



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 junio de 2018, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Recolte Servicios y Medioambiente” (Servicio de limpieza pública viaria y recogida de residuos sólidos urbanos de Soto del Real) (código número 28102161012018) BOCM-20180804-1

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPLEO Y HACIENDA

Convenio colectivo

- Resolución de 5 de julio de 2018, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de Sector de Transporte de Viajeros por carretera de los servicios de transporte regular permanente de uso general, urbanos o interurbanos de la Comunidad de Madrid con Vehículos de Tracción Mecánica de más de nueve plazas, incluido el/la conductor/a, suscrito por la Federación Empresarial de Transporte de Viajeros de la Comunidad de Madrid (Asintra Madrid), la Asociación Empresarial de Transporte Interurbano de Viajeros en Autobuses de la Provincia de Madrid (Fenebus) y las organizaciones sindicales Comisiones Obreras (CC OO) y el Sindicato Libre de Transporte (SLT) (código número 28007655011992) BOCM-20180804-2

IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

— Juzgados de lo Social:

- Madrid número 6. Procedimiento 131 de 2018, notificación a Edo Gestión de Franquicias, S. L. BOCM-20180804-3
- Madrid número 8. Procedimiento 1.014 de 2017, notificación a Hotelera Playa Golf, S. A. BOCM-20180804-4
- Madrid número 9. Ejecución 125 de 2018, notificación a Integral de Gestiones Societarias, S. L., y otros BOCM-20180804-5
- Madrid número 10. Procedimiento 811 de 2017, notificación a Unusual Wonder Studios, S. L. BOCM-20180804-6
- Madrid número 22. Ejecución 80 de 2018, notificación a La Lata Montada, S. L. . . BOCM-20180804-7
- Madrid número 22. Ejecución 74 de 2018, notificación a Mónica Codesal Mayo BOCM-20180804-8
- Madrid número 22. Ejecución 81 de 2018, notificación a Sensor Basic, S. L. . . BOCM-20180804-9
- Madrid número 27. Procedimiento 1.354 de 2017, notificación a Ángel Triano Yañez BOCM-20180804-10
- Madrid número 27. Ejecución 85 de 2017, notificación a Marbon Vending, S. L. BOCM-20180804-11

- Madrid número 29. Procedimiento 825 de 2017, notificación a CEE Idiomas, S. L. BOCM-20180804-12
- Madrid número 34. Ejecución 145 de 2018, notificación a Montajes eléctricos españoles Elecpa, S. L. BOCM-20180804-13
- Madrid número 36. Ejecución 107 de 2018, notificación a Eficiencia y consumo, S. L. BOCM-20180804-14
- Madrid número 36. Ejecución 157 de 2018, notificación a Gíof 2000 Restaurant, S. L. BOCM-20180804-15
- Madrid número 37. Procedimiento 1.292 de 2017, notificación a Top Gourmet, S. L. BOCM-20180804-16
- Madrid número 37. Procedimiento 175 de 2018, notificación a Steelman Metallurgy, S. L. BOCM-20180804-17

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 1 *RESOLUCIÓN de 27 de junio de 2018, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Recolte Servicios y Medioambiente” (Servicio de limpieza pública viaria y recogida de residuos sólidos urbanos de Soto del Real) (código número 28102161012018).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la Empresa “Recolte Servicios y Medioambiente (Servicio de limpieza pública viaria y recogida de residuos sólidos urbanos de Soto del Real), suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 19 de enero de 2018, 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 artículo 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 junio de 2018.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

CAPÍTULO I

Condiciones Generales

Artículo 1. Determinación de las partes que conciertan el Convenio colectivo

El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito por representación de la Dirección de la Empresa RECOLTE SERVICIOS Y MEDIOAMBIENTE, y de otra por la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (Delegados de Personal) de los trabajadores y trabajadoras adscritos a la contrata correspondiente al Servicio de Limpieza Pública Viaria y Recogida de residuos sólidos urbanos de Soto del Real (MADRID).

Las partes firmantes de este Convenio tienen legitimación suficiente, conforme a las disposiciones legales vigentes, para establecer el ámbito de aplicación indicado en el artículo siguiente, obligando por ello tanto a las empresas como a los trabajadores y trabajadoras en él incluidos y durante todo el tiempo de su vigencia.

