fuera de la Comunidad de Madrid.

5. Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos, hermanos o hermanos políticos en la fecha de celebración de la ceremonia. Dos días si fuese fuera de la Comunidad de Madrid.

6. Un día por traslado de domicilio habitual.

7. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales de un período de tres meses, podrá pasar la empresa al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

8. Por el tiempo indispensable para la obtención del carné de conducir, recayendo la licencia en el día concreto del examen y hasta un máximo de tres ocasiones.

9. Por el tiempo establecido para disfrute de los derechos educativos generales y de formación profesional, en los supuestos y en las formas reguladas por la legislación vigente.

10. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Como regla general, en cualquiera de los casos contemplados en los diferentes apartados el trabajador deberá justificar debidamente ante la empresa su incursión en alguna de estas licencias.

En casos extraordinarios debidamente acreditados, tales licencias se otorgarán por el tiempo necesario según las circunstancias, conviniendo las condiciones de concesión y pudiendo acordarse la no percepción de haberes.

Art. 45. *Permiso por asistencia a consultorio médico.*—Cuando por razón de enfermedad propia o de cualquiera de sus hijos menores de dieciséis años, siempre que dicha enfermedad no sea permanente o que suponga una situación reiterativa, los trabajadores que precisen la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con la de su jornada laboral, las empresas concederán sin pérdida de retribución el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, teniendo que justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo o persona acreditada de la Seguridad Social.

Quedan excepcionadas del cumplimiento del contenido de este artículo las empresas que mantengan una nómina inferior a tres trabajadores en cada centro de trabajo, en cuyo caso se remitirán a lo establecido en la legislación vigente sobre la materia.

Capítulo 6

Suspensión del contrato

Art. 46. *Excedencias*

- a) La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección de un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

- b) Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho a la excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo incorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.
- c) El trabajador con, al menos, una antigüedad de un año en la empresa tiene derecho a solicitar la excedencia voluntaria por un período no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años, que solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si ha transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la empresa en el plazo máximo de un mes, teniendo en cuenta las necesidades del trabajo y que aquellas peticiones se fundamenten en terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas.

El trabajador que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia voluntaria causará baja definitivamente en la empresa.

Capítulo 7

Protección a la maternidad

Art. 47. *Protección a la maternidad.*—La mujer embarazada tendrá derecho al cambio del puesto de trabajo siempre cuando se demuestre que las condiciones del puesto de trabajo que desempeña pudieran influir negativamente en su salud o en la del feto, asegurándole el mismo salario y la incorporación a su puesto habitual cuando la trabajadora se reintegre después del parto. El mismo derecho asiste a la trabajadora cuando exista la posibilidad de repercutir sobre la lactancia de las trabajadoras.

Este cambio se producirá por certificación facultativa.

Art. 48. *Excedencia por cuidado de hijos.*—Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

Las excedencias contempladas en los apartados anteriores del presente artículo, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia, conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año 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 o puesto de trabajo equivalente. Así mismo el trabajador/a que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general y hasta de 18 meses si se trata de categoría especial.

Art. 49. *Permiso por parto.*—La suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, 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 esta 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 solicitará 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 esta 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 período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

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 13 semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

Art. 50. *Permiso por paternidad.*—El trabajador 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 partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad. La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo de un 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente. El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

Art. 51. *Preparación al parto.*—Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Art. 52. *Permiso por adopción y Acogimiento.*—En los supuestos de adopción y acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, 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 interesados, 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 hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En el caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

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

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

Los trabajadores 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 artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 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 9 meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior u otro compatible con su estado.

Art. 53. *Permiso por lactancia.*—Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

El trabajador/a por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad.

Asimismo, y siempre que exista mutuo acuerdo previo entre empresa y trabajador, este podrá sustituir el derecho a la ausencia del trabajo de una hora diaria o a la reducción de jornada en media hora, acumulándolo en jornadas completas hasta un máximo de 15 días laborables o 21 días naturales.

El mutuo acuerdo habrá de producirse antes de iniciarse el permiso por maternidad o paternidad del trabajador que desee acumular la lactancia.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre, en caso de que ambos trabajen.

Art. 54. *Permiso especial no retribuido.*—Aquellas trabajadoras y trabajadores que lo soliciten y por mutuo acuerdo con la empresa, podrán acogerse a un permiso especial no retribuido de hasta dos meses, una vez finalizada su situación por maternidad. Para ejercer este derecho, el trabajador/a deberá solicitarlo antes de finalizar la baja laboral.

Dicha petición se hará por escrito y con acuse de recibo; una vez cumplidos estos requisitos, el permiso operará de forma automática. Dicho permiso tiene vigencia únicamente para aquellas trabajadoras y trabajadores afectados por el presente artículo. Finalizado dicho permiso, su incorporación al puesto de trabajo será automática.

Art. 55. *Reducción de jornada.*—Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de doce años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado de un familiar, hasta 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 reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa, generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada previstos en este artículo corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.

Capítulo 8

Condiciones sociales

Art. 56. *Enfermedad y accidentes.*—La empresa abonará al trabajador que se encuentre en incapacidad temporal o accidente laboral por un período máximo de dieciocho meses el siguiente complemento:

- Hasta el 100 por 100 del salario en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional.
- Hasta el 100 por 100 del salario en la primera incapacidad temporal del año natural por enfermedad común.
- En la segunda y sucesivas bajas por enfermedad común del año natural o en los casos de inasistencia al trabajo por enfermedad común justificadas o no justificadas

por el facultativo médico, sin que llegue a extender parte de baja por incapacidad temporal, el complemento del 100 por 100 del salario se aplicará desde el cuarto día de la baja. Es decir, los tres primeros días no habrá complemento alguno. No obstante lo anterior, en caso de hospitalización el complemento alcanzará hasta el 100 por 100 del salario desde el primer día.

Si por norma de rango superior el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, durante la vigencia de este convenio modificada la cuantía de las prestaciones económicas que otorgara para estos casos, las empresas podrán disminuir en el mismo porcentaje sus prestaciones.

Art. 57. Seguro de vida.—Las empresas están obligadas a concertar un seguro de vida e incapacidad permanente absoluta para todo trabajo y gran invalidez para los trabajadores afectados por el presente convenio, por una cobertura mínima de 9.000 euros.

A instancia de los representantes legales de los trabajadores o sindicatos firmantes del convenio, las empresas facilitarán copia de la pertinente póliza.

Art. 58. Integración laboral de trabajadores discapacitados.—Las empresas que ocupen más de 50 trabajadores fijos vendrán obligadas a emplear a un número de trabajadores minusválidos no inferior al 2 por 100 de la plantilla entre los que se encuentren inscritos como tales en el correspondiente registro de trabajadores minusválidos de la Oficina de Empleo.

Se entenderá por minusválido toda persona cuyas posibilidades de integración educativa, laboral o social se hallen disminuidas en un grado igual o superior al 33 por 100, como consecuencia de una deficiencia previsiblemente permanente, de carácter congénito o no, en sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales.

No podrán considerarse dentro del cupo reservado aquellos trabajadores que adquieran una minusvalía como consecuencia de accidente y/o enfermedad común que estuvieran prestando sus servicios para la empresa.

Art. 59. Ineptitud sobrevenida.—Los trabajadores afectados de ineptitud física sobrevenida gozarán de los derechos de permanencia en la empresa y reincorporación a la misma que se contemplan en el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo.

Art. 60. Jubilación.—Por mutuo acuerdo entre empresa y los trabajadores que procedan a una jubilación voluntaria anticipada, en los términos establecido en el Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, dispondrán de una compensación en la cuantía siguiente:

- A los 64 años: 2.200 Euros.
- A los 63 años: 2.800 Euros.
- A los 62 años: 3.400 Euros.
- A los 61 años: 4.000 Euros.
- A los 60 años: 5.200 Euros.

Art. 61. Formación y promoción en el trabajo.—Aquellos trabajadores que cursen con regularidad cursos oficiales para la obtención de un título académico o profesional, tendrán preferencia para elegir turno de trabajo cuando así esté instaurado en la empresa.

Los trabajadores tendrán derecho a asistir a cursillos de formación o reciclaje, impartidos por las patronales o sindicatos firmantes de este convenio, previa comunicación a la empresa con, al menos, siete días de preaviso.

Asimismo, se determina que los cursillos, en su contenido, guardarán relación con las necesidades específicas del sector.

La coincidencia con la jornada laboral habitual del trabajador será, como máxima, de una y treinta horas diarias.

Se establece un máximo de sesenta horas anuales retribuidas en las condiciones anteriormente citadas, que deberán ser acreditadas por los trabajadores asistentes a los cursillos.

Capítulo 9

Prevención y salud laboral

Art. 62. Seguridad y salud.—La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo y en las empresas que tengan por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y reglamentos que la desarrollen.

Art. 63. *Garantías del delegado de prevención.*—Lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores en materia de garantías será de aplicación a los delegados de prevención en su condición de representantes de los trabajadores.

A los efectos del cumplimiento de las obligaciones marcadas por la Ley para los delegados de prevención, la empresa concederá un máximo de ocho horas más adicionales mensuales, con independencia de las que corresponden como representante de los trabajadores, abonables dentro de su jornada habitual de trabajo.

Asimismo, a los delegados de prevención se les facilitará la asistencia a cursos sobre prevención de riesgos laborales impartidos por órganos públicos o privados competentes en la materia, debiendo acreditarse la asistencia al mismo.

Art. 64. *Reconocimientos médicos.*—Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose a las distintas especialidades o puestos de trabajo existentes en cada centro de trabajo.

Aquellos trabajadores, y grupos de trabajadores, que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.

Las empresas afectadas por el presente convenio, y a través de las mutuas patronales, efectuarán a todos los trabajadores (con indiferencia del número de los mismos que ocupe la empresa) un reconocimiento médico anual. Para los trabajadores que realicen trabajos en pantalla, o tengan que hacer esfuerzos físicos, las revisiones serán cada seis meses.

Anualmente se establecerá una revisión ginecológica.

Art. 65. *Botiquín médico.*—En todos los centros de trabajo habrá un botiquín, que contará como mínimo con agua oxigenada, alcohol de 96°, tintura de yodo, gasas, algodón, vendas, esparadrapo y pastillas calmantes del dolor.

Capítulo 10

Régimen disciplinario

Art. 66. *Régimen disciplinario.*—La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

Art. 67. *Faltas leves.*—Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falta al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
4. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
5. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sean en presencia del público.
6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
7. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
8. No atender al público con la corrección y diligencia debida.
9. Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

Art. 68. *Faltas graves.*—Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.
2. La desobediencia a la dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la

disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.

3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
4. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
5. Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.
6. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.
9. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

Art. 69. *Faltas muy graves.*—Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.
7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
8. Falta notoria de respeto o consideración al público.
9. Malos tratos de palabra u obra o a la falta de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto a la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.
11. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.
12. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar el proceso productivo e imagen de la empresa.
13. La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.
14. Disminución continuada y voluntaria del rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las Leyes.
15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

Art. 70. *Régimen de sanciones.*—Corresponde a la dirección de la empresa la facultada de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación vigente.

Art. 71. *Sanciones máximas.*—Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

1. Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3. Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Art. 72. *Prescripción.*—La facultad de la dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves, a los veinte días, y para las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo 11

De los derechos sindicales de representación

Art. 73. *Derechos.*—La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y a no discriminar ni hacer depender el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

Art. 74. *Garantías sindicales.*—Los miembros del comité de empresa, delegados de personal y delegados sindicales, gozarán de las garantías que el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS) les reconocen.

Art. 75. *Organos de representación.*—Los órganos de representación de los trabajadores en la empresa son los siguientes:

- A) La representación de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo que tengan menos de cincuenta o más de diez trabajadores, corresponde a los delegados de personal. Igualmente podrá haber un delegado de personal en aquellas empresas o centros de trabajo que cuenten entre seis y diez trabajadores, si así lo decidieran éstos por mayoría.
- B) Los delegados de personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos, y tendrán las mismas competencias establecidas para los comités de empresa debiendo observar las normas que sobre sigilo profesional están establecidas para los mismos miembros del comité de empresa en artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.
- C) El comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores de la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de cincuenta o más trabajadores.

Art. 76. *Delegados sindicales.*—En la empresa o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de cincuenta trabajadores y en empresas de doscientos cincuenta trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, se elegirá uno o dos delegados sindicales. En caso de que así fuese, deberá tenerse en cuenta lo establecido en el artículo 10 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical. Estos delegados sindicales tendrán las mismas atribuciones y garantías que el citado texto legal les reconoce.

Art. 77. *Delegados sindicales territoriales.*—Tendrán las mismas facultades que se atribuyen a los delegados sindicales en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, pero sin permiso retribuido ni derecho de reunión en los locales de la empresa, dentro del ámbito funcional del convenio colectivo.

El posterior desarrollo del resto de sus funciones será facultad de la comisión paritaria.

Art. 78. *Competencias de los delegados de personal y comités de empresa.*—1. Los delegados de personal y comités de empresa tienen las siguientes competencias:

1.1. Recibir información que le será facilitada trimestralmente, al menos sobre la evolución general del sector económico probable del empleo en la empresa.

1.2. Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que éstos.

1.3. Emitir el informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario en las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones:

- a) Reestructuración de plantilla y ceses totales, parciales, definitivos o temporales de aquélla.
- b) Reducción de la jornada, así como el traslado total o parcial de las instalaciones.
- c) Planes de formación o revisión de sistemas de organización.
- d) Implantación o revisión de sistemas de organización de la empresa.

- e) Estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.
- 1.4. Emitir informes cuando la fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen del empleo.
- 1.5. Conocer los modelos de contratos de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
- 1.6. Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
- 1.7. Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.
- 1.8. Anualmente, información relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirá datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.
- 1.9. Ejercer una labor:
- a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los órganos o tribunales competentes.
- b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.
- 1.10. Participar, como se determine por convenio colectivo en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.
- 1.11. Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad.
- 1.12. Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este número 1 en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.
2. Los informes que deba emitir el comité, a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 1.3 y 1.4 del número anterior, deben elaborarse en el plazo de quince días.
- A) Garantías sindicales: Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:
- a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que podrán ser oídos, a parte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.
- b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores en los supuestos o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica y profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.
- d) Expresar colegiadamente, si se trata del comité, con libertad de sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.
- e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegados de personal en cada control de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación de acuerdo con la siguiente escala. Delegados de personal o miembros del comité de empresa:
- Hasta 100 trabajadores: 18 horas.
 - De 101 a 250 trabajadores: 23 horas.

- De 251 a 500 trabajadores: 33 horas.
- De 501 a 750 trabajadores: 38 horas.
- De 751 en adelante: 43 horas.

- a) Los delegados sindicales, delegados de personal y miembros del comité de empresa cuyas retribuciones estén fijadas en parte por comisiones sobre venta o productividad, percibirán desde el momento de su elección, y durante la utilización de las horas de garantía, el importe correspondiente a promedio de comisión obtenido durante los días efectivamente trabajados del mes en cuestión.
- b) Derechos de reunión. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores de una misma empresa tienen derecho a reunirse en asamblea.

La asamblea podrá ser convocada por los delegados de personal, el comité de empresa o centro de trabajo, por un número de trabajadores no inferior al 33 por 100 de la plantilla. La asamblea será presidida en todo caso por el comité de empresa o los delegados de personal mancomunadamente, que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa. Sólo podrá tratarse en ella de asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día. La presidencia comunicará al empresario la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordará con éste las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa. Cuando por trabajarse en turnos, por insuficiencia de los locales o por cualquier otra circunstancia no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de la actividad, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

B) Lugar de reunión:

1. El lugar de reunión será el centro de trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten, y la misma tendrá lugar fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con el empresario.
2. El empresario deberá facilitar el centro de trabajo para la celebración de la asamblea, salvo en los siguientes casos:
 - a) Si no se cumplen las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores.
 - b) Si hubiese transcurrido menos de dos meses desde la última reunión celebrada.
 - c) Si aún no se hubiese resarcido o afianzado el resarcimiento por los daños producidos en alteraciones ocurridas en alguna reunión anterior.
 - d) Cierre legal de la empresa.

Las reuniones informativas sobre convenios colectivos que les sean de aplicación no estarán afectadas por el apartado b).

- C) Convocatoria, con expresión del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará al empresario con cuarenta y ocho horas de antelación, como mínimo, debiendo éste acusar recibo.
- D) Locales y tablón de anuncios. Las empresas o centros de trabajo, siempre que sus características lo permitan se pondrá a disposición de los delegados de personal o de comité de empresa un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores, así como uno o varios tablones de anuncios.

Las posibles discrepancias se resolverán por los órganos jurisdiccionales competentes.

Art. 79. Cuotas sindicales.—La empresa podrá descontar, a requerimiento de los trabajadores, las cuotas sindicales en la nómina.