Artículo 2. Ámbito de aplicación personal y territorial

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa RECOLTE., que presten sus servicios adscritos al servicio de Recogida de Residuos Sólidos Urbanos y Limpieza Pública Viaria de la localidad de Soto del Real (Madrid), regulando las relaciones laborales entre empresa y el personal que allí preste sus servicios, cualquiera que sea su modalidad de contrato y siendo de obligado cumplimiento por unos y otros.

Artículo 3. Vigencia y duración

La vigencia del presente Convenio Colectivo se extenderá desde el día 23 de octubre de 2017 hasta el día 31 de diciembre de 2019.

El presente Convenio Colectivo quedará denunciado automáticamente a la finalización de su vigencia, si bien se mantendrán los mismos deberes normativos y obligacionales anteriores en tanto no se firme uno nuevo.

Artículo 4. Concurrencia de Convenios

En lo no regulado en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo General Del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado.

Artículo 5. Absorción del personal

Se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado, en todas y cada una de las precisiones de pérdida, rescisión, modificación, etc., que pudiera llevarse a cabo respecto del servicio afecto por el presente Convenio Colectivo, debiendo subrogarse la nueva empresa adjudicataria en todos y cada uno de los derechos y obligaciones de los trabajadores y trabajadoras incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, incluyendo asimismo la presente norma convencional.

Artículo 6. Condiciones, absorción y compensación

Las retribuciones y demás condiciones laborales pactadas en el presente Convenio Colectivo compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea el origen y naturaleza de las mismas.

Los aumentos de retribuciones u otras mejoras en las condiciones laborales que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, convenios colectivos o contratos individuales, solo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones o las nuevas condiciones laborales en cómputo anual por conceptos homogéneos superes a las aquí pactadas. En caso contrario serán compensables y absorbibles por estas últimas, manteniéndose el presente Convenio en sus propios términos, en la forma y en las condiciones aquí concertadas.

Artículo 7. Derechos adquiridos

Estos derechos se mantendrán en su carácter individual *ad personam* como condición más beneficiosa, en tanto superen en cómputo anual lo establecido en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 8. Comisión Mixta Paritaria

Se constituye una comisión paritaria en el presente convenio, compuesta por un representante de la empresa y otro de los trabajadores y trabajadoras; pudiendo ambas partes contar con los asesores que estimen necesarios.

Esta comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes y dicha reunión deberá celebrarse dentro de los tres días siguientes a su convocatoria.

Será función de la Comisión Mixta Paritaria las siguientes:

- a) Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor de este Convenio, que puedan afectar a su contenido, a fin de adaptarlas al espíritu global del Convenio.
- d) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del convenio y a una mayor solución interna de posibles conflictos.

Durante la vigencia del presente Convenio, la interpretación de las cláusulas del mismo, serán sometidas con carácter perceptivo a esta Comisión Mixta Paritaria. Si no hubiera acuerdo, se someterá a los procedimientos establecidos en la legislación en cada momento.

Los dictámenes de la Comisión Mixta Paritaria deberán adoptarse por acuerdo conjunto de ambas partes, en un plazo máximo de dos días, a contar desde el siguiente al que se hubiera solicitado.

Artículo 9. Resolución de Conflictos**1. Procedimiento Extrajudicial de Solución de Conflictos**

Conforme a lo establecido en el Artículo 82 apartado 2º del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes y afectadas por este Convenio se comprometen formalmente a garantizar, tanto la Paz Social como la normalidad laboral durante la vigencia del mismo.

Al objeto de garantizar la Paz Social durante la vigencia del presente Convenio, el intento de la solución de los conflictos pasará inexcusablemente de forma prioritaria y en primera instancia, por la Comisión Mixta Paritaria, antes de recurrir a los Tribunales, incluido el ejercicio del derecho de huelga. Tal trámite deberá agotarse con carácter obligatorio.

De conformidad con lo dispuesto en el Artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes signatarias del presente Convenio Colectivo acuerdan someterse a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos así como a los procedimientos de conciliación y mediación del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid para la resolución de los conflictos de índole colectivo o plural que pudieran sustanciarse, así como los de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias de dicho organismo, como trámite procesal previo obligatorio a la vía judicial a los efectos de lo establecido en los artículos 63 y 156 de la Ley 36/2011, del 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

2. Procedimientos para solventar las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a la que se refiere el Artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y respecto a la modificación de las condiciones de trabajo establecidas en el Convenio Colectivo conforme a lo establecido en el Artículo 41.6 del Estatuto de los Trabajadores.