Art. 80. Horas sindicales.—Las horas sindicales legalmente establecidas, podrán ser acumuladas entre los miembros del comité de empresa, delegados de personal y delegados sindicales.

Art. 81. *Elecciones sindicales.*—A efectos meramente electorales y de cara a clarificar el encuadramiento de cada una de las especialidades o puestos de trabajo en los distintos colegios electorales, se acuerda la siguiente distribución del personal:

Colegio A: Técnicos y administrativos, integrado por las siguientes:

- Jefe de personal.
- Jefe de compras.
- Jefe de ventas.
- Encargado general.
- Jefe administrativo.
- Secretario/a.
- Jefe de grupo.
- Jefe de sección.
- Técnico informático.
- Jefe de mantenimiento.
- Jefe de sucursal.
- Jefe de almacén.
- Oficial administrativo.
- Auxiliar administrativo.
- Auxiliar de caja.

Colegio B: Especialistas y no cualificados:

- Dependiente.
- Viajante.
- Corredor de plaza.
- Ayudante de dependiente.
- Escaparatista.
- Rotulista.
- Cobrador.
- Vigilante.
- Portero.
- Oficiales de oficio.
- Ayudantes de oficio.
- Telefonista.
- Dibujante.
- Conductor.
- Decorador.
- Recepcionista.
- Mozo especialista.
- Mozo.
- Reponedor-merchandising.

Art. 82. *Comité intercentros.*

- A) Al amparo de lo establecido en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, en aquellas empresas donde exista una dispersión de centros, se podrá constituir un comité intercentros, como órgano de representación colegiado, para servir de resolución de todas las materias que, excediendo de las competencias propias de los comités de centro o delegados de personal, por ser cuestiones que afectan a varios centros de una misma empresa, deban ser tratados con carácter general. Al comité intercentros le será de aplicación lo dispuesto en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.
- B) El número máximo de componentes del comité intercentros será de trece, sus miembros serán designados de entre los componentes en los distintos comités de centro o delegados de personal y en la constitución del comité se guardará la proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales de la empresa. Para la distribución de puestos entre los sindicatos, se seguirán las reglas establecidas en el artículo 71.2.b) del Estatuto de los Trabajadores, sustituyéndose el término lista por el de sindicato, y el voto válido por el de miembro de comité o delegado de personal.

La designación de miembro de comité intercentros se realizará por los sindicatos mediante comunicación dirigida a la empresa.

La composición del comité intercentros se comunicará al Servicio de Mediación, Arbitraje y Consulta publicándose en los tableros de anuncios.

- C) El comité intercentros asume las competencias previstas en los artículos 64 y 41 del Estatuto de los Trabajadores, cuando las medidas o reivindicaciones afecten a más de un centro de trabajo.

El comité intercentros se regirá en su funcionamiento por las normas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores para los comités y sus decisiones en las materias de su competencia serán vinculantes para la totalidad de los trabajadores.

Capítulo 12

Comisión paritaria

Art. 83. *Comisión paritaria.*—Las partes negociadoras, conscientes de la necesidad de seguir desarrollando un clima de buenas relaciones entre trabajadores y empresarios, están de acuerdo en crear una comisión paritaria compuesta por seis representantes de las centrales sindicales, por un parte tres de CC OO, tres por UGT y seis representantes por la parte empresarial.

Esta comisión tendrá su domicilio, a efectos de convocatoria, en las sedes de las diferentes organizaciones firmantes de este convenio: CC OO, calle Lope de Vega, número 38, 28014 Madrid; UGT, avenida de América, número 25, 28002 Madrid; FIPYMEM, calle Antonio Arias, número 15, 28009 Madrid; y COPYME, Paseo de la Infanta Isabel, número 17, 28014 Madrid.

En cualquier cuestión que pudiera surgir en razón del cumplimiento, interpretación, alcance o aplicación del presente convenio, las partes se comprometen, a partir del momento de planteamiento de la cuestión a no hacer uso de ninguna acción coactiva ni de fuerza sin previo sometimiento a la comisión paritaria que se nombra al efecto, y que deberá emitir su resolución en un plazo no superior a veinte días naturales desde la recepción de la solicitud de convocatoria.

De sus reuniones se levanta acta que será firmada tanto si existe acuerdo como si no, por todas las partes asistentes. Los acuerdos de la comisión paritaria requerirán para su validez los mismos requisitos exigidos en el apartado 3 del artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores.

La comisión paritaria desarrollará las siguientes funciones:

- A) Interpretación de lo pactado: Tendrá capacidad para discernir cualquier consulta que se formule sobre el texto pactado y su resolución tendrá fuerza vinculante.
- B) Mediación de conflictos: Si en el ámbito de la empresa no se llegase a ningún acuerdo en un conflicto surgido, cualquier trabajador o empresario podrá acudir a la comisión en solicitud de su mediación para resolverlo.
- C) Ante cualquier situación de conflicto colectivo en el ámbito territorial del Convenio, será preceptiva y obligatoria la convocatoria y reunión de la comisión.
- D) En caso de no llegar a acuerdos, la comisión podrá nombrar a uno o más árbitros para su resolución o remitir a las partes a los organismos competentes.
- E) La comisión paritaria se reunirá, al menos, una vez cada semestre o cuando sea convocada por alguna de las partes.
- F) A los efectos de composición de la comisión, ninguna de las partes designa representantes fijos. A las reuniones podrán acudir los asesores de las partes con voz pero sin voto. Las horas destinadas por cada miembro de la comisión a las reuniones de las mismas serán retribuidas conforme a los salarios que se vinieren percibiendo y no computarán a efectos de límites de horas sindicales. La comisión, si detectara cualquier anomalía, se dirigirá a las empresas y trabajadores a quienes sean imputables, a fin de que sean subsanadas.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. *Descuelgue salarial.*—Se estará a lo establecido en el artículo 82.3 y 41.4 del Texto refundido del estatuto de los Trabajadores, aprobado por el RD Legislativo 2/2015 de 23 de octubre.

Segunda. *Derecho supletorio y concurrencia.*—En lo no previsto en el presente convenio colectivo, se estará a la legislación vigente, disposiciones concordantes y cualquier otra norma aplicable.

Tercera. *Acoso moral en el trabajo.*—Podrá entenderse como acoso moral las siguientes situaciones:

- a) Situación en la que una persona o en ocasiones un grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado, sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo.
- b) El Acoso Moral en el ámbito laboral señal el continuo y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro u otros que se comportan con el cruelmente con vistas a lograr su aniquilación a destrucción psicológica y a obtener su salida de la empresa a través de diferentes procedimientos.
- c) Una actuación por la que un superior aísla a un trabajador sometiéndole a la anulación de su capacidad profesional y al deterioro psicológico, sin que existan causas profesionales objetivas. El hostigado acaba cayendo en un estado depresivo que, en la mayoría de los casos, le conduce a diversas enfermedades.

En conclusión es el ejercicio de la violencia psicológica extrema que se realiza por una o más personas sobre otra en el ámbito laboral, respecto de la que existe una relación asimétrica de poder.

Se establecen los principios generales:

1. Que el empresario junto con la Representación Legal de los trabajadores (R.L.T.), planificarán el trabajo para prevenir cuanto sea posible el riesgo de persecución psicológica en el trabajo.

2. Que el empresario deberá de manifestar de modo inequívoco que estas formas de persecución no van a ser en absoluto toleradas.

El empresario junto con la R.L.T., deberá de adoptar las medidas siguientes:

1. Deberán de prever procedimientos que permitan encauzar los problemas de persecución psicológica, la existencia de fallos inherentes a la organización del trabajo por problemas de cooperación y colaboración entre los trabajadores.

2. Deberán de adoptar eficaces medidas de forma inmediata ante la existencia de estos problemas y realizarán un análisis para comprobar si los mismos se deben a una inadecuada organización del trabajo.

3. Que los trabajadores sometidos al acoso o persecución deberán recibir alguna forma de ayuda o apoyo inmediato.

Cuarta. *Discriminación.*—Asimismo, el Auxiliar de Caja y el Ayudante de vendedor, al cumplir dos años de antigüedad, pasarán a pertenecer a la especialidad o puesto de trabajo inmediatamente superior, cajero y dependiente vendedor especializado respectivamente, es decir, reconociéndoseles la nueva especialidad o puesto de trabajo a partir de ese momento a todos los efectos legales.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.—Cláusula de sometimiento expreso al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y a los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos de dicho Instituto Laboral y su Reglamento, de 16 de julio de 1998, y de 3 de octubre de 2000, a incorporar en los convenios colectivos, artículos 14.2 párrafo 2.o, del citado Reglamento y 85.2.e, del Estatuto de los Trabajadores o normas que lo sustituyan o complementen.

Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento

La solución de los conflictos colectivos de interpretación y aplicación de este convenio colectivo, o de cualquier otros que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a iniciar las gestiones oportunas ante los órganos competentes del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, para la entrada de las organizaciones patronales firmantes, FIPYMEN y COPYME, en la estructura de dicho Instituto como miembros de pleno derecho.

Segunda. *Enfermedad y accidentes.*—Las partes firmantes se comprometen en la próxima negociación del Convenio Colectivo a realizar un estudio para analizar la regulación de la incapacidad temporal recogida en el artículo 56 de este Convenio Colectivo.

TABLAS SALARIALES COMERCIO VARIO AÑO 2015

CATEGORÍAS	FINAL	2015
	MENSUAL	ANUAL
GRUPO V		
TITULADOS Y LICENCIADOS	1.415,46	21.231,94
DIRECTOR GENERAL	1.415,46	21.231,94
JEFE DE ADMINISTRACIÓN	1.364,00	20.459,98
JEFE DE PERSONAL	1.364,00	20.459,98
JEFE DE VENTAS	1.364,00	20.459,98
JEFE DE COMPRAS	1.364,00	20.459,98
GRUPO IV		
JEFE DE SUCURSAL	1.272,66	19.089,93
JEFE DE ALMACEN	1.272,66	19.089,93
TITULADO GRADO MEDIO	1.272,66	19.089,93
ENCARGADO GENERAL	1.286,79	19.301,82
GRUPO III		
JEFE DE GRUPO	1.093,63	16.404,43
JEFE DE SECCIÓN	997,22	14.958,32
DIBUJANTE	1.061,61	15.924,22
ESCAPARATISTA	1.029,68	15.445,23
CONDUCTOR ESPECIALIZADO	1.061,61	15.924,22
TECNICO INFORMÁTICO	1.093,78	16.406,71
GRUPO II		
CAJERO/A	900,74	13.511,15
DEPENDIENTE VENDEDOR (MÁS 22)	932,91	13.993,64
OFICIAL ADMINISTRATIVO	932,91	13.993,64

CATEGORÍAS	FINAL	2015
	MENSUAL	ANUAL
CONDUCTOR	965,11	14.476,59
OFICIAL 1ª	965,11	14.476,59
MOZO ESPECIALIZADO	900,74	13.511,15
CORREDOR DE PLAZA	900,74	13.511,15
VIAJANTE	932,91	13.993,64
GRUPO I		
AYUDANTE VENDEDOR	849,99	12.749,84
AUX. CAJA	849,99	12.749,84
AUX. ADMINISTRATIVO	885,58	13.283,75
COBRADOR	900,74	13.511,15
VIGILANTE	900,74	13.511,15
TELEFONISTA	868,55	13.028,20
RECEPCIONISTA	868,55	13.028,20
MOZO	849,99	12.749,84
OFICIAL 2ª	900,74	13.511,15
REPONEDOR-MERCHAN	850,85	12.762,77
FORMATIVO PRIMER AÑO	643,69	9.655,32
FORMATIVO SEGUNDO AÑO	662,50	9.937,48
FORMATIVO TERCER AÑO	682,36	10.235,47
PLUS DE TRANSPORTE	75,16	
DIETA ENTERA	26,81	
MEDIA DIETA	11,06	
KILOMETRAJE	0,25	

TABLAS SALARIALES COMERCIO VARIO AÑO 2016

CATEGORÍAS	FINAL	2016
	MENSUAL	ANUAL
GRUPO V		
TITULADOS Y LICENCIADOS	1.429,61	21.444,15
DIRECTOR GENERAL	1.429,61	21.444,15
JEFE DE ADMINISTRACIÓN	1.377,64	20.664,60
JEFE DE PERSONAL	1.377,64	20.664,60
JEFE DE VENTAS	1.377,64	20.664,60
JEFE DE COMPRAS	1.377,64	20.664,60
GRUPO IV		
JEFE DE SUCURSAL	1.285,39	19.280,85
JEFE DE ALMACEN	1.285,39	19.280,85
TITULADO GRADO MEDIO	1.285,39	19.280,85
ENCARGADO GENERAL	1.299,66	19.494,90
GRUPO III		
JEFE DE GRUPO	1.104,57	16.568,55
JEFE DE SECCIÓN	1.007,19	15.107,85
DIBUJANTE	1.072,23	16.083,45
ESCAPARATISTA	1.039,98	15.599,70
CONDUCTOR ESPECIALIZADO	1.072,23	15.766,16
TECNICO INFORMÁTICO	1.104,57	16.568,55
GRUPO II		
CAJERO/A	909,75	13.646,25
DEPENDIENTE VENDEDOR (MÁS 22)	942,24	14.133,60
OFICIAL ADMINISTRATIVO	942,24	14.133,60

CATEGORÍAS	FINAL	2016
	MENSUAL	ANUAL
CONDUCTOR	974,76	14.621,40
OFICIAL 1ª	974,76	14.621,40
MOZO ESPECIALIZADO	909,75	13.646,25
CORREDOR DE PLAZA	909,75	13.646,25
VIAJANTE	942,24	14.133,60
GRUPO I		
AYUDANTE VENDEDOR	858,49	12.877,35
AUX. CAJA	858,49	12.877,35
AUX. ADMINISTRATIVO	894,44	13.416,60
COBRADOR	909,75	13.646,25
VIGILANTE	909,75	13.646,25
TELEFONISTA	877,24	13.158,60
RECEPCIONISTA	877,24	13.158,60
MOZO	858,49	12.877,35
OFICIAL 2ª	909,75	13.646,25
REPONEDOR-MERCHAN	859,36	12.890,40
FORMATIVO PRIMER AÑO	650,13	9.751,95
FORMATIVO SEGUNDO AÑO	669,13	10.036,95
FORMATIVO TERCER AÑO	689,18	10.337,70
PLUS DE TRANSPORTE	75,91	
DIETA ENTERA	27,08	
MEDIA DIETA	11,17	
KILOMETRAJE	0,25	

TABLAS SALARIALES COMERCIO VARIO AÑO 2017

CATEGORÍAS	FINAL	2017
	MENSUAL	ANUAL
GRUPO V		
TITULADOS Y LICENCIADOS	1.443,91	21.658,65
DIRECTOR GENERAL	1.443,91	21.658,65
JEFE DE ADMINISTRACIÓN	1.391,42	20.871,30
JEFE DE PERSONAL	1.391,42	20.871,30
JEFE DE VENTAS	1.391,42	20.871,30
JEFE DE COMPRAS	1.391,42	20.871,30
GRUPO IV		
JEFE DE SUCURSAL	1.298,24	19.473,60
JEFE DE ALMACEN	1.298,24	19.473,60
TITULADO GRADO MEDIO	1.298,24	19.473,60
ENCARGADO GENERAL	1.312,66	19.689,90
GRUPO III		
JEFE DE GRUPO	1.115,62	16.734,30
JEFE DE SECCIÓN	1.017,26	15.258,90
DIBUJANTE	1.082,95	16.244,25
ESCAPARATISTA	1.050,38	15.755,70
CONDUCTOR ESPECIALIZADO	1.082,95	16.244,25
TECNICO INFORMÁTICO	1.115,62	16.734,30
GRUPO II		
CAJERO/A	918,85	13.782,75
DEPENDIENTE VENDEDOR (MÁS 22)	951,66	14.274,90
OFICIAL ADMINISTRATIVO	951,66	14.274,90

CATEGORÍAS	FINAL	2017
	MENSUAL	ANUAL
CONDUCTOR	984,51	14.767,65
OFICIAL 1ª	984,51	14.767,65
MOZO ESPECIALIZADO	918,85	13.782,75
CORREDOR DE PLAZA	918,85	13.782,75
VIAJANTE	951,66	14.274,90
GRUPO I		
AYUDANTE VENDEDOR	867,07	13.006,05
AUX. CAJA	867,07	13.006,05
AUX. ADMINISTRATIVO	903,38	13.550,70
COBRADOR	918,85	13.782,75
VIGILANTE	918,85	13.782,75
TELEFONISTA	886,01	13.290,15
RECEPCIONISTA	886,01	13.290,15
MOZO	967,07	14.506,05
OFICIAL 2ª	918,85	13.782,75
REPONEDOR-MERCHAN	867,95	13.019,25
FORMATIVO PRIMER AÑO	656,63	9.849,45
FORMATIVO SEGUNDO AÑO	675,82	10.137,30
FORMATIVO TERCER AÑO	696,07	10.441,05
PLUS DE TRANSPORTE	76,67	
DIETA ENTERA	27,35	
MEDIA DIETA	11,28	
KILOMETRAJE	0,25	

ANEXO I

PLAN DE IGUALDAD*Concepto, diagnóstico y objetivo*

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

En las empresas de más de 250 trabajadores, tengan uno o más centros de trabajo, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas.

Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de Igualdad y la consecución de sus objetivos.

A efectos de lo regulado en el presente convenio, respecto a los planes de igualdad y a los diagnósticos de situación, deberá tenerse en cuenta lo señalado en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, según el cual no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Con esta finalidad, el presente convenio recoge a continuación una serie de directrices y reglas en relación con los planes de igualdad y los diagnósticos de situación que podrán seguir las empresas de más de 250 trabajadores incluidas dentro de su ámbito de aplicación, y cuya finalidad es facilitar a estas últimas la aplicación e implantación de la Ley Orgánica 3/2007. Siendo los objetivos prioritarios del plan de igualdad las materias que afecten a la igualdad de trato y de oportunidades en:

- Acceso al empleo.
 - Clasificación profesional.
 - Formación.
 - Promoción.
 - Retribuciones.
 - Distribución del tiempo de trabajo.
 - Aquellas que puedan ser identificadas en función de las características del puesto de trabajo.
 - Acoso sexual y acoso por razón de sexo.
 - Embarazo o maternidad.
- A) Concepto de los planes de igualdad: Como establece la Ley Orgánica 3/2007 los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenando de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

- B) Diagnóstico de situación: Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, las empresas realizarán un diagnóstico de situación cuya finalidad será constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una jus-

tificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.

De todo ello las empresas darán cuenta por escrito a los representantes de los trabajadores, pudiendo estos emitir el correspondiente informe si así lo estiman adecuado.

Algunas cuestiones susceptibles de ser analizadas en el diagnóstico de situación son:

- a) Distribución de la plantilla en relación con edades, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales y nivel de formación.
 - b) Distribución de la plantilla en relación con tipos de contratos.
 - c) Distribución de la plantilla en relación con grupos profesionales y salarios.
 - d) Distribución de la plantilla en relación con ordenación de la jornada, horas anuales de trabajo, régimen de turnos y medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.
 - e) Distribución de la plantilla en relación con la representación sindical.
 - f) Ingresos y ceses producidos en el último año especificando grupo profesional, edad y tipo de contrato.
 - g) Niveles de absentismo especificando causas y desglosando las correspondientes a permisos, incapacidades u otras.
 - h) Excedencias del último año y los motivos.
 - i) Promociones del último año especificando grupo profesional y puesto a los que se ha promocionado, así como promociones vinculadas a movilidad geográfica.
 - j) Horas de formación del último año y tipo de acciones formativas.
 - k) Los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción.
 - l) Los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.
- C) Objetivos de los planes de igualdad: Una vez realizado el diagnóstico de situación, podrán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva en aquellas cuestiones en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, etcétera, y entre otros podrán consistir en:

- a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista.
- b) Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando y/o responsabilidad.
- c) Establecer programas específicos para la selección de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas.
- d) Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas (contratos a tiempo parcial y modalidades de contratación temporal) en el colectivo de trabajadoras con relación al de trabajadores y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre estas de tales formas de contratación.
- e) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.
- f) Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.
- g) Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades.
- h) Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.

- i) Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.
 - j) Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes, etcétera.
 - k) Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral y sexual.
- D) Competencias de las empresas y los representantes de los trabajadores en la elaboración de los planes de igualdad y régimen transitorio.
Será competencia de la empresa realizar el diagnóstico de situación.
La documentación que se desprenda de dicho diagnóstico será facilitada a efectos de informe a los representantes de los trabajadores.
- E) Evaluación y seguimiento de las acciones.
Con el objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad, se creará una comisión de seguimiento constituida por la dirección de la empresa y la representación sindical de los trabajadores, que se reunirá al menos semestralmente o a petición de cualquiera de las partes.
Lo previsto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de la comisión paritaria, la cual podrá participar en el seguimiento de los mismos, pues deberá ser informada de la implantación de los planes de igualdad que se lleven a cabo en los sectores afectados por el presente convenio.

Serán, asimismo, cometidos de esta comisión:

- Identificar ámbitos prioritarios de actuación.
- Promover acciones formativas y de sensibilización que animen a las mujeres a participar en la igualdad de oportunidades.
- Realizar evaluaciones anuales del grado de cumplimiento, consecución de objetivos y desarrollo del Plan de Igualdad, estudiando y analizando la evolución de la situación de la mujer en la empresa.

Dentro de las competencias de esta comisión figurará también el seguimiento de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad, potenciando las actividades formativas necesarias para ello.

Información y difusión de medidas.

En orden a reflejar su compromiso con la igualdad de oportunidades, y a fin de potenciar una línea de sensibilización e información, la dirección de la empresa facilitará la difusión interna y conocimiento por parte del personal sobre los contenidos de este Plan de Igualdad, así como del marco normativo vigente en materia de igualdad y conciliación.

Una vez realizada la introducción de esta acta en el articulado del convenio colectivo, las empresas dispondrán de un plazo de un año desde la fecha de publicación del presente convenio colectivo, a efectos de aplicar lo dispuesto en los artículos anteriores respecto los diagnósticos de situación y los planes de igualdad.

(03/36.828/17)



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE

2

MÓSTOLES

ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO

El Pleno de la Corporación, en sesión de fecha 12 de julio de 2017, acordó aprobar inicialmente la ordenanza municipal reguladora de la tarjeta de estacionamiento de vehículos para personas con discapacidad.

Una vez cumplido lo establecido en el artículo 49 b) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local.

Ordenanza municipal reguladora de la tarjeta de estacionamiento de vehículos para personas con discapacidad, que entrará en vigor a partir de su publicación:

ORDENANZA MUNICIPAL REGULADORA DE LA TARJETA DE ESTACIONAMIENTO DE VEHÍCULOS PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Constitución Española en su artículo 49 regula la atención a las personas con discapacidad desde el punto de vista del principio de igualdad y de la prohibición de discriminación consignados en los artículos 9.2 y 14 del texto constitucional.

De acuerdo con los preceptos constitucionales señalados, los poderes públicos actuarán según los principios de accesibilidad y transversalidad, entre otros, en sus políticas en materia de discapacidad, tal y como se contempla en el artículo 1 del Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, que, en su artículo 3, recoge entre sus principios los de vida independiente y accesibilidad universal.

En el ámbito europeo, la Recomendación (98/376/CE) del Consejo de la Unión Europea, de 4 de junio de 1998, adaptada por la Recomendación (2008/2005/CE), sobre la creación de una Tarjeta de Estacionamiento para Personas con Discapacidad, abogaba por el reconocimiento mutuo por los Estados miembros de un modelo comunitario uniforme de tarjeta de estacionamiento para personas con discapacidad, de manera que pudieran disfrutar en todo el territorio comunitario de las facilidades a que da derecho la misma, con arreglo a las normas nacionales vigentes del país en que se encuentren.

El texto refundido de la Ley de Tráfico, aprobado por el Real Decreto Legislativo 6/2015, de 30 de octubre, en su artículo 7 otorga a los municipios la competencia para la regulación de los usos de la vías urbanas, y el establecimiento de medidas de estacionamiento limitado, prestando especial atención a las necesidades de las personas con discapacidad que tienen reducida su movilidad y que utilizan vehículos, para favorecer su integración social. En ese sentido se regula la expedición de la tarjeta de estacionamiento para personas con movilidad reducida, teniendo en cuenta la Recomendación del Consejo de la Unión Europea sobre la creación de una tarjeta de estacionamiento para las personas con discapacidad citada anteriormente.

La Ley 8/1993, de 22 de junio, de Promoción de Accesibilidad y Supresión de Barreras Arquitectónicas de la Comunidad de Madrid, modificada por Decreto 138/1998, de 23 de julio y por de la Consejería de Presidencia y por la Ley 14/2001, de 26 de diciembre de medidas fiscales y económicas de la Comunidad de Madrid, regula, entre otras cuestiones, la reserva de plazas de aparcamientos para personas con movilidad reducida, tanto en las zonas de estacionamiento de vehículos, como en las proximidades al centro de trabajo y domicilio, así como las especificaciones técnicas concretas de diseño y trazado de las plazas de aparcamiento.

La citada Ley otorga a los Ayuntamientos la capacidad de aprobar normativas para proveer a este colectivo de personas de una tarjeta de estacionamiento para discapacitados adaptada a las recomendaciones de las comunidades europeas, junto con las normas de utilización y su ámbito de aplicación.

El Real Decreto 1056/2014, de 12 de diciembre, por el que se regulan las condiciones básicas de emisión y uso de la tarjeta de estacionamiento para personas con discapacidad, pretende, según su exposición de motivos establecer, “desde el más absoluto respeto a las competencias autonómicas y municipales, unas condiciones básicas que garanticen la igualdad en todo el territorio para la utilización de la tarjeta de estacionamiento, con una regulación que garantice la seguridad jurídica de cualquier ciudadano con discapacidad que presenta movilidad reducida, y que se desplace por cualquier lugar del territorio nacional”.

Por su parte, mediante el Decreto 47/2015, de 7 de mayo, la Comunidad de Madrid establece un modelo único de tarjeta de estacionamiento para personas con discapacidad con movilidad reducida en su territorio y determina cuáles son sus condiciones de uso, de forma que quede garantizada la igualdad en su utilización en el mismo y en su disposición final primera establece que las entidades locales dispondrán de un plazo de nueve meses, desde su entrada en vigor, para adaptar sus ordenanzas a lo dispuesto en el mismo y, por tanto, implantar el modelo único de tarjeta de estacionamiento en todos sus municipios.

Por tanto, de conformidad con lo que se dispone en el Real Decreto 1056/2014, de 12 de diciembre, y en el Decreto 47/2015, de 7 de mayo, por el que se establece un modelo único de tarjeta de estacionamiento para las personas con discapacidad y se determinan las condiciones para su utilización en todo el territorio, garantizando así la igualdad de condiciones y seguridad jurídica de los titulares de las mismas en todo el territorio nacional, el Ayuntamiento de Móstoles, considera necesario proceder a la aprobación de la presente ordenanza, que regula la expedición y uso de la tarjeta de aparcamiento para personas con movilidad reducida.

En cumplimiento del artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre de 2015, del procedimiento administrativo común de las Administraciones Públicas en la elaboración de esta Ordenanza se ha tenido en cuenta los principios de necesidad, proporcionalidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia.

Artículo 1. Objeto.—Facilitar el desplazamiento autónomo de las personas con discapacidad, residentes en el término municipal de Móstoles, que por su situación de movilidad reducida no pueden hacer uso del transporte público, regulando la expedición y el uso de la tarjeta de estacionamiento para vehículos que transportan personas con movilidad reducida, así como, la ubicación y la utilización de las reservas de estacionamiento.

Art. 2. Naturaleza de la tarjeta de estacionamiento.—1. La tarjeta de estacionamiento de vehículos automóviles para personas con discapacidad, que presentan movilidad reducida, (en adelante, tarjeta de estacionamiento), expedida por el Ayuntamiento de Móstoles, es un documento público acreditativo, personal e intransferible, que habilita a sus titulares para ejercer los derechos previstos en la presente ordenanza y estacionar los vehículos automóviles en que se desplacen lo más cerca posible del lugar de acceso o destino.

2. La tarjeta de estacionamiento expedida a los titulares del derecho, de acuerdo con lo previsto en los apartados 1, 2 y 3 del artículo 3, se ajustará al modelo previsto en el Anexo del Decreto 47/2015, de 7 de mayo, por el que se establece un modelo único de tarjeta de estacionamiento para las personas con discapacidad en el ámbito de la Comunidad de Madrid y se determinan las condiciones para su utilización.

Art. 3. Titulares del derecho.—1. Podrán obtener la tarjeta de estacionamiento aquellas personas físicas, mayores de tres años, residentes en el término municipal de Móstoles, que tengan reconocida oficialmente la condición de persona con discapacidad, conforme a lo establecido en el artículo 4.2 del Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, que no se encuentren imposibilitadas para efectuar desplazamientos fuera del hogar y reúnan alguno de los siguientes requisitos:

1.1. Que presenten movilidad reducida, conforme al anexo II del Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad, dictaminada por los equipos multiprofesionales de calificación y reconocimiento del grado de discapacidad.

1.2. Que muestren en el mejor ojo una agudeza visual igual o inferior al 0,1 con corrección, o un campo visual reducido a 10 grados o menos, dictaminada por los equipos multiprofesionales de calificación y reconocimiento del grado de discapacidad.

2. Podrán, asimismo, obtener la tarjeta de estacionamiento las personas físicas o jurídicas titulares de vehículos destinados exclusivamente al transporte colectivo de personas con discapacidad que presten servicios sociales de promoción de la autonomía personal y de atención a la dependencia a que se refiere la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia,

así como los servicios sociales a los que se refiere el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre.

3. De conformidad con lo dispuesto en la Disposición Adicional Primera del Real Decreto 1056/2014, de 12 de diciembre, por el que se regulan las condiciones básicas de emisión y uso de la tarjeta de estacionamiento, excepcionalmente, con carácter provisional, se podrá conceder, por razones humanitarias, una tarjeta de estacionamiento a personas que presenten movilidad reducida.

Art. 4. *Dictamen técnico-facultativo para la tarjeta de estacionamiento para personas con discapacidad.*—1. El dictamen de persona como movilidad reducida (en adelante dictamen PMR) será emitido por la Consejería competente de la Comunidad de Madrid, y es el documento indispensable para la concesión de la tarjeta de estacionamiento a las personas físicas.

2. El dictamen PMR hará constar las siguientes circunstancias del peticionario de la tarjeta de estacionamiento.

- 2.1. Si se encuentra imposibilitado o presenta graves dificultades para la utilización del transporte público colectivo y, en caso afirmativo, si la situación de movilidad reducida es de carácter temporal o definitivo.
- 2.2. Si se encuentra imposibilitado para efectuar desplazamientos fuera del hogar.

3. Para la concesión de la tarjeta de estacionamiento, el dictamen deberá contener una respuesta afirmativa a la cuestión que se refiere el apartado 2.1) del presente artículo y negativa a la del apartado 2.2).

Art. 5. *Procedimiento.*—El procedimiento de concesión de la tarjeta de estacionamiento comprenderá los siguientes trámites:

1. El expediente se iniciará a solicitud del interesado, mediante instancia, (por duplicado), dirigida a esta Corporación, presentada en el Registro General del Ayuntamiento o cualquiera de los previstos en la normativa vigente, acompañado de la siguiente documentación:

- 1.1. En el caso de persona Física:
 - 1.1.1. Fotocopia del DNI, cuando el solicitante sea menor de edad, la solicitud la debe realizar la persona que obtente la tutoría legal (deberá presentar documentación acreditativa de la misma).
 - 1.1.2. Certificado de resolución del grado de discapacidad y/o dictamen técnico facultativo.
- 1.2. En el caso de personas jurídicas:
 - 1.2.1. Documentación acreditativa de la actividad de la entidad (el objeto fundamental debe ser trabajar con Discapacitados).
 - 1.2.2. Fotocopia del CIF/NIF.
 - 1.2.3. Relación de las matriculas de los vehículos dedicados al transporte de personas con movilidad reducida y fotocopia del permiso de circulación y ficha técnica de cada uno de los vehículos.

2. El Ayuntamiento comprobará que el solicitante reúne los requisitos establecidos en los apartados 1 y/o 3 del artículo 3 en caso de las personas física, o en el apartado 2 si se trata de transporte colectivo de personas con discapacidad y la existencia de antecedentes, si los hubiere, en el Registro de tarjetas de estacionamiento de vehículos para personas con movilidad reducida de la Comunidad de Madrid.

3. En el caso de que se resuelva afirmativamente la concesión, el Ayuntamiento lo comunicará al citado Registro y expedirá la tarjeta plastificada, poniéndola a disposición del solicitante.

4. La tarjeta incluirá dos series de dígitos correspondientes al número de orden de la comunidad de Madrid la primera y al número de orden del municipio la segunda.

5. El Ayuntamiento resolverá en un plazo de seis meses, en el caso de personas físicas y de tres en jurídicas. Transcurrido dicho plazo sin que se haya dictado resolución expresa, se podrá entender desestimada la solicitud, sin perjuicio de la obligación legal de resolver que recae sobre el Ayuntamiento.

6. Para las solicitudes de tarjeta de estacionamiento de vehículos que realicen transporte colectivo de personas con movilidad reducida y la renovación de las tarjetas concedidas con carácter permanente se aplicará un procedimiento abreviado que consiste en eliminar la exigencia del dictamen.