De conformidad a lo establecido en los Artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en los casos de materias reguladas en convenio colectivo que deban ser objeto de modificación sustancial de condiciones de trabajo con carácter colectivo, una vez finalizado el período de consultas previas sin acuerdo, se someterá la cuestión a la Comisión Paritaria a efectos de obtener un acuerdo en dicha materia conforme al procedimiento ordinario anteriormente indicado de las reuniones de la Comisión Mixta Paritaria.

CAPÍTULO II

Condiciones de trabajo

Artículo 10. Jornada de trabajo

Se consideran como días no laborables el 24 de diciembre y el 31 de diciembre.

El tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el personal se encuentre debidamente uniformado y en el puesto de trabajo y dedicado al mismo.

La jornada de trabajo será de 38,5 horas semanales, repartidas de lunes a viernes y sábados alternos. Dicha jornada incluye 30 minutos de tiempo de descanso para el bocadillo, que serán considerados como tiempo de trabajo efectivo. La empresa podrá establecer la franja horaria de dicho tiempo de descanso.

Para todo el personal operario, se considera festivo el día 3 de noviembre (San Martín de Porres), en caso de coincidir con domingo se trasladará, como cualquier otra fiesta nacional.

La presentación de servicios en domingos y/o festivos, a jornada completa, se abonarán según lo establecido en tablas salariales para cada periodo, o la parte proporcional que resulte en caso de prestar servicios en tiempo inferior a la jornada completa. Se establece como jornada completa, exclusivamente para los domingos y/o festivos referidos en este párrafo una jornada de cuatro horas de trabajo efectivo.

Artículo 11. Horas extraordinarias

Solamente se realizarán horas extraordinarias en casos excepcionales, como daños extraordinarios urgentes que serán consideradas como horas extraordinarias estructurales, dadas las características del servicio público realizado, todo ello de conformidad con lo establecido en la Orden Ministerial de 1 de marzo de 1983.

Con independencia de lo anterior, la Empresa podrá llegar a acuerdos con los comités de empresa o delegados y delegadas de Personal sobre la realización, distribución y compensación de horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias que se realicen de lunes a sábados fuera de la jornada ordinaria, esto es, de lunes a viernes o en sábado según cuadrante de rotación, se abonarán según lo establecido en tablas salariales para cada periodo, por hora efectivamente realizada o la parte proporcional por el tiempo trabajado.

Artículo 12. Vacaciones

Las vacaciones, para el personal a jornada completa, tendrán una duración de 31 días naturales y se disfrutarán en los siguientes turnos:

- Del 1 al 31 de julio
- Del 1 al 31 de agosto
- Del 1 de septiembre al 1 de octubre

Las vacaciones para el personal contratado a tiempo parcial (sábados, domingos y festivos) se disfrutarán en el período comprendido entre el 1 de julio y el 1 de octubre, ambos inclusive. La empresa podrá ampliar dicho periodo cuando el número de sábados, domingos y festivos incluidos en el mismo sea inferior a treinta.

Para el personal contratado a tiempo parcial, las vacaciones anuales tendrán una duración de 31 días naturales y se disfrutaran en el periodo establecido en el párrafo anterior.

El reparto de los turnos de vacaciones se elaborará entre la plantilla y representantes de los mismos y se expondrá en los tablones de anuncios de la empresa en todos los centros de trabajo, de tal forma que cualquier personal conozca su período de disfrute con al menos dos meses de antelación su inicio. Los trabajadores de la plantilla podrán solicitar el cambio entre sí de su período vacacional en los meses verano, siempre y cuando dicha solicitud esté en poder de la empresa antes del 15 de junio.

El disfrute de vacaciones deberá hacerse dentro del año en curso.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o la del disfrute del permiso que le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que corresponda.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 13. Sanciones y Despidos

Se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riesgos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado.

Artículo 14. Excedencias

El personal con un año de antigüedad podrá solicitar la excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

Los periodos inferiores podrán prorrogarse hasta los cinco años en total.

Los trabajadores y trabajadoras que hayan disfrutado de una excedencia voluntaria y quieran acogerse a otra, deberán dejar transcurrir al menos un año desde la finalización de la primera excedencia para que la empresa de la conceda.

Las peticiones de excedencia y de sus prórrogas quedarán resueltas por la empresa en el plazo máximo de quince días.

Si el trabajador no solicitara el reingreso con un preaviso de 30 días, perderá el derecho de un puesto en la empresa, siendo admitido inmediatamente en el caso de cumplir tal requisito para el desarrollo de las mismas funciones que tenía cuando lo solicitó.