7. Cuando finalice el plazo de validez de las tarjetas de estacionamiento de carácter temporal, sus titulares deberán, en su caso, solicitar una nueva tarjeta conforme al procedimiento previsto en el apartado 1 del presente artículo.

Art. 6. *Condiciones de uso.*—1. La tarjeta de estacionamiento expedida a favor de una persona, que reúna los requisitos previstos en los apartados 1 y/o 3 del artículo 3, para su utilización en los vehículos que use para sus desplazamientos será única, personal e intransferible y solo podrá ser utilizada cuando la persona titular conduzca el vehículo o sea transportada en él.

2. La tarjeta de estacionamiento expedida a favor de las personas físicas o jurídicas a que se refiere el apartado 2 del artículo 3 también será única e intransferible y estará vinculada al número de matrícula del vehículo destinado al transporte colectivo de personas con discapacidad, siendo eficaz únicamente cuando el vehículo transporte de forma efectiva a personas que se encuentren en alguna de las situaciones a que se refiere el artículo 3.1.

3. En ningún caso se permite la utilización de fotocopia de la autorización, debiendo ser exclusivamente utilizada en su formato original, considerándose como no autorizado el vehículo en el que se exhibe tal copia.

4. Las tarjetas de estacionamiento previstas en los apartados anteriores serán expedidas por el Ayuntamiento de Móstoles, en un plazo de 10 días a contar desde la comunicación al interesado, junto con sus condiciones de uso, a los titulares que se encuentren empadronados, y a los titulares de vehículos destinados exclusivamente al transporte colectivo que presten servicios sociales en el citado término municipal.

Art. 7. *Derechos del titular.*—De conformidad con el artículo 7 del Real Decreto 1056/2014 de 12 de diciembre y del artículo 8 del Decreto 47/2015 de 7 de mayo, y para que las personas con discapacidad que presentan movilidad reducida puedan estacionar su vehículo sin verse obligados a efectuar grandes desplazamientos; los titulares de la tarjeta de estacionamiento, tendrán los siguientes derechos siempre y cuando exhiban la tarjeta en el interior del vehículo de forma visible y legible desde el exterior:

1. Reserva de plaza de aparcamiento, previa la oportuna solicitud y justificación de la necesidad, en lugar próximo al domicilio o puesto de trabajo; cuando se trate de personas en situación de movilidad reducida que requieran la ayuda de otra persona y/o la utilización de aparatos mecánicos, circunstancias que se acreditarán mediante el correspondiente dictamen PMR.

Para ello, es necesario e imprescindible disponer de vehículo propio en la unidad familiar, entendiéndose como tal, a todos aquellos que convivan en el mismo domicilio que el solicitante, al menos durante el último año.

De ser concedida, esta plaza no será para uso exclusivo del solicitante y deberá ser compartida con otras personas con movilidad reducida debidamente acreditadas con la correspondiente tarjeta PMR.

Estas reservas deberán señalizarse con el símbolo internacional de accesibilidad.

2. Estacionamiento en los lugares habilitados para las personas con discapacidad.

3. Estacionamiento en las zonas de aparcamiento de tiempo limitado durante el tiempo necesario.

4. Parada o estacionamiento en las zonas reservadas para carga y descarga, por el tiempo indispensable y siempre que no se impida la realización de las labores propias de la carga y descarga.

5. Parada en cualquier lugar de la vía, por motivos justificados y por el tiempo indispensable, siempre que no se ocasionen perjuicios a los peatones o al tráfico y de acuerdo con las instrucciones de los agentes de la autoridad.

6. Acceso a vías, áreas, o espacios urbanos con circulación restringida a residentes, siempre que el destino se encuentre en el interior de esa zona.

7. Estacionamiento en vías, áreas, o espacios urbanos con circulación restringida a residentes.

Art. 8. *Obligaciones del titular.*—1. El titular de la tarjeta de estacionamiento está obligado a:

1.1. La correcta utilización de la misma, conforme a las condiciones de uso previstas en el artículo 7 de esta ordenanza.

1.2. Colocar la tarjeta de estacionamiento en el salpicadero del vehículo o adherirla al parabrisas delantero por el interior, siempre el documento original, de forma que su anverso resulte claramente visible y legible desde el exterior.

1.3. Identificarse cuando así lo requiera un agente de la autoridad, acreditando su identidad con el Documento Nacional de Identidad, número de Identificación Fiscal, tarjeta de residencia o cualquier otro documento oficial identificativo, sin el cual no podrá hacer uso de la tarjeta de estacionamiento. Los menores de 14 años podrán acreditar su identidad mediante la exhibición del documento de reconocimiento del grado de discapacidad.

1.4. Colaborar con los agentes de la autoridad para evitar, en el mayor grado posible, los problemas de tráfico que pudieran ocasionar al ejercitar los derechos que les confiere la utilización de la tarjeta de estacionamiento.

1.5. Devolver la tarjeta de estacionamiento caducada en el momento de la renovación o al término de su vigencia.

1.6. Comunicar al Ayuntamiento de Móstoles, en el plazo de quince días, cualquier variación de los requisitos exigidos para su concesión, así como el cambio de domicilio, deterioro de la misma y pérdida o robo, en cuyo caso deberá adjuntarse la correspondiente denuncia.

1.7. Cuando el cambio de domicilio sea a otro municipio de la Comunidad de Madrid, la nueva tarjeta de estacionamiento expedida por éste conservará el número de orden de la Comunidad de Madrid que tuviese adjudicado, variando el municipal, y su plazo de validez, siendo únicamente entregada a su titular previa devolución de la anterior.

2. El incumplimiento de estas obligaciones, así como el uso fraudulento, podrá dar lugar a la cancelación de la tarjeta de estacionamiento o a su retirada temporal, sin perjuicio de las sanciones previstas en el artículo 17 de la presente ordenanza y por el ordenamiento jurídico.

3. El uso indebido de la tarjeta de estacionamiento por parte de sus titulares podrá dar lugar a su retirada inmediata por la autoridad municipal o sus agentes, iniciándose en ese momento la apertura del correspondiente expediente que podrá finalizar con la revocación de la misma.

Cuando la tarjeta retirada haya sido expedida en otro Ayuntamiento, se procederá a informar al organismo competente en la materia para que tenga conocimiento de la iniciación del mencionado expediente. Todo ello sin perjuicio de las responsabilidades administrativas, civiles o penales que pudieran derivarse de esa actuación.

4. En caso de no haber sido retirada por la autoridad municipal o sus agentes, el acuerdo de revocación conllevará la entrega de la tarjeta de estacionamiento revocada.

5. Tras la revocación, sus titulares podrán volver a solicitar la expedición de una nueva tarjeta una vez haya finalizado el plazo para el que le fue retirada la anterior.

6. Los familiares y representantes del titular fallecido tendrán la obligación de entregar la tarjeta a la Concejalía correspondiente, a la mayor brevedad posible.

Art. 9. Prohibiciones.—Se prohíbe a los titulares de la tarjeta:

1. Estacionar de tal manera que entorpezca la circulación de vehículos, zonas peatonales, en pasos de peatones, la entrada y salida de los vados, sobre la acera, en zonas acotadas por razones de seguridad pública, espacios que reduzcan carriles de circulación, en las salidas de emergencias o en los lugares y supuestos donde esté prohibida la parada.

2. Ceder la tarjeta a otra persona para su uso o provecho.

3. Utilizar una tarjeta fotocopiada, manipulada, falsificada o deteriorada intencionalmente.

4. Estacionar en los lugares reservados al transporte público.

5. Estacionar en los lugares reservados a algún tipo de vehículos específicos (vehículos policiales, taxis, etcétera).

6. Cualquier otro incumplimiento de las condiciones de utilización de la tarjeta.

En cualquiera de estos supuestos el vehículo infractor será denunciado y retirado con grúa al depósito municipal de vehículos.

Art. 10. Competencia.—1. El Alcalde-Presidente será el órgano competente para la concesión y revocación, en su caso, de la tarjeta de estacionamiento, así como para las reservas previstas en la presente ordenanza, el cual podrá delegar en un Concejal.

2. Las tareas de vigilancia y control de la utilización de las tarjetas y de las reservas de estacionamiento serán realizadas por la Policía Municipal de este Ayuntamiento, quienes podrán intervenir cautelarmente aquellas tarjetas que se estén utilizando fraudulentamente.

Art. 11. *Vigencia de la tarjeta.*

1. En el caso de las tarjetas expedidas a las personas que reúnan los requisitos establecidos en el artículo 3.1 se aplicarán las siguientes reglas:

- 1.1. En los supuestos de movilidad o agudeza visual reducida de carácter permanente se concederá por períodos de cinco años renovables. En este supuesto, para la renovación solo será precisa la presentación de la Solicitud.
- 1.2. En los de movilidad reducida o agudeza visual de carácter temporal el plazo de vigencia dependerá de la duración de la limitación determinada en el dictamen, en caso de procederse a la solicitud de renovación se seguirá el procedimiento ordinario previsto en el artículo 12.

2. Las tarjetas expedidas a las personas titulares de los vehículos que realicen transporte colectivo de personas con movilidad reducida se concederá por períodos de cinco años renovables. En caso de renovación se ajustará a lo dispuesto en el apartado 1.1 de este artículo.

3. En el supuesto de variación de datos de las personas titulares de los vehículos de transporte colectivo, se procederá de la siguiente:

- 3.1. Si se modifica el vehículo, simultáneamente con la modificación de las matrículas asociadas, deberá solicitarse una nueva tarjeta.
- 3.2. Si se contempla la inclusión de un número de vehículos superior al existente, deberá igualmente solicitarse nueva tarjeta.

5. El ayuntamiento podrá, de oficio, efectuar comprobación de que persiste las condiciones que han generado la expedición de la tarjeta.

6. En el supuesto de extranjeros residentes, prevalecerá lo dispuesto en la legislación vigente en materia de extranjería.

7. La variación en cualquier momento de las circunstancias que motivaron la concesión de la tarjeta de estacionamiento conllevará que el Ayuntamiento resuelva sobre la concesión o retirada de la misma, según proceda, para lo que deberá, en el caso contemplado en el punto 1 de este artículo, solicitar un nuevo dictamen a la Consejería competente en materia de asuntos sociales.

Art. 12. *Renovación de la tarjeta.*—1. La renovación de la tarjeta de estacionamiento deberá ser solicitada durante el último mes anterior a la expiración del plazo de su vigencia, prorrogándose la validez de la emitida anteriormente hasta la resolución del procedimiento. En caso de que la solicitud se presente dentro de los noventa días naturales posteriores a la fecha en que haya finalizado la vigencia de la última tarjeta emitida, se entenderá que subsiste dicha vigencia hasta la resolución del correspondiente procedimiento de renovación.

2. En todo caso, para renovar la tarjeta de estacionamiento es imprescindible que el titular mantenga los requisitos exigidos para su otorgamiento.

Art. 13. *Tarjeta de estacionamiento provisional.*—1. Excepcionalmente, por razones humanitarias, se otorgará una tarjeta de estacionamiento de carácter provisional a las personas que presenten movilidad reducida, aunque esta no haya sido dictaminada oficialmente, por causa de una enfermedad o patología de extrema gravedad que suponga fehacientemente una reducción sustancial de la esperanza de vida que se considere normal para su edad y demás condiciones personales, y que razonablemente no permita tramitar en tiempo la solicitud ordinaria de la tarjeta de estacionamiento.

2. La acreditación de los extremos enunciados en el apartado anterior se efectuará con un certificado médico facultativo de los servicios públicos de salud, que deberá contar con la validación de la inspección de los servicios sanitarios competentes por razón del domicilio de la persona solicitante.

3. A los titulares de la tarjeta de estacionamiento provisional les serán de aplicación los derechos, obligaciones y condiciones de uso regulados en esta norma, durante el tiempo que dure su concesión.

4. La concesión de la tarjeta de carácter provisional tendrá una duración máxima de un año, pudiendo prorrogarse por un período igual, siempre que se mantengan las condiciones iniciales requeridas para su otorgamiento.

5. La tarjeta de estacionamiento provisional se verá automáticamente sustituida por la tarjeta de estacionamiento definitiva, siempre que concurren las circunstancias que desarrolla el artículo 3.1 de esta ordenanza, en el momento que esta se expida, debiendo su titular hacer entrega de la tarjeta provisional al Ayuntamiento.

Art. 14. *Reserva de plaza de estacionamiento junto al centro de trabajo y domicilio.*—1. De conformidad con el artículo 12.3 de la Ley 8/1993, de 22 de junio, el titular de la tarjeta tendrá derecho a reserva de plaza de aparcamiento junto a su centro de trabajo y domicilio, en las condiciones estipuladas en la presente ordenanza.

2. El titular de un centro de trabajo que tenga un trabajador beneficiario de la reserva de plaza estipulada en el apartado anterior vendrá obligado:

- 2.1. A efectuar dicha reserva en el interior de sus instalaciones.
- 2.2. Si por los servicios municipales correspondientes se estimara inviable se realizará en la vía pública.
- 2.3. En cualquier caso, los costes que se deriven de la señalización de la reserva serán sufragados por el empleador.
- 2.4. En aquellos casos en los que la solicitud de reserva de plaza de estacionamiento junto al centro de trabajo provenga de un conductor titular de una tarjeta de estacionamiento expedida por otro municipio de la Comunidad de Madrid, se comprobará la vigencia de la misma a través de la consulta en el Registro único de tarjetas de estacionamiento de vehículos para personas con movilidad reducida de la Comunidad de Madrid y se acreditará relación laboral o la actividad profesional que justifican la necesidad de la reserva.

3. El Ayuntamiento reservará una plaza de aparcamiento en el lugar más cercano posible al domicilio del titular de la tarjeta, siempre que la unidad familiar no disponga de plaza de estacionamiento privada.

4. Las especificaciones técnicas de diseño y trazado de estas reservas cumplirán lo establecido en el artículo 12.2 de la Ley 8/1993, de 22 de junio.

5. El Ayuntamiento se reserva la facultad de suprimir la reservas, trasladarlas o reducir las en espacio y tiempo, si no se vieran utilizadas o resultaran contrarias al buen desenvolvimiento del tráfico urbano, sin que su anterior concesión y los términos de la misma se considere hayan generado derechos a favor del particular interesado.

Art. 15. *Plazas de aparcamiento reservadas para personas titulares de la tarjeta de estacionamiento.*—1. Los principales centros de actividad de los núcleos urbanos deberán disponer de un mínimo de una plaza de aparcamiento reservada y diseñada para su uso por personas titulares de la tarjeta de estacionamiento por cada cincuenta plazas o fracción, independientemente de las plazas destinadas a residencia o lugares de trabajo. Estas plazas deberán cumplir las condiciones reglamentariamente previstas.

2. El Ayuntamiento de Móstoles, de oficio o a instancia de particular, particulares o instituciones, reservará plazas de estacionamiento con limitación horaria para vehículos utilizados por personas con movilidad reducida cerca de edificios públicos, hospitales, centros de salud, instalaciones deportivas, equipamientos culturales y aquellos lugares donde por sus especiales circunstancias se considere necesario.

Art. 16. *Registro de tarjetas de estacionamiento.*—1. Con el fin de garantizar la efectividad de los derechos reconocidos a los titulares de las tarjetas de estacionamiento por personas con discapacidad en todo el ámbito de la Comunidad de Madrid, el Ayuntamiento anotará en el Registro de Tarjetas de Estacionamiento para personas con movilidad reducida de la Comunidad de Madrid, dependiente de la Dirección General de Transportes, las resoluciones de concesión, denegación, renovación o revocación de las mismas por él dictadas así como las anotaciones correspondientes a las tarjetas retiradas y las relativas a las sanciones impuestas en la materia.

2. Los datos personales a disposición del Ayuntamiento, así como los facilitados al citado Registro estarán protegidos conforme a la normativa vigente en materia de tratamientos de datos personales.

Art. 17. *Infracciones.*—1. Las acciones y omisiones que incumplan lo dispuesto en esta Ordenanza constituirán infracción administrativa, y darán lugar a la exigencia de responsabilidad de tal carácter previa la tramitación del procedimiento administrativo sancionador correspondiente.

2. Las infracciones relativas al régimen de estacionamiento de vehículos serán sancionadas con arreglo a lo dispuesto en Real Decreto Legislativo 6/2015, de 30 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Tráfico, Circulación de vehículos a motor y Seguridad Vial, en sus Reglamentos de desarrollo, así como en la Ordenanza municipales correspondientes.