En el caso de las excedencias por cuidado de hijos y cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida, se aplicará lo previsto en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

El personal que solicite la excedencia como consecuencia de haber sido nombrados para el ejercicio de cargos públicos y/o sindicales, no necesitarán de un año de antigüedad para solicitarla, concediéndose obligatoriamente en estos casos, siendo admitidos/as inmediatamente al cumplir su mandato, en este supuesto y durante el tiempo de excedencia se computará a los efectos de antigüedad.

Si el personal en excedencia no se reincorporara, el sustituto, pasará a formar parte de la plantilla, como fijo, respetándole la antigüedad.

Artículo 15. Conductores y conductoras

En posesión como mínimo del carnet de conducir clase "C", tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones que no requieran elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

Tiene a su cargo la conducción y el manejo de las máquinas o vehículos remolcados o sin remolcar propios del servicio. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación de la máquina o el vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de las mismas.

Todos los camiones recolectores-compactadores, con independencia de su P.M.A., y los vehículos cuyo P.M.A. sea superior a 3.500kg, serán conducidos por el personal que ostente las funciones y/o especialidad profesional de conductor o conductora.

En caso de que sea retirado el carnet de conducir a un conductor o conductora, la Empresa le asignará un trabajo similar equivalente, respetándole categoría y todos los emolumentos económicos que viniera percibiendo.

Este beneficio no tendrá efecto cuando la causa se deba a embriaguez y/o toxicomanía.

La empresa estará obligada a velar por el cumplimiento del Código de Circulación a la hora de desempeñar los conductores y conductoras los trabajos encomendados.

Los conductores y conductoras, independientemente de su turno de trabajo, tendrán el tiempo necesario para tramitación y examen del carnet de conducir sin merma de sus haberes, entendiéndose el tiempo empleado como jornada de trabajo.

Artículo 16. Grupo Profesional de operarios y operarias

El grupo de personal operario está compuesto por las siguientes tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al trabajador:

- a) **Conductor/Conductora de limpieza:** en posesión del carnet de conducir correspondiente, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones que no requieran elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.
Tiene a su cargo la conducción y manejo de las maquinas o vehículos remolcados o sin remolcar propios del servicio. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos.
- b) **Conductor/Conductora recogida:** en posesión del carnet de conducir correspondiente, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones que no requieran elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.
Tiene a su cargo la conducción y manejo de las maquinas o vehículos remolcados o sin remolcar propios del servicio. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos.
- c) **Peón de Limpieza Viaria:** trabajador o trabajadora encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiere ninguna especialización profesional ni técnica. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo, todo ellos siempre y cuando estén comprendidos dentro de las funciones inherentes y específicas de su puesto de trabajo.

Artículo 17. Licencias y Permisos

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a los siguientes permisos especiales retribuidos abonándose estos como efectivamente trabajados:

- a) Por matrimonio o pareja de hecho, debidamente acreditado en el Registro correspondiente, 16 días naturales.
- b) Por intervención quirúrgica grave, hospitalización, enfermedad o accidente grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, 4 días naturales si es en la provincia donde reside el trabajador y 5 días naturales si es fuera de la misma.
- c) Por fallecimiento de pariente de tercer grado de consanguinidad o afinidad, un día natural.
- d) Por nacimiento o adopción de hijo o hija, 4 días naturales de los que al menos, dos de ellos serán hábiles.
- e) El tiempo necesario para la asistencia a los exámenes a los que deba concurrir el trabajador para estudios de Formación Profesional, Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato y Universitario y examen del permiso de conducir.
- f) Dos días por traslado de domicilio.
- g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más de veinte por ciento de las horas laborales en un

periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador o trabajadora afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del art. 46 del T.T. en el supuesto de que el trabajador o trabajadora, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

- h) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- i) Un día natural, dos días si es fuera de la provincia, por matrimonio de padres/madres, hijos/hijas, nietos/nietas y hermanos/hermanas, de uno u otro cónyuge con el límite anual máximo de tres bodas por año natural o proporcionalmente si fuera inferior al año tiempo de duración del contrato de trabajo.
- j) Por el tiempo necesario para asistencia al médico con posterior justificación.
- k) Se establecen 7 días de asuntos propios. El trabajador deberá avisar su disfrute con la mayor antelación posible y en todo caso con al menos 48 horas a su disfrute, salvo causa de fuerza mayor.

Los trabajadores y trabajadoras con contrato inferior al año disfrutarán estos días de manera proporcional a la duración de su contrato.

Artículo 18. Ascensos

Lo supuestos o tareas que impliquen mando o especial confianza serán de libre designación y revocación por parte de la empresa.

Para ascender a una categoría o nivel profesional distinto del que se ostenta se establecerán por la empresa sistemas que, entre otras, pueden tener en cuenta las siguientes circunstancias:

- Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan al efecto
- Titulación
- Conocimientos del puesto de trabajo
- Historial profesional

El ascenso no será definitivo hasta transcurrido un período de prueba, que será de seis meses para el personal titulado y de dos meses para el resto del personal. Durante este período, el trabajador ascendido ostentará la categoría a la que ha sido promocionado provisionalmente, percibiendo el salario correspondiente a la misma.

En caso de no superar satisfactoriamente el periodo de prueba. El trabajador o trabajadora volverá a desempeñar los trabajos propios de su categoría y nivel anterior, percibiendo el salario propio de la misma.

Artículo 19. Plazas Vacantes

Las empresas contratarán a trabajadores o trabajadoras como fijos, en el plazo de 15 días y sin tener en cuenta la plantilla, por las vacantes que se produzcan debido a muerte o despido improcedente.

Igualmente se actuará en los casos de invalidez que no supongan el reingreso del personal en la plantilla y tras la declaración definitiva de la misma, si no se hubiera cubierto con anterioridad.

En caso de excedencia se cubrirán las vacantes durante el tiempo que duren estas.

En caso de jubilación se cubrirá la plaza mediante la contratación de un personal bonificado durante dos años.

Las jubilaciones parciales serán cubiertas de acuerdo con lo contemplado en el artículo correspondiente. Se entregará a primeros de cada año a los Representantes Legales de los Trabajadores y trabajadoras una relación de todo el personal adscrito a su Contrata indicando:

- Nombre
- Apellidos
- Categoría
- Fecha de antigüedad
- Fecha de nacimiento
- Tipo de contrato

CAPÍTULO III

Condiciones económicas

Artículo 20. Antigüedad

Los trabajadores y trabajadoras fijos comprendidos en este convenio disfrutarán, como complemento personal de antigüedad, un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados en la contrata, consistente en dos trienios al 5% y posteriores quinquenios al 7% sobre el salario base.

Se respetarán en cualquier caso las condiciones más beneficiosas para el trabajador que se hubiesen pactado referentes al plus de antigüedad.

Artículo 21. Devengo de antigüedad

La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del 1 de enero de 2010.

El trabajador que cese definitivamente en la empresa y posteriormente ingrese de nuevo en la misma, sólo tendrá derecho a que se compute la antigüedad a partir de la fecha de este nuevo ingreso perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente obtenidos.

Este complemento se abonará por día natural, así como en las pagas extras (30 días en cada una) y en la de beneficios, (15 días) para los trabajadores y trabajadoras de Limpieza y Recogida.

A los trabajadores y trabajadoras con jornada parcial se les abonará en función de su jornada.

Artículo 22. Pagas Extraordinarias

La empresa abonará a todo el personal comprendido en este Convenio, las siguientes pagas extraordinarias:

- a) Denominación: las pagas extraordinarias fijadas en el presente artículo corresponderán a la denominación de paga de verano y Navidad y de Participación de beneficios.
- b) Cuantía: se estará para su cálculo, a lo dispuesto en el Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado.
- c) Fecha de abono: la de Verano, junto con la nómina del mes de junio; la de Navidad, a mediados del mes de diciembre, la de Participación en Beneficios, junto con la nómina del mes de marzo del año siguiente a su devengo.
- d) Periodo de devengo: las de verano y Navidad se devengarán semestralmente, la de Participación en Beneficios anualmente.

Verano: se devengará del 1 de enero al 30 de junio del año en curso.

Navidad: se devengará del 1 de julio al 3º de diciembre del año en curso.

Participación en Beneficios: se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior y, su abono será proporcional a los meses o fracciones del mes trabajados durante el citado periodo, no devengándose las ausencias injustificadas.

Al personal que ingrese o cese en la empresa en el transcurso del año se le abonarán las gratificaciones, prorrateándose su importe en razón al tiempo de servicios.

Artículo 23. Estructura Salarial

Por unidad de tiempo: es aquella parte de la retribución que se fija atendiendo exclusivamente a la unidad de tiempo.