3. Las infracciones a los preceptos de esta norma se calificarán en leves, graves y muy graves.

4. Son infracciones leves, las que constituyendo vulneración de cualquiera de los mandatos previstos en la presente Ordenanza no estén calificadas expresamente como graves o muy graves, y en especial las siguientes:

- 4.1. No comunicar el cambio de domicilio en el tiempo establecido.
 - 4.2. Incumplimiento de las reglas que rigen la colocación de la tarjeta que no constituyan infracción grave.
 - 4.3. No colaborar con los Agentes para evitar los problemas de tráfico ocasionados al ejercitar los derechos que le confiere la utilización de la tarjeta PMR.
 - 4.4. Utilizar una tarjeta caducada.
5. Son infracciones graves.
- 5.1. La utilización de tarjeta sin que el titular viaje como conductor o acompañante.
 - 5.2. La utilización de tarjeta en espacio reservado sin que en la llegada o salida del vehículo acceda el titular.
 - 5.3. La cesión de la tarjeta de estacionamiento a persona no titular.
 - 5.4. La utilización de tarjeta fotocopiada, para uso de estacionamiento reservado.
 - 5.5. No hacer entrega de la tarjeta, si ha sido requerido a ello.
 - 5.6. La comisión de tres infracciones leves en un año.
6. Son infracciones muy graves.
- 6.1. La utilización de tarjeta revocada, anulada o que haya perdido su vigencia, ya de forma automática, ya mediante resolución del órgano competente.
 - 6.2. La utilización de tarjeta manipulada, falsificada o deteriorada intencionadamente.
 - 6.3. La comisión de tres infracciones graves en un año.

Art. 18. *Responsabilidad de la Infracción.*—La responsabilidad por las infracciones cometidas a lo dispuesto en esta Ordenanza, recaerá directamente sobre el autor del hecho en que consista la infracción, sin perjuicio de la responsabilidad en que hubiera incurrido el titular de la autorización.

En este sentido, se imputará al titular de la autorización, la negligencia, el descuido o falta de custodia de la tarjeta de estacionamiento, así como la cesión o utilización de tarjeta original o fotocopiada por parte de tercero para hacer uso indebido de la misma, circunstancias estas que darán lugar a la exigencia de la correspondiente responsabilidad administrativa, sin perjuicio de la que derivase del pago de las tasas por la retirada del vehículo de la vía pública.

Art. 19. *Sanciones.*—1. Las infracciones leves serán sancionadas con multas de hasta 100 euros.

2. Las infracciones graves serán sancionadas con multa por importe de 200 euros y retirada de tarjeta de estacionamiento por período entre 6 meses y 12 meses.

3. Las infracciones muy graves serán sancionadas con multa por importe de 500 euros y la retirada de la tarjeta por período entre 12 y 24 meses, y en caso de reincidencia serán sancionadas con la retirada de la tarjeta por 60 meses.

4. Las sanciones previstas en este precepto se impondrán, con independencia de la retirada del vehículo de la vía pública en los supuestos que legalmente proceda, así como cuando a juicio de los agentes de Policía Municipal se produzca un obstáculo, riesgo grave para la circulación o perjuicio a los vehículos autorizados u otros usuarios.

Art. 20. *Prescripciones.*—En cumplimiento del artículo 30 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre del Régimen Jurídico del Sector Público las infracciones muy graves prescribirán a los tres años, las graves a los dos años y las leves a los seis meses. Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los tres años, las impuestas por faltas graves a los dos años y las impuestas por faltas leves al año.

DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNICA

Los ciudadanos españoles que residan en territorio nacional y los de los restantes Estados miembros de la Unión Europea, que sean titulares de una tarjeta de estacionamiento expedida por las respectivas autoridades competentes, gozarán en este término municipal de los derechos reconocidos por la presente ordenanza a los titulares de la tarjeta de estacionamiento de los vehículos para personas con movilidad reducida.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA

Las tarjetas de estacionamiento emitidas por el Ayuntamiento de Móstoles con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto 1056/2014, de 12 de diciembre, por el que se regulan las condiciones básicas de emisión y uso de las tarjetas de estacionamiento para personas con discapacidad y del Decreto 47/2015, de 7 de mayo, por el que se establece un modelo único de tarjeta de estacionamiento para las personas con discapacidad en el ámbito de la Comunidad de Madrid y se determinan las condiciones para su utilización, mantendrán su validez hasta la fecha vencimiento previstas en el documento original de expedición.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

A la entrada en vigor de la presente Ordenanza, queda derogada la Ordenanza Municipal reguladora de la Tarjeta de Estacionamiento de vehículos para personas con movilidad reducida aprobada por acuerdo plenario el 14 de octubre de 2004 y publicada el 28 de enero de 2005 (BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID número 23).

DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA

La presente ordenanza entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Móstoles, a 9 de noviembre de 2017.—La concejala-delegada de Igualdad, Sanidad y Mayores, Ana María Rodrigo García.

(03/37.410/17)



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE

3**SAN LORENZO DE EL ESCORIAL**

ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO

Aprobación definitiva y publicación del texto de la modificación de la “Ordenanza reguladora de Ocupación de vía pública con mesas y sillas con finalidad lucrativa del M.I. Ayuntamiento de San Lorenzo de El Escorial”.

El Pleno del Ayuntamiento en sesión celebrada el 31 de agosto de 2017, aprobó definitivamente la “Ordenanza reguladora de Ocupación de vía pública con mesas y sillas con finalidad lucrativa del M.I. Ayuntamiento de San Lorenzo de El Escorial”, el texto de la Ordenanza definitivamente aprobada, fue remitido a la Administración General del Estado y a la Comunidad de Madrid, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 56 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, sin que se hubiera recibido ninguna notificación dentro del plazo de quince días establecido en el referido artículo.

Contra la aprobación definitiva de la “Ordenanza reguladora de Ocupación de vía pública con mesas y sillas con finalidad lucrativa del M.I. Ayuntamiento de San Lorenzo de El Escorial”, por tratarse de una disposición de carácter general, cabe interponer recurso contencioso administrativo ante la Sala de lo Contencioso del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente al de la publicación del texto íntegro en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Seguidamente, a tenor de lo dispuesto en el artículo 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de Bases de Régimen Local, se publica el texto aprobado.

**ORDENANZA REGULADORA DE OCUPACIÓN DE VÍA PÚBLICA
CON MESAS Y SILLAS CON FINALIDAD LUCRATIVA**

TÍTULO PRELIMINAR

Capítulo I

*Principios generales**Objeto*

Artículo 1. La presente ordenanza tiene por objeto la regulación del régimen jurídico a que debe someterse el aprovechamiento de terrenos del dominio público municipal, mediante ocupación temporal con mesas, sillas o instalaciones análogas que constituyan actividad de hostelería, así como otros usos distintos de los anteriores que se autoricen para estos espacios.

Los aprovechamientos objeto de la presente ordenanza se referirán a la ocupación, mediante terraza u otros, de establecimiento hostelero ubicado en inmueble o local y es de obligado cumplimiento en todas las terrazas o explotaciones afines que se instalen parcial o totalmente en vías o terrenos de uso público.

Concepto

Art. 2. 1. Se entenderá por ocupación de terrenos de dominio público municipal con terrazas los aprovechamientos de vía pública, situados de forma aneja o adyacente (inmediato o próximo) a establecimiento hostelero ubicado en inmueble o local de carácter permanente, e integrados por mesas, sillas, sombrillas, toldos, jardineras, celosías, faroles, etcétera, o cualquier otro elemento análogo.

2. Establecimientos hosteleros son los incluidos en el apartado 111.3 del Catálogo de Espectáculos Públicos y Actividades Recreativas, Establecimientos, Locales Públicos y Actividades Recreativas de la Comunidad de Madrid.

3. Actos sujetos a licencia: todos los actos de instalación de terrazas contemplados en la presente ordenanza están sujetos a previa licencia municipal y liquidación de las tasas

correspondientes de conformidad con lo establecido en las ordenanzas fiscales correspondientes.

Requisitos generales

Art. 3. Con carácter general, las instalaciones a que se refiere la presente ordenanza se sujetarán a las prescripciones que, en cuanto a ubicación, régimen de distancias y protección del entorno urbano, se determinen por este Ayuntamiento.

Será facultad del Ayuntamiento la concesión de ocupación de vía pública cuando concurren circunstancias especiales no contempladas en la presente ordenanza, así como la suspensión o modificación de las autorizadas previo informe de los servicios municipales.

Art. 4. El mobiliario y los elementos decorativos que pretendan instalarse en los terrenos de dominio público municipal para el ejercicio de las actividades reguladas en la presente ordenanza serán, en cualquier caso, autorizados por el Ayuntamiento.

En el anexo I de la presente ordenanza se establecen las directrices respecto del mobiliario de las terrazas.

Singularidades

Art. 5. No obstante, lo establecido en el artículo anterior, todas las actividades hosteleras objeto de la presente ordenanza deberán cumplir, además, los requisitos siguientes:

1. La ocupación de la acera no podrá ser nunca superior a la mitad de la anchura libre de la misma. El ancho libre mínimo que quede fuera del área de terraza no será inferior a lo establecido en la normativa urbanística. En el supuesto de tratarse de bulevares, la superficie de ocupación no podrá exceder del 50 por 100 de su anchura.

Tratándose de plazas y calles peatonales, la superficie de ocupación no podrá exceder del 60 por 100 de su superficie.

2. Deberán dejarse completamente libres para su utilización inmediata, si fuera preciso, por los servicios públicos correspondientes:

- Las entradas a galerías visitables.
- Las bocas de riego.
- Los hidrantes.
- Los registros de alcantarillado.
- Las salidas de emergencia.
- Las paradas de transporte público regularmente establecido.
- Los aparatos de registro y control de tráfico.
- Los centros de transformación y arquetas de registro de servicio público.

No podrá colocarse mobiliario ni elemento decorativo alguno en los terrenos de dominio público municipal que no cumpla los requisitos señalados en el apartado segundo de este artículo. Si así se hiciera, este hecho dará lugar a la revocación de la licencia.

1. No podrá colocarse elemento alguno de mobiliario que dificulte la maniobra de entrada o salida en vados permanentes de paso para vehículos, ni que exceda de la superficie autorizada en la licencia.

2. En ningún caso podrán colocarse elementos fijos o permanentes, cuya colocación o desmonte requiera la realización de alguna obra especial, con excepción de las fijaciones de los parasoles.

3. La utilización del mobiliario y los elementos decorativos de cualquier tipo, tales como, sillas, mesas, veladores, jardineras, faroles, celosías, sombrillas, expositores, calefactores homologados, etcétera, deberá ser autorizada por el Ayuntamiento previa aprobación de los correspondientes modelos.

4. Para facilitar y agilizar las autorizaciones de estos elementos, el Ayuntamiento podrá acordar la homologación o aprobación genérica de elementos existentes.

5. No podrán colocarse, en suelo de titularidad y uso público mobiliario, elementos decorativos o revestimientos de suelos de ningún tipo, salvo que estén incluidos expresamente en la autorización.

6. En la calle Floridablanca, durante la época estival, en la zona que se convierte en peatonal y cuando esta sea peatonal y previa solicitud, los establecimientos podrán colocar una segunda fila de mesas, sin salirse en ningún caso de la acera, respetando el resto de las determinaciones de la presente ordenanza y realizando el pago de la tasa correspondiente por la utilización de dicho espacio.

Modalidades de ocupación y limitaciones

Art. 6. La ocupación de suelo de titularidad y uso público con terrazas se ajustará a las siguientes modalidades y condiciones.

1. Podrán instalarse terrazas situadas de forma aneja o adyacente (inmediato o próximo) en aceras, calles, calles sin salida, calles peatonales y en los bulevares, medianas o plazas.

Cuando la terraza se sitúe en la zona de tránsito peatonal de una calle, podrá alcanzar la longitud del frente de fachada del edificio propio y de los colindantes, previo informe de valoración de los servicios municipales.

En las terrazas de locales con licencia de restaurante en las que el personal del establecimiento se vea obligado a cruzar la calzada se podrá disponer de una mesa de apoyo por local o por zona diferenciada de terraza del mismo local de dimensiones no superiores a 6 metros cuadrados, previa valoración por los servicios municipales.

En el resto de terrazas de locales con licencia de restaurante, a saber, en aquellas en las que no sea necesario cruzar la calzada, podrá colocarse una mesa de apoyo por local o por zona diferenciada de terraza del mismo local, con una superficie máxima de 4 metros cuadrados.

Las mesas de apoyo se situarán en todo caso siempre dentro del área de concesión, y el acceso del personal a ellas será dentro del área de concesión.

2. La porción del dominio público municipal susceptible de ocupación con terrazas anejas a establecimientos hosteleros ubicados en inmueble o local no podrá exceder de 150 metros cuadrados.

3. Cuando la ocupación del espacio se solicite por más de un establecimiento, el reparto se hará proporcional entre los solicitantes, sin que puedan instalarse elementos de mobiliario urbano que resten visibilidad a otros establecimientos, si no es con la autorización escrita de los mismos.

4. Con carácter excepcional y por razones de viabilidad, seguridad o cualesquiera otras debidamente motivadas, podrá denegarse la concesión de la licencia, a pesar de cumplir la solicitud con los requisitos establecidos en la presente ordenanza.

5. No se permitirá instalación de terrazas sobre superficie de zonas ajardinadas.

Art. 7. En ningún caso podrá utilizarse la inclusión de publicidad en los elementos del mobiliario urbano de las terrazas. El Ayuntamiento podrá denegar la solicitud de la instalación cuando resulte inadecuada o discordante con el entorno desde la óptica de una adecuada estética urbana.

Como excepción de lo anterior, y con carácter informativo, los establecimientos que dispongan de autorización para colocar parasoles podrán anunciar el nombre del local en uno de los faldones cada uno de dichos elementos, siendo el tipo de letra "Verdana", o bien el de la identidad corporativa del establecimiento, la altura máxima de letra de 15 centímetros, la longitud máxima del rótulo de 150 centímetros y el color negro. No podrá existir ningún logotipo o elemento decorativo.

Prohibiciones y limitaciones

Art. 8. No podrán instalarse ni utilizar:

- Aparatos de reproducción de sonido ni megafonía.
- Queda absolutamente prohibida la instalación de billares, futbolines, máquinas recreativas de azar y similares, en las terrazas objeto de regulación en la presente ordenanza.
- Mobiliario no autorizado.
- Instrumentos musicales ni realizar actuaciones recreativas en vivo de cualquier tipo.

Conducciones subterráneas

Art. 9. En todo caso, las conducciones de los servicios de agua, electricidad y desagües deberán ser subterráneas, debiendo solicitarse previamente las oportunas licencias de obras en la vía pública, sin que el otorgamiento de estas sirva como título habilitante para la obtención de la licencia administrativa para la instalación de la terraza, y siempre previo pago de la correspondiente tasa fiscal.

Excepcionalmente, cuando así lo exijan las circunstancias de imposibilidad física u oportunidad concreta, podrán autorizarse otras acometidas distintas de las anteriores, siempre de conformidad con las indicaciones de los Servicios Técnicos Municipales.

Capítulo II

Actividades incluidas y excluidas actividades incluidas

Art. 10. Los establecimientos regulados en la presente ordenanza podrán expender los productos autorizados en su licencia de actividad siempre que cumplan las condiciones de calidad exigidas en las reglamentaciones técnico-sanitarias y normas de calidad correspondientes.

Actividades excluidas

Art. 11. La presente ordenanza no será de aplicación a los actos de ocupación de la vía pública que, siendo de carácter hostelero, se realicen con ocasión de ferias, festejos, actividades deportivas, musicales o análogas, los cuales se regirán por sus normas específicas.

Del mismo modo, podrá suspenderse, con carácter excepcional, la utilización de la terraza cuando, por las causas señaladas en el párrafo anterior, sea necesario el espacio ocupado por la misma para actividades de ámbito general al servicio del Ayuntamiento.

Capítulo III

Efectos generales

Art. 12. Todas las licencias se otorgarán dejando a salvo el derecho de propiedad y sin perjuicio de tercero, y el ejercicio de la actividad se desarrollará a riesgo y ventura de los interesados.

Cuando las licencias se otorguen a personas físicas, en caso de fallecimiento del titular, se subrogarán en la misma cualesquiera de sus herederos forzosos.

La licencia no podrá ser arrendada, subarrendada ni cedida, directa o indirectamente, en todo o en parte.

Capítulo IV

Derechos y obligaciones

Derechos

Art. 13. El titular de la licencia tendrá derecho a ejercer las actividades en los términos de la respectiva licencia con sujeción a las prescripciones establecidas en la presente ordenanza y demás preceptos legales aplicables.

En los cambios de titularidad de los establecimientos quedarán incluidas las terrazas autorizadas, asumiendo el nuevo titular los derechos y obligaciones establecidas para la misma en la presente ordenanza.

Excepciones

Art. 14. En caso de circunstancias temporales el Ayuntamiento podrá dejar sin efecto la autorización durante el tiempo necesario hasta que se extinga la circunstancia imprevista o sobrevenida de urbanización, implantación, supresión o modificación de servicios públicos, pudiendo reubicarse la terraza, próxima al local, si fuera posible o proceder por el Ayuntamiento a la devolución de la parte proporcional correspondiente a la tasa de la terraza abonada.

Obligaciones: realización de obras

Art. 15. Serán de cuenta del titular de la licencia la instalación de los elementos y la realización, a su costa, de las obras necesarias para el ejercicio de las actividades a que se refiere la presente ordenanza, con sujeción al proyecto de instalación y las prescripciones de los Servicios Técnicos Municipales.

Obligaciones: limpieza, higiene y ornato

Art. 16. Serán de obligación de los titulares de las terrazas mantener estas y cada uno de los elementos que las componen en las debidas condiciones de limpieza, seguridad y ornato.

A tales efectos, será requisito indispensable para el titular de la instalación disponer de los elementos de recogida y almacenamiento de los residuos que pueden ensuciar el espacio público, de acuerdo con lo dispuesto por el Ayuntamiento.

No se permitirá almacenar elementos móviles (mostradores, cámaras, elementos publicitarios, barras, etcétera) o apilar productos o materiales junto a terrazas, así como residuos propios de la instalación, tanto por razones de estética y decoro como por higiene.

Contratos de servicios

Art. 17. Los contratos de los servicios para las acometidas de agua, saneamiento y electricidad serán de cuenta del titular de la licencia y deberán celebrarse con las compañías suministradoras de servicio.

Capítulo V

Inspecciones y sanciones

Competencia

Art. 18. El concejal-delegado de Comercio y los Servicios Municipales de la misma serán los competentes para controlar el exacto cumplimiento de las normas establecidas en la presente ordenanza y demás disposiciones aplicables, así como para la imposición de sanciones, previa instrucción del oportuno expediente sancionador, cuya interposición y resolución será competencia de la Junta de Gobierno.

Clasificación de las infracciones

Art. 19. Las infracciones de las normas contenidas en esta ordenanza y disposiciones complementarias se clasifican en leves, graves y muy graves.

1. Son faltas leves:

- a) La falta de ornato y limpieza en la terraza y su entorno.
- b) El deterioro leve en los elementos del mobiliario y ornamentales urbanos anejos o colindantes al establecimiento que se produzcan como consecuencia de la actividad objeto de la licencia.
- c) No retirar diariamente durante el período de tiempo comprendido entre el 1 de noviembre y el 28 de febrero, todos los elementos del mobiliario urbano que componen la terraza. (artículo 27).
- d) Ocupar un espacio de terraza estando solicitado, pero no concedido.

2. Son faltas graves:

- a) La reiteración por dos veces en un mismo año en la comisión de faltas leves.
- b) La ocupación en mayor superficie de la autorizada en un 10 por 100.
- c) La falta de aseo, higiene o limpieza en los elementos del establecimiento, siempre que no constituya falta leve o muy grave.
- d) El deterioro grave en los elementos del mobiliario y ornamentales urbanos anejos o colindantes al establecimiento que se produzcan como consecuencia de la actividad objeto de la licencia cuando no constituya falta leve o muy grave.
- e) La emisión de ruidos por encima de los límites autorizados.
- f) La no exhibición de las autorizaciones municipales preceptivas a los inspectores o autoridades municipales que lo soliciten.
- g) Ocupar un espacio de terraza sin estar solicitado.

3. Son faltas muy graves:

- a) La reiteración en dos faltas graves.
- b) La desobediencia a los legítimos requerimientos de los inspectores y autoridades municipales.
- c) La falta de aseo, higiene o limpieza en los elementos del establecimiento, siempre que no constituya falta leve o grave.
- d) El ejercicio de la actividad en deficientes condiciones.
- e) La venta de artículos en deficientes condiciones.
- f) La venta de productos alimenticios no autorizados.
- g) No desmontar las instalaciones una vez terminado el período de licencia, o cuando así lo fuera ordenado por la autoridad municipal.

- h) Instalar elementos de mobiliario no autorizados ni homologados por los Servicios Municipales.
- i) La expedición de bebidas alcohólicas a menores de dieciocho años.

Sanciones

Art. 20:

- Las faltas leves se sancionarán con multa de hasta 250 euros.
- Las faltas graves, con multa entre 251 y 500 euros.
- Las faltas muy graves con multa superior a 501 euros y hasta 800 euros, pudiendo incluso ser revocada la licencia.

Aplicación de las sanciones

Art. 21. En la aplicación de las sanciones que se establecen en el artículo anterior se atenderá al grado de culpabilidad, entidad de la falta cometida, peligrosidad que implique la infracción, reincidencia o reiteración y demás circunstancias agravantes o atenuantes que concurren.

Capítulo VI

Solicitud

Capacidad para solicitar la licencia

Art. 22. Podrán solicitar licencia para este tipo de ocupaciones los titulares de establecimientos que se encuentren en las situaciones a que se refiere el presente título, siempre que la actividad se desarrolle de conformidad con las normas urbanísticas y sectoriales que regulen la misma.

Competencia para el otorgamiento

Art. 23. Será competente para el otorgamiento de las licencias de instalaciones de terrazas de establecimientos hosteleros de carácter permanente, la Junta de Gobierno en la primera sesión que esta celebre una vez informado el expediente por los servicios técnicos municipales.

Requisitos de la solicitud

Art. 24. Solicitud de la autorización: para poder solicitar la licencia será necesario que el establecimiento hostelero de carácter permanente reúna todos los requisitos necesarios para el ejercicio de dicha actividad, cumplir las condiciones de esta ordenanza y que el interesado se comprometa a su estricto cumplimiento.

1. Las licencias se deberán solicitar por escrito ante el concejal-delegado competente en materia de hostelería, mediante instancia tipo en el Registro General del Ayuntamiento en el que se harán constar detalladamente:

- a) Licencia de actividad y funcionamiento del establecimiento.
- b) Acreditación de que el seguro de Responsabilidad Civil cubre la responsabilidad exigible en la Ley de Espectáculos Públicos de la Comunidad de Madrid (para el cálculo de su cuantía se tendrá en cuenta el aforo del local más el de la terraza).
- c) Plano a escala de la terraza que se pretende instalar, con indicación de los elementos de mobiliario, especificando en todo momento clase, naturaleza, número, dimensiones y colocación de los mismos, aportando en el caso de colocación de jardineras, celosías, farolas, bancos, veladores, expositores y mobiliario complementario de cualquier clase, el diseño, plano, fotografía, catálogo, etcétera, para su homologación por el Ayuntamiento.

Plazo de resolución y forma de otorgamiento

Art. 25. La Junta de Gobierno resolverá sobre las solicitudes en el plazo de tres meses, a contar desde su entrada en el Registro del Ayuntamiento, entendiéndose que, transcurrido dicho plazo sin resolución alguna, se entenderá denegada.

La ocupación de terrenos de dominio público estará sujeta a previa licencia administrativa. La resolución será motivada e incorporará las determinaciones que afecten a su autorización.

Vigencia de las licencias

Art. 26. A partir de la entrada en vigor de la presente ordenanza, las licencias se entenderán otorgadas por años naturales y se entenderán tácitamente prorrogadas en los años siguientes al de su otorgamiento, si ninguna de las partes, Administración o administrado, comunica por escrito a la otra, antes del 1 de diciembre, su voluntad contraria a la prórroga.

Temporada y horario

Art. 27. Las terrazas podrán instalarse durante la totalidad del año natural. No obstante, en el período de tiempo comprendido entre el 1 de noviembre y el 28 de febrero, todos los elementos del mobiliario urbano que componen la terraza deberán ser retirados diariamente. El incumplimiento de estas prescripciones podrá dar lugar a la suspensión de la licencia.

Art. 28. El horario de apertura y cierre de las terrazas será el regulado por la legislación sectorial de la Comunidad de Madrid.

Productos consumibles

Art. 29. La licencia para instalar en terrenos de dominio público municipal terrazas de establecimientos hosteleros de carácter permanente, dará derecho a expender y consumir en la terraza los mismos productos que puedan serlo en el establecimiento hostelero del cual dependen.

Limpieza diaria

Art. 30. Los titulares de licencias para la ocupación del dominio público municipal con terrazas de establecimientos hosteleros de carácter permanente tienen la obligación de retirar y agrupar, al término de cada jornada, los elementos del mobiliario instalados y realizar todas las tareas de limpieza necesarias. Los elementos de mobiliario se agruparán dentro del área de concesión y con un criterio de mínima obstaculización al paso de peatones y de decoro en la colocación.

Entre el 1 de noviembre y el 28 de febrero los parasoles autorizados deberán retirarse del área de concesión al terminar la jornada.

Terminación del plazo de ocupación

Art. 31. Finalizado el período de duración de la licencia, bien por renuncia del titular o por suspensión o revocación de la misma por parte del Ayuntamiento, el titular deberá dejar completamente expedito el suelo público que hubiera venido ocupando, retirando todos los elementos en él instalados, dentro de los tres días siguientes.

En caso de incumplimiento, podrá retirarlos el Ayuntamiento mediante ejecución sustitutoria a costa del interesado, dando lugar a la inhabilitación para sucesivas autorizaciones.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Las licencias que con anterioridad hubieren sido concedidas por un período de tiempo determinado y que subsistan a la entrada en vigor de esta ordenanza, subsistirán hasta su conclusión temporal, y continuarán rigiéndose por las normas del régimen jurídico en que se hubiesen otorgado. Una vez concluidas, deberán solicitarse nuevamente, ajustándose a las reglas de esta ordenanza.

DISPOSICIÓN FINAL

La presente ordenanza entrará en vigor al día siguiente de su completa publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Esta ordenanza fue aprobada inicialmente en el Pleno de 28 de diciembre de 1995. Esta ordenanza ha sido nuevamente modificada por el Ayuntamiento en Pleno en sesión ce-

lebrada el día 8 de noviembre de 2001 y publicada en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID número 294 del día 11 de diciembre de 2001.

Esta ordenanza ha sido modificada por el Ayuntamiento Pleno en sesión de 12 de noviembre de 2007, publicada en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID número 272, de 15 de noviembre de 2007, y publicado el texto íntegro de la modificación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID número 285, de 30 de noviembre de 2007.

Esta ordenanza ha sido modificada por el Ayuntamiento Pleno en sesión celebrada el día 29 de octubre del 2010, expuesta al público por el plazo de treinta días, sin que se hayan producido reclamaciones o sugerencias su texto ha quedado definitivamente aprobado entrando en vigor al día siguiente de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID número 5, de fecha 7 de enero de 2011.

ANEXO I

CRITERIOS DE APLICACIÓN DE LA ORDENANZA SOBRE MOBILIARIO

Se hace a continuación un resumen elemento por elemento de los tipos de mobiliario susceptibles de ser autorizados por el Ayuntamiento.

Cualquier elemento del mobiliario a disponer en las terrazas requiere la previa autorización del Ayuntamiento.

1. *Mobiliario fuera del área de concesión de terraza*

La ordenanza prohíbe la colocación o acopio de cualquier elemento de mobiliario fuera del área de concesión.

2. *Mesas y sillas*

Los modelos de mesas y sillas ya homologados son de aluminio, con respaldo y asiento bien de aluminio, bien de entramado de otro material.

3. *Sombrillas*

Los modelos de sombrillas ya homologados son en colores crudos, lo más claros posibles. No puede existir ningún tipo de publicidad en las sombrillas.

Como excepción de lo anterior, y con carácter informativo, los establecimientos que dispongan de autorización para colocar parasoles podrán anunciar el nombre del local en uno de los faldones cada uno de dichos elementos, siendo el tipo de letra "Verdana", o bien el de la identidad corporativa del establecimiento, la altura máxima de letra de 15 centímetros, la longitud máxima del rótulo de 150 centímetros y el color negro. No podrá existir ningún logotipo o elemento decorativo.

La colocación de sombrillas deberá solicitarse y ser autorizada por el Ayuntamiento detallándose el tipo y ubicación de las mismas.

Asimismo, para las fijaciones al suelo de las sombrillas se requiere la previa solicitud y concesión de la correspondiente licencia de obra menor.

4. *Cámaras*

La ordenanza no permite la colocación de cámaras en las terrazas.

5. *Elementos publicitarios (atriles, pizarras, etc)*

La ordenanza no permite la colocación de elementos publicitarios en las áreas de concesión de terrazas.

En caso de elementos informativos (descripción de menús y cartas) deberá solicitarse autorización, con indicación de la ubicación y detalles del modelo solicitado.

Se considera elemento publicitario cualquier tipo de reclamo de menú del día, helados variados, comida para llevar, etc, que no suponga información como el contenido de una carta o un menú sino más bien un intento de atracción al cliente.

El criterio del ayuntamiento es el de autorizar en todo caso, un atril por local para disposición de información, y siempre dentro del área de concesión.

6. *Barriles*

La ordenanza contempla la colocación de barriles, previa solicitud y autorización, siempre en el área de terraza. La zona que ocupen los clientes que hagan uso de los barriles deberá estar asimismo en el área de concesión de terraza.

El criterio del Ayuntamiento es autorizar un barril por establecimiento previa solicitud con indicación de su ubicación y características. En ningún caso podrán contener publicidad.

7. *Pizarras en fachadas*

La colocación de pizarras y publicidad en fachadas no se regula por la ordenanza de terrazas, sino por la vigente Ordenanza de Ornato, que establece en su artículo 6 las condiciones de colocación de los expositores en fachadas de la siguiente manera:

“Artículo 6 [...].

5. Expositores: Se permiten expositores móviles sobrepuestos, nunca empotrados ni fijados solidariamente a las fachadas, situados sobre los machones, siempre que respondan a la ordenación de la correspondiente portada y fachada; realizados en cerrajería con buen diseño de materiales, buena ejecución y acabados como se indica en 5.2 para las carpinterías.

[...]

8. Publicidad: Prohibido: toda clase de carteles, soportes publicitarios, vallas de publicidad exterior y demás elementos similares fuera de los expositores o señalizadores específicos que explote o señale y adjudique e Ayuntamiento en régimen de concesión o similar.

[...].”

La colocación de cualquier elemento en la fachada de los locales requerirá la previa solicitud de licencia y autorización con arreglo a la ordenanza de ornato.

8. *Estatuas, esculturas, armaduras, etc*

La ordenanza contempla la colocación de diversos elementos, previa solicitud y autorización, siempre en el área de terraza.

9. *Celosías*

La ordenanza contempla la colocación de celosías, previa solicitud y autorización, siempre en el área de terraza.

El criterio del Ayuntamiento es autorizar excepcionalmente celosías en casos de colindancia de terrazas de dos establecimientos, entre ellas, y en otras circunstancias especiales y de aspecto similar al que se detalla en el anexo de este documento.

Se establece el criterio de buenos materiales y buen diseño. Las celosías serán de madera metal o fibra en colores oscuros y sus dimensiones máximas serán de 2,00 metros de largo por 1,00 metro de altura, para evitar restar visibilidad a los peatones.

Para la colocación de estos elementos deberá tenerse en cuenta el contenido del artículo 6.6 de la ordenanza:

“Cuando la ocupación del espacio se solicite por más de un establecimiento, el reparto se hará proporcional entre los solicitantes, sin que puedan instalarse elementos de mobiliario urbano que resten visibilidad a otros establecimientos, si no es con la autorización escrita de los mismos”.

10. *Jardineras*

La ordenanza contempla la colocación de jardineras, previa solicitud y autorización, siempre en el área de terraza. Deberá presentarse una solicitud adjuntando croquis de la implantación y detalles del modelo propuesto.

Respecto a la tipología y calidad de estos elementos ha de seguirse el criterio general de la ordenanza de ornato, buenos materiales y buen diseño.

El criterio del Ayuntamiento es autorizar excepcionalmente jardineras en las terrazas y de aspecto similar al que se detalla en el anexo de este documento.

En el anexo II se adjuntan fotografías de elementos de cinc, de fibra, cerámicos, de acero corten, de madera, que deberán ser en tonos oscuros y de acabado mate.

11. Ceniceros

Se permitirá, previa solicitud y aceptación del modelo, la colocación de un cenicero por local en la fachada del mismo, junto a la puerta, del tipo de modelos comerciales existentes en el mercado.

En el caso de locales cuya área de concesión esté junto a la fachada del local se permitirá una pequeña repisa de apoyo del cenicero mimetizada con la fachada, y de dimensiones máximas 15 × 20 cm.

12. Otros

Para cualquier otro tipo de elemento no expresamente prohibido por la ordenanza de terrazas, deberá solicitarse la autorización indicando ubicación, siempre dentro del área de la terraza, y características del elemento.

ANEXO II**TIPOS DE JARDINERAS**

(Los modelos podrán consultarse en la web municipal: www.aytosanlorenzo.es).

San Lorenzo de El Escorial, a 8 de noviembre de 2017.—La alcaldesa-presidenta, Blanca Juárez Lorca.

(03/37.430/17)



IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA DE

4

MADRID NÚMERO 23

EDICTO

DON SALVADOR GONZÁLEZ BASCUEÑA, Letrado de la Admón. de Justicia del Juzgado de Primera Instancia número 23 de esta capital, en resolución de esta fecha dictada en los autos seguidos bajo el número 779/2014, sobre Guarda, Custodia o Alimentos de hijos menores no matrimoniales no consensuados, promovidos por el Procurador PALOMA BRIONES TORRALBA en nombre y representación de MONICA PATRICIA CARVAJAL ROSERO contra LUIS RODRIGO GALLARDO MONTENEGRO, en situación procesal de rebeldía, he acordado por medio del presente NOTIFICAR a mencionada parte demandada que en el referido procedimiento ha recaído resolución de fecha 17/10/2017, en la que en su parte dispositiva se acuerda lo siguiente:

"Estimar la demanda interpuesta por Mónica Patricia Carvajal Rosero contra Luis Rodrigo Gallardo Montenegro y confirmar como definitivas las medidas previas acordadas en el auto de 11 de junio de 2014 del procedimiento nº 8/14 en relación con la menor Merekei Gallardo Carvajal, sin hacer especial pronunciamiento sobre las costas procesales.

Así por esta mi sentencia, contra la que cabe interponer recurso de apelación para ante la Audiencia Provincial de Madrid en el plazo de veinte días en la forma prevista en el art. 458 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, debiendo exponer las alegaciones en que se basa, citar la resolución apelada y los pronunciamientos que se impugnan, y siendo preceptiva para su admisión la constitución de depósito por importe de 50 euros en la cuenta de consignaciones y depósitos de este Juzgado, definitivamente juzgando en primera instancia, lo pronuncio, mando y firmo."

Y para que sirva de notificación en forma a LUIS RODRIGO GALLARDO MONTENEGRO, que se halla en ignorado paradero, he acordado la publicación del presente EDICTO en el **BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID**.

Haciéndole saber que contra la referida sentencia cabe recurso de apelación a interponer ante este Juzgado en término de veinte días por medio de abogado y procurador.

Madrid, 2017.—El letrado de la Administración de Justicia (firmado).

(03/37.113/17)



IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA DE

5**MADRID NÚMERO 29**

EDICTO

Juzgado de 1ª Instancia nº 29 de Madrid.

D./Dña. ANGELES LETICIA MORALES MORENO, Letrado/a de la Admón. de Justicia del Juzgado de 1ª Instancia num. 29, da fe, que en este Juzgado se siguen autos de procedimiento Familia. Divorcio contencioso num. 164/2016 instados por Procurador D./Dña. REYES VIRGINIA GARCIA DE PALMA en nombre y representación de D./Dña. Rufino Parra López contra D./Dña. GUILLERMINA ALTAGRACIA LUGO en reclamación de DIVORCIO CONTENCIOSO, en los que se ha dictado en fecha 29/09/2017 sentencia y auto de aclaración de fecha 31-octubre-2017.

Contra la presente resolución cabe interponer recurso de APELACIÓN en el plazo de VEINTE DIAS, ante este Juzgado, para su resolución por la Ilma. Audiencia Provincial de Madrid (artículos 458 y siguientes de la L.E.Civil), previa constitución de un depósito de 50 euros, en la cuenta 2457-0000-35-0164/16 de este Órgano.

En atención al desconocimiento del actual domicilio del demandado D./Dña. GUILLERMINA ALTAGRACIA LUGO y de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 497.2 de la LEC, se ha acordado notificar la citada resolución por edicto en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid.

El texto completo de la resolución que se notifica está a disposición del interesado en la Secretaría de este tribunal.

En Madrid, a 31 de octubre de 2017

EL/LA LETRADO/A DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA

(03/37.192/17)



IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA**JUZGADO DE LO SOCIAL DE****6****MADRID NÚMERO 15****EDICTO
CÉDULA DE NOTIFICACIÓN**

D./Dña. MARIA DOLORES MARIN RELANZON LETRADO/A DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA DEL Juzgado de lo Social nº 15 de Madrid, HAGO SABER:

Que en el procedimiento 260/2013 de este juzgado de lo Social, seguido a instancia de D./Dña. GEORGE TECLICI frente a FOGASA, ALUMINIOS CANO SL y ALUMINIOS Y VENTANAS MADRID SL sobre Ejecución Forzosa del Laudo Arbitral se ha dictado la siguiente resolución :

“A los efectos de las presentes actuaciones; y para el pago de 4.639,32 EUROS de principal; 463 de intereses y 463 euros calculados para costas, se declara la INSOLVENCIA PROVISIONAL parcial del ejecutado ALUMINIOS Y VENTANAS MADRID SL y ALUMINIOS CANO SL, sin perjuicio de que pudieran encontrársele nuevos bienes que permitieran hacer efectiva la deuda aún pendiente de pago.

Una vez firme la presente resolución, archivense las presentes actuaciones.

MODO DE IMPUGNACION: *Contra el presente decreto cabe recurso directo de revisión, en el plazo de TRES DIAS desde su notificación, debiendo el recurrente que no sea trabajador o beneficiario de la Seguridad Social, ingresar la cantidad de 25 Euros, dicho depósito habrá de realizarse mediante el ingreso de su importe en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de este Juzgado en la entidad BANCO DE SANTANDER IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274 número 2513-0000-64-0260-13.*

Así lo acuerdo y firmo. Doy fe.

EL/LA LETRADO/A DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA”

Y para que sirva de **NOTIFICACIÓN EN LEGAL FORMA** a **ALUMINIOS Y VENTANAS MADRID SL** y **ALUMINIOS CANO SL** , en ignorado paradero, expido el presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en la oficina judicial, por el medio establecido al efecto ,salvo las que revistan la forma de auto, sentencia o decretos que pongan fin al procedimiento o resuelvan un incidente o se trate de emplazamiento.

En Madrid , a treinta de octubre de dos mil diecisiete .

EL/LA LETRADO/A DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA

(03/37.446/17)



IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

JUZGADO DE LO SOCIAL DE

7

MADRID NÚMERO 15

EDICTO
CÉDULA DE NOTIFICACIÓN

D./Dña. CRISTINA ORO-PULIDO MIGUEL LETRADO/A DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA DEL Juzgado de lo Social nº 15 de Madrid, HAGO SABER:

Que en el procedimiento 178/2017 de este juzgado de lo Social, seguido a instancia de D./Dña. ISRAEL ROMAN RUIZ frente a DOVELUX XXI SL sobre Ejecución de títulos judiciales se ha dictado la siguiente resolución :

AUTO

En Madrid, a veintiséis de octubre de dos mil diecisiete.

PARTE DISPOSITIVA

Despachar orden general de ejecución de sentencia a favor de la parte ejecutante, D./Dña. ISRAEL ROMAN RUIZ , frente a la demandada DOVELUX XXI SL, parte ejecutada, por un principal de 17.512,15 EUROS, más 1.751,00 EUROS y 1.751,00 EUROS de intereses y costas calculados provisionalmente, sin perjuicio de su posterior liquidación.

Notifíquese la presente resolución a las partes.

MODO DE IMPUGNACION.- *Mediante recurso de REPOSICION ante este Juzgado dentro de los TRES días hábiles siguientes al de su notificación, en el que además de alegar las posibles infracciones en que hubiere incurrido la resolución, podrá deducirse oposición en los términos previstos en el art. 239.4 LJS., debiendo el recurrente que no sea*

trabajador beneficiario del Régimen de la Seguridad social ingresar la cantidad de 25 Euros en la cuenta de este Juzgado abierta en la Entidad BANCO DE SANTANDER 2513-0000-64-0178-17.

Así, por éste su Auto, lo acuerda, manda y firma, el Ilmo. Sr. Magistrado - Juez

DECRETO

En Madrid, a veintiséis de octubre de dos mil diecisiete.

PARTE DISPOSITIVA

*Se ACUERDA LA ACUMULACIÓN a la presente ejecución de títulos judiciales 178/2017, de la que se sigue también en este Juzgado con los números ETJ 179/2017, ETJ 180/2017; ETJ 181/2017; ETJ 182/2017 continuándose su tramitación en un solo procedimiento, ampliándose a la presente ejecución, que tiene un principal de 17.512,15 más 3.502 euros de intereses y costas, **en otros** 27.358,02 euros de principal 5.470,00 euros de intereses y costas correspondiente a la ETJ 179/2017; 44.577,72 euros de principal 8.914 euros de intereses y costas correspondiente a la ETJ 180/2017; 29.934,68 euros de principal 5.986 euros de intereses y costas correspondiente a la ETJ 181/2017 y 15.486,36 euros de principal 3.096 euros de intereses y costas a la ETJ 182/2017; a cuyo efecto se libran los correspondientes despachos.*

*El principal total de las cinco ejecuciones acumuladas asciende a **134.868,93 euros más 26.968,00 euros** para intereses y costas, que se presupuestan provisionalmente para esta ejecución.*

*En orden a dar efectividad a la orden general de ejecución, **acuerdo:***

*- **REQUERIR a DOVELUX XXI SL**, a fin de que en el plazo de cinco días manifieste relacionadamente bienes y derechos suficientes para cubrir la cuantía de la ejecución que asciende a 134.868,93 EUROS, en concepto de principal y de 26.968,00 EUROS, en concepto provisional de intereses de demora y costas. Deberá manifestar dicha relación con la **precisión necesaria** para garantizar sus responsabilidades. Deberá, asimismo, **indicar** las personas que ostenten derechos de cualquier naturaleza sobre sus bienes y, de estar sujetos a otro proceso, concretar los extremos de éste que puedan interesar a la ejecución. Esta obligación incumbirá, cuando se trate de personas jurídicas, a sus administradores o a las personas que legalmente las representen y cuando se trate de comunidades de bienes o grupos sin personalidad, a quienes aparezcan como sus organizadores, directores o gestores. En el caso de que los bienes estuvieran gravados con cargas reales, deberá manifestar el importe del crédito garantizado y, en su caso, la parte pendiente de pago en esa fecha. En el caso de bienes inmuebles, deberá indicar si están ocupados, por qué personas y con qué título, bajo apercibimiento de que, en caso de no verificarlo, podrá ser sancionado, cuando menos, por desobediencia grave, en caso de que no presente la relación de sus bienes, incluya en ella bienes que no sean suyos, excluya bienes propios susceptibles de embargo o no desvele las cargas y gravámenes que sobre ellos pesaren, y podrán imponérsele también multas coercitivas periódicas.*

*Proceder a la **INVESTIGACIÓN JUDICIAL del patrimonio del ejecutado**. A tal efecto, se consultarán las bases de datos a las que tenga acceso este órgano judicial y se librarán los despachos pertinentes a los organismos y registros públicos a fin de que faciliten la relación de todos los bienes o derechos del deudor de los que tengan constancia, tras la realización por éstos, si fuere preciso, de las averiguaciones legalmente posibles. Se recabará la información precisa, dentro de los límites del derecho a la intimidad personal, para lograr la efectividad de la obligación pecuniaria que ejecute, de entidades financieras o depositarias o de otras personas privadas que por el objeto de su normal actividad o por sus relaciones jurídicas con el ejecutado deban tener constancia de los bienes o derechos de éste o pudieran resultar deudoras del mismo.*

*Se acuerda el embargo de las **DEVOLUCIONES TRIBUTARIAS** que la AEAT tenga pendientes de devolver a la parte ejecutada. A tal efecto, realícese la petición de cargo por requerimiento judicial a través de la Cuenta de Consignaciones Judiciales.*

Se acuerda el embargo de los saldos de DOVELUX XXI SL a favor del ejecutado, en las siguientes entidades: todas en cuanto sea suficiente para cubrir la suma de las cantidades reclamadas. A tal efecto, realícese la petición de cargo por requerimiento judicial a través de la Cuenta de Consignaciones Judiciales.

Se acuerda el embargo sobre el crédito que contra la empresa PHILIPS LIGHTING SPAIN SL; UTE CIMUR BOADILLA; NIT LUX SA; ENTIDAD URBANISTICA COLABORADORA DE CONSERVACION; UTE LUZMADRID OESTE, M'PACKGING IBERIA SL y AYUNTAMIENTO DE POZUELO DE ALARCON, ostenta la empresa demandada por relaciones comerciales mantenidas con la ejecutada, en lo que sea suficiente a cubrir las cantidades por las cuales se ha despachado ejecución. A tal fin, líbrese el correspondiente oficio a la referida empresa al objeto de requerirle, bajo su personal responsabilidad, para que en el plazo máximo de cinco días proceda a dar cumplimiento de lo acordado, transfiriendo a la cuenta de consignaciones y depósitos en este Juzgado las cantidades adeudadas.

Y asimismo adviértase:

A) que el pago que en su caso hiciere a la demandada no será válido (Art. 1.165 del Código Civil) y que el efectuado en cumplimiento del presente requerimiento le libera de toda responsabilidad frente al acreedor,

B) de las responsabilidades penales en que pueden incurrir quienes realicen cualquier acto de disposición patrimonial o generador de obligaciones que dilate, dificulte o impida la eficacia de un embargo (Art. 257-1º.2 del C.P.)

*-Hágase saber al ejecutado que conforme al auto que contiene la orden general de ejecución **a) Transcurridos tres meses del despacho de la ejecución sin que el ejecutado cumpliera en su integridad** la obligación, si se apreciase falta de diligencia en el cumplimiento de la ejecutoria, se hubiere incumplido la obligación de manifestar bienes o se hubieren ocultado elementos patrimoniales trascendentes en dicha manifestación, **podrá incrementarse el interés legal a abonar en dos puntos**. **b) Si la parte ejecutada cumpliera en su integridad** la obligación exigida contenida en el título, incluido en el caso de*

ejecución dineraria el abono de los intereses procesales, si procedieran, dentro del plazo de los veinte días siguientes a la fecha de firmeza de la sentencia o resolución judicial ejecutable o desde que el título haya quedado constituido o, en su caso, desde que la obligación declarada en el título ejecutivo fuese exigible, no se le impondrán las costas de la ejecución que se hubiere instado, en aplicación de lo prevenido en el artículo 239.3 de la LJS.

*-Notifíquese a las partes, haciéndoles saber que en aplicación del artículo 53.2 de la LJS, en el primer escrito o comparecencia ante el órgano judicial, las partes o interesados, y en su caso los profesionales designados, señalarán un domicilio y datos completos para la práctica de actos de comunicación. El domicilio y los datos de localización facilitados con tal fin, surtirán plenos efectos y las notificaciones en ellos intentadas sin efecto serán válidas hasta tanto no sean facilitados otros datos alternativos, siendo **carga procesal de las partes** y de sus representantes **mantenerlos actualizados**. Asimismo deberán comunicar los cambios relativos a su número de teléfono, fax, dirección electrónica o similares, siempre que estos últimos estén siendo utilizados como instrumentos de comunicación con el Tribunal.*

-La Cuenta de Consignaciones del órgano judicial a efectos de pago será la siguiente: BANCO DE SANTANDER IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274 con nº 2513-0000-64-0178-17 debiendo indicar en el campo concepto de pago banco cuenta consignaciones

Notifíquese la presente resolución a las partes.

MODO DE IMPUGNACION: *Contra el presente decreto cabe recurso directo de revisión, en el plazo de TRES DIAS desde su notificación, debiendo el recurrente que no sea trabajador o beneficiario de la Seguridad Social, ingresar la cantidad de 25 Euros, dicho depósito habrá de realizarse mediante el ingreso de su importe en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de este Juzgado en la entidad BANCO DE SANTANDER IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274 número 2513-0000-64-0178-17.*

Así lo acuerdo y firmo. Doy fe.

Y para que sirva de **NOTIFICACIÓN EN LEGAL FORMA a DOVELUX XXI SL**, en ignorado paradero, expido el presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en la oficina judicial, por el medio establecido al efecto, salvo las que revistan la forma de auto, sentencia o decretos que pongan fin al procedimiento o resuelvan un incidente o se trate de emplazamiento.

En Madrid, a veintiséis de octubre de dos mil diecisiete.

EL/LA LEYADO/A DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA

(03/37.440/17)



IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

JUZGADO DE LO SOCIAL DE

8

MADRID NÚMERO 15

EDICTO CÉDULA DE NOTIFICACIÓN

D./Dña. MARIA DOLORES MARIN RELANZON LETRADO/A DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA DEL Juzgado de lo Social nº 15 de Madrid, HAGO SABER:

Que en el procedimiento 100/2017 de este juzgado de lo Social, seguido a instancia de D./Dña. ANDRES BARBA LOPEZ DE LERMA frente a RESTAURALIA SERVICIOS INTEGRALES DE HOSTELERIA sobre Despidos / Ceses en general se ha dictado la siguiente resolución :

Estimo la demanda de despido interpuesta por don Andrés Barba López de Lerma contra la mercantil RESTAURALIA SERVICIOS INTEGRALES DE HOSTELERÍA S.L, declaro la improcedencia del despido efectuado por la empresa, condenando a ésta a que readmita al trabajador en las mismas condiciones anteriores al despido o a que, si así lo manifiesta por escrito o mediante comparecencia ante este Juzgado, dentro de los cinco días siguientes a la notificación de la sentencia, le indemnice con la cantidad de 1.071,40 €; así como, en el caso de proceder a la readmisión, a abonar los salarios devengados desde el despido hasta la efectiva readmisión, por importe diario de 38,96 €.

Y estimo parcialmente la demanda de reclamación de cantidad interpuesta por don Néstor Omar Fonseca López contra la empresa RESTAURALIA SERVICIOS INTEGRALES DE HOSTELERÍA S.L y condeno a ésta a abonar a aquél la cantidad de 559,05 €, más el interés previsto en el art.29.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Absuelvo al FOGASA de las pretensiones deducidas en su contra, sin perjuicio respecto de este último de su eventual responsabilidad legal subsidiaria en caso de insolvencia de la empresa.

Notifíquese la presente resolución a la partes, haciéndoles saber que contra la misma cabe Recurso de Suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, anunciándolo por comparecencia o por escrito en este Juzgado en el plazo de los cinco días siguientes a su notificación y designando Letrado o graduado social colegiado para su tramitación. Se advierte al recurrente que no fuese trabajador o beneficiario del Régimen Público de Seguridad Social, ni gozase del derecho de asistencia jurídica gratuita que deberá acreditar al tiempo de interponerlo haber ingresado el importe de 300 euros en la cuenta IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274 con nº 2513-0000-61-0100-17 del BANCO DE SANTANDER aportando el resguardo acreditativo; así como acreditar al tiempo de anunciarlo haber consignado el importe íntegro de la condena en el BANCO DE SANTANDER o presentar aval de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento de Entidad Financiera por el mismo importe, en el que se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista.

Se puede realizar el ingreso por transferencia bancaria desde una cuenta corriente abierta en cualquier entidad bancaria distinta de BANCO DE SANTANDER. Para ello ha de seguir todos los pasos siguientes:

Emitir la transferencia a la cuenta bancaria siguiente: IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274. En el campo ordenante, se indicará como mínimo el nombre o razón social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso y si es posible, el nif /cif de la misma. En el campo beneficiario, se identificará al juzgado o tribunal que ordena el ingreso. En el campo "observaciones o concepto de la transferencia", se consignarán los 16 dígitos que corresponden al procedimiento 2513-0000-61-0100-17.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 10/2012, de 20 de noviembre, por la que se regulan determinadas tasas en el ámbito de la Administración de Justicia y del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses, el recurrente deberá aportar, el justificante del pago de la tasa con arreglo al modelo oficial, debidamente validado, conforme a los criterios establecidos en la citada norma en sus art. 7.1 y 2 , y en su caso, cuando tenga la condición de trabajadores, o con la limitación establecida en el art. 1. 3 del mismo texto legal

Así por esta mi sentencia lo pronuncio, mando y firmo.

Y para que sirva de **NOTIFICACIÓN EN LEGAL FORMA a RESTAURALIA SERVICIOS INTEGRALES DE HOSTELERIA** , en ignorado paradero, expido el presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en la oficina judicial, por el medio establecido al efecto ,salvo las que revistan la forma de auto, sentencia o decretos que pongan fin al procedimiento o resuelvan un incidente o se trate de emplazamiento.

En Madrid , a veinticinco de octubre de dos mil diecisiete .

EL/LA LETRADO/A DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA

(03/37.443/17)



IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

JUZGADO DE LO SOCIAL DE

9**MADRID NÚMERO 24****EDICTO
CÉDULA DE NOTIFICACIÓN**

Dña. LUCÍA BELTRÁN FERNÁNDEZ LETRADA DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA DEL Juzgado de lo Social nº 24 de Madrid, HAGO SABER:

Que en el procedimiento 1211/2016 de este juzgado de lo Social, seguido a instancia de D. EDUARDO MARTINEZ LOPEZ frente a METRIKEA sobre Despidos / Ceses en general se ha dictado la siguiente resolución :

FALLO

ESTIMO la demanda de despido formulada por don Eduardo Martínez López contra la mercantil METRIKEA, S.L., DECLARO la improcedencia del despido efectuado por la empresa en fecha 14 de noviembre de 2016, CONDENANDO a ésta a que readmita al trabajador en las mismas condiciones anteriores al despido o a que, si así lo manifiestan por escrito o mediante comparecencia ante este Juzgado dentro de los cinco días siguientes a la notificación de la sentencia, le abone la indemnización de 945,20 euros. En caso de proceder a la readmisión, a abonar los salarios devengados desde el despido hasta la efectiva readmisión, por importe diario de 38,19 euros.

Estimo la demanda de CANTIDAD formulada por don Eduardo Martínez López contra la mercantil METRIKEA, S.L., y la condeno a abonarle la cantidad de 542,02 euros brutos, con el interés legal del art.29.3 ET.

Notifíquese la presente resolución a las partes.

Contra esta Sentencia puede interponerse Recurso de Suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, anunciándolo por comparecencia o por escrito en este Juzgado en el plazo de los cinco días siguientes a su notificación y designando Letrado para su tramitación. Se advierte al recurrente que no fuese trabajador o beneficiario del Régimen Público de Seguridad Social, ni gozase del derecho de asistencia jurídica gratuita que deberá acreditar al tiempo de interponerlo haber ingresado el importe de 300 euros en la cuenta IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274 con nº 2522-0000-61-1211-16 del BANCO DE SANTANDER aportando el resguardo acreditativo; así como acreditar al tiempo de anunciarlo haber consignado el importe íntegro de la condena en el BANCO DE SANTANDER o presentar aval de Entidad Financiera por el mismo importe, en el que se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista.

Así por esta mi sentencia lo pronuncio, mando y firmo.

Y para que sirva de **NOTIFICACIÓN EN LEGAL FORMA** a **METRIKEA**, en ignorado paradero, expido el presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid y tablón de anuncios del Juzgado.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en la oficina judicial, por el medio establecido al efecto, salvo las que revistan la forma de auto, sentencia o decretos que pongan fin al procedimiento o resuelvan un incidente o se trate de emplazamiento.

En Madrid, a dieciocho de octubre de dos mil diecisiete.

LA LETRADA DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA

(03/37.330/17)



IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA**JUZGADO DE LO SOCIAL DE****10****MADRID NÚMERO 31****EDICTO
CÉDULA DE NOTIFICACIÓN**

D./Dña. AMALIA DEL CASTILLO DE COMAS LETRADO/A DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA DEL Juzgado de lo Social nº 31 de Madrid, HAGO SABER:

Que en el procedimiento 67/2017 de este juzgado de lo Social, seguido a instancia de D./Dña. LETICIA GOMEZ MEDINA frente a NO SOMOS SOCIOS, SL sobre Ejecución de títulos judiciales se ha dictado la siguiente resolución cuya parte dispositiva es del tenor literal siguiente:

DILIGENCIA.- En Madrid a veintiséis de septiembre de dos mil diecisiete. La extiendo yo, el/la Letrado/a de la Admón. de Justicia, para hacer constar que han culminado las actuaciones ordenadas en averiguación de bienes de la ejecutada quedando pendiente de satisfacer cantidades.- Doy fe.

**DILIGENCIA DE ORDENACIÓN
EL/LA LETRADO/A DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA
D./Dña. AMALIA DEL CASTILLO DE COMAS**

En Madrid, a veintiséis de septiembre de dos mil diecisiete

Quedando pendiente de satisfacer en la presente ejecutoria la suma de 10.000 euros de principal mas 500 euros y 1000 euros presupuestados provisionalmente para intereses y costas, sin que las actuaciones e indagaciones practicadas hayan resultado positivas en orden a la traba de bienes de la ejecutada, procédase a dictar insolvencia y antes de ello, conforme a lo previsto en el Art. 276 de L.J.S, dese audiencia al Fondo de Garantía Salarial para que el término de Quince días inste la práctica de las diligencias que a su derecho convenga y designe bienes del deudor que le consten.

MODO DE IMPUGNACIÓN: Mediante recurso de REPOSICION ante este Juzgado, no obstante lo cual, se llevará a efecto lo acordado. El recurso deberá interponerse por escrito en el plazo de TRES días hábiles contados desde el siguiente de la notificación, con expresión de la infracción cometida a juicio del recurrente, sin cuyos requisitos no se admitirá el recurso (art 186.1 L.J.S).

Así lo acuerdo y firmo. Doy fe

EL/LA LETRADO/A DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA

Y para que sirva de **NOTIFICACIÓN EN LEGAL FORMA a NO SOMOS SOCIOS, SL**, en ignorado paradero, expido el presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid y tablón de anuncios del Juzgado.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en la oficina judicial, por el medio establecido al efecto, salvo las que revistan la forma de auto, sentencia o decretos que pongan fin al procedimiento o resuelvan un incidente o se trate de emplazamiento.

En Madrid, a treinta de octubre de dos mil diecisiete.

EL/LA LETRADO/A DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA

(03/37.442/17)



IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA**JUZGADO DE LO SOCIAL DE****11****MÓSTOLES NÚMERO 2****EDICTO
CÉDULA DE NOTIFICACIÓN**

D./Dña. MARIA ISABEL CANO CAMPAÑA LETRADO/A DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA DEL Juzgado de lo Social nº 02 de Móstoles, HAGO SABER:

Que en el procedimiento 255/2017 (Ejecución:) de este juzgado de lo Social, seguido a instancia de D./Dña. MARIO ALBERTO MARTINEZ CARDOZO, D./Dña. RAUL DEL OLMO VILLANUEVA, D./Dña. MATIAS AZABAL IGLESIAS, D./Dña. GUILLERMO POLO GUTIERREZ, D./Dña. JUAN JOSE TILASEMA CRIOLLO, D./Dña. JUAN MARTINEZ CARDOZO, D./Dña. MIGUEL ANGEL CORREGIDOR PARRA y D./Dña. EL ALAMI EL HADDIOUI frente a TABIQUERÍA Y MONTAJES 2015 S.L. sobre Ejecución de títulos judiciales se ha dictado resolución del tenor literal siguiente :

A los efectos de las presentes actuaciones; y para el pago de 91.535,88 EUROS de principal (MATIAS AZABAL IGLESIAS 16.451'74 EUROS, RAUL DEL OLMO VILLANUEVA 11.347'35 EUROS, GUILLERMO POLO GUTIERREZ 16.224,72 EUROS, JUAN JOSE TILASEMA CRIOLLO 8.426'50 EUROS, EL ALAMI HADDIOUI 16.713'02 EUROS, MIGUEL ANGEL CORREGIDOR PARRA 4.819'81 EUROS, MARIO ALBERTO MARTINEZ CARDOZO 8.776'37 EUROS Y JUAN MARTINEZ CARDOZO 8.776'37 EUROS,), más 4.478,28 de intereses de mora y 9.601 euros calculados para intereses y costas, se declara la INSOLVENCIA PROVISIONAL total del ejecutado TABIQUERÍA Y MONTAJES 2015 S.L., sin perjuicio de que pudieran encontrarse nuevos bienes que permitieran hacer efectiva la deuda aún pendiente de pago.

Asimismo, hágase entrega de certificación a la parte ejecutante a fin de iniciar el correspondiente expediente ante el FONDO DE GARANTIA SALARIAL.

Una vez firme la presente resolución, archívense las presentes actuaciones.

MODO DE IMPUGNACION: Contra el presente decreto cabe recurso directo de **revisión**, en el plazo de TRES DIAS desde su notificación, debiendo el recurrente que no sea trabajador o beneficiario de la Seguridad Social, ingresar la cantidad de 25 Euros, dicho depósito habrá de realizarse mediante el ingreso de su importe en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de este Juzgado en la entidad BANCO DE SANTANDER IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274 número 2851-0000-64-0255-17.

Así lo acuerdo y firmo. Doy fe.

Y para que sirva de **NOTIFICACIÓN EN LEGAL FORMA** a **TABIQUERÍA Y MONTAJES 2015 S.L**, en ignorado paradero, expido el presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en la oficina judicial, por el medio establecido al efecto ,salvo las que revistan la forma de auto, sentencia o decretos que pongan fin al procedimiento o resuelvan un incidente o se trate de emplazamiento.

En Móstoles , a veintiséis de octubre de dos mil diecisiete .

El/la letrado/a de la Administración de Justicia (firmado).

(03/37.448/17)



IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

JUZGADO DE LO SOCIAL DE

12

MÓSTOLES NÚMERO 2

EDICTO CÉDULA DE NOTIFICACIÓN

D./Dña. MARIA ISABEL CANO CAMPAÑA LETRADO/A DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA DEL Juzgado de lo Social nº 02 de Móstoles, HAGO SABER:

Que en el procedimiento 255/2017 (Ejecución:) de este juzgado de lo Social, seguido a instancia de D./Dña. MARIO ALBERTO MARTINEZ CARDOZO, D./Dña. RAUL DEL OLMO VILLANUEVA, D./Dña. MATIAS AZABAL IGLESIAS, D./Dña. GUILLERMO POLO GUTIERREZ, D./Dña. JUAN JOSE TILASEMA CRIOLLO, D./Dña. JUAN MARTINEZ CARDOZO, D./Dña. MIGUEL ANGEL CORREGIDOR PARRA y D./Dña. EL ALAMI EL HADDIOUI frente a TABIQUERÍA Y MONTAJES 2015 S.L. sobre Ejecución de títulos judiciales se ha dictado resolución del tenor literal siguiente :

Despachar orden general de ejecución de sentencia a favor de la parte ejecutante, D./Dña. RAUL DEL OLMO VILLANUEVA, D./Dña. JUAN JOSE TILASEMA CRIOLLO, D./Dña. GUILLERMO POLO GUTIERREZ, D./Dña. MATIAS AZABAL IGLESIAS, D./Dña. MIGUEL ANGEL CORREGIDOR PARRA, D./Dña. EL ALAMI EL HADDIOUI , D./Dña. JUAN MARTINEZ CARDOZO y D./Dña. MARIO ALBERTO MARTINEZ CARDOZO , frente a la demandada TABIQUERÍA Y MONTAJES 2015 S.L., parte ejecutada, por un principal de 91.535,88 EUROS, más 4.478,28 EUROS de intereses de mora y 9.601,00 EUROS de intereses y costas calculados provisionalmente, sin perjuicio de su posterior liquidación.

Notifíquese la presente resolución a las partes.

MODO DE IMPUGNACION.- Mediante recurso de REPOSICION ante este Juzgado dentro de los TRES días hábiles siguientes al de su notificación, en el que además de alegar las posibles infracciones en que hubiere incurrido la resolución, podrá deducirse oposición en los términos previstos en el art. 239.4 LJS., debiendo el recurrente que no sea trabajador beneficiario del Régimen de la Seguridad social ingresar la cantidad de 25 Euros en la cuenta de este Juzgado abierta en la Entidad BANCO DE SANTANDER 2851-0000-64-0255-17.

En orden a dar efectividad a la orden general de ejecución, acuerdo:

La Cuenta de Consignaciones del órgano judicial a efectos de pago será la siguiente: 2851-0000-64-0255-17 debiendo indicar en el campo concepto de pago banco cuenta consignaciones.

Dar audiencia al Fondo de Garantía Salarial y a la parte actora para que en DIEZ DIAS puedan designar la existencia de nuevos bienes susceptibles de traba, advirtiéndoles que de no ser así se procederá a dictar decreto de insolvencia provisional en la presente ejecución.

Notifíquese la presente resolución a las partes.

MODO DE IMPUGNACION: Contra el presente decreto cabe recurso directo de **revisión**, en el plazo de TRES DIAS desde su notificación, debiendo el recurrente que no sea trabajador o beneficiario de la Seguridad Social, ingresar la cantidad de 25 Euros, dicho depósito habrá de realizarse mediante el ingreso de su importe en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de este Juzgado en la entidad BANCO DE SANTANDER IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274 número 2851-0000-64-0255-17.

Así lo acuerdo y firmo. Doy fe.

Y para que sirva de **NOTIFICACIÓN EN LEGAL FORMA a, TABIQUERÍA Y MONTAJES 2015 S.L**, en ignorado paradero, expido el presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid.

Se advierte al destinatario de que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en la oficina judicial, por el medio establecido al efecto, salvo las que revistan la forma de auto, sentencia o decretos que pongan fin al procedimiento o resuelvan un incidente, o se trate de emplazamiento.

En Móstoles, a 26 de octubre de 2017.—El/la letrado/a de la Administración de Justicia (firmado).

(03/37.559/17)