Personales por cantidad o calidad de trabajo: es aquella parte de la retribución que se fija atendiendo exclusivamente a la cantidad o calidad de trabajo realizado. Estas no serán nunca consolidables, percibiéndose únicamente cuando se realice efectivamente la actividad que da derecho a su percepción.

Artículo 24. Salario base

Se entiende por Salario Base el correspondiente al trabajador en función de su pertenencia a una de las categorías profesionales descritas en el presente Convenio Colectivo.

El Salario Base remunera la jornada de trabajo efectiva pactada en este Convenio Colectivo y los períodos de descanso, incluidas las vacaciones, legalmente establecidas.

Artículo 25. Plus Puesto de Trabajo

A partir de la firma del presente convenio, los pluses de actividad y asistencia y plus incentivos que se abonaban con anterioridad a la firma del presente convenio; pasan a denominarse plus puesto de trabajo.

Este plus, únicamente se abonará a los trabajadores y trabajadoras encuadrados en las actividades de Limpieza Viaria y Recogida y, se abonará por prestar servicios con un rendimiento normal y correcto, cumpliendo dentro de la jornada de trabajo con el itinerario y el servicio asignado.

La cuantía de este plus aparece reflejado en la tabla anexa, para las diferentes categorías.

Artículo 26. Plus Transporte

Este plus, se abonará en concepto de transporte y tiempo de desplazamiento de los trabajadores y trabajadoras para acudir a sus puestos de trabajo. Se abonará mensualmente excepto en vacaciones y, por los importes que se recogen en la tabla anexa, para las diferentes categorías, encuadradas dentro de las actividades de Limpieza Viaria y Recogida.

Artículo 27. Plus Tóxico-penoso

A partir de la firma del presente convenio, quedan eliminados el plus tóxico y el plus penoso, que se abonaban con anterioridad a la firma del presente convenio, pasan a denominarse plus tóxico-penoso.

Este plus, únicamente se abonará a los trabajadores y trabajadoras encuadrados en las actividades de Limpieza Viaria y Recogida y, se abonará por la realización de trabajos tóxicos, penosos y peligrosos, aun cuando concurren dos o más supuestos que lo generen.

Artículo 28. Plus Nocturnidad

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintidós horas y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, devengarán un plus de nocturnidad por hora trabajada, consistente en un incremento del 25% sobre el salario base.

Artículo 29. Día y lugar de pago

La empresa efectuará la entrega de la nómina o recibo de salarios a cada trabajador en el centro de trabajo durante su jornada laboral. El día de pago se hará efectivo el último día de cada mes o, el inmediatamente anterior si este fuere sábado, domingo o festivo.

Artículo 30. Incremento salarial

El incremento para cada año de vigencia del presente Convenio Colectivo será el establecido en tablas salariales.

Revisión Salarial

Las tablas salariales se revisarán, a 31 de diciembre de cada año de vigencia del convenio, como a continuación se indica:

- 31 de diciembre de 2017: En caso de que el IPC anual a 31 de diciembre sea superior al incremento ya aplicado en tablas salariales (1,2%), se revisarán todos los conceptos económicos del convenio hasta el 0,85% de dicho IPC, siempre y cuando el resultado de dicha revisión sea superior a lo ya previsto en tablas salariales.
- 31 de diciembre de 2018: En caso de que el IPC anual a 31 de diciembre sea superior al incremento ya aplicado en tablas salariales (1,2%), se revisarán todos los conceptos económicos del convenio hasta el 0,85% de dicho IPC, siempre y cuando el resultado de dicha revisión sea superior a lo ya previsto en tablas salariales.

- 31 de diciembre de 2019: En caso de que el IPC anual a 31 de diciembre sea superior al incremento ya aplicado en tablas salariales (1,4%), se revisarán todos los conceptos económicos del convenio hasta dicho IPC, siempre y cuando el resultado de dicha revisión sea superior a lo ya previsto en tablas salariales.

Artículo 31. Plus Absentismo

Se establece una paga de absentismo en las cuantías fijadas en la tabla salarial anexa para todas las categorías y para el personal a jornada completa. Para los trabajadores y trabajadoras contratados a tiempo parcial la cuantía de esta paga será proporcional a la jornada realizada.

Para tener derecho a esta paga, que se abonará en el mes siguiente al del año de devengo de esta paga, los trabajadores y trabajadoras deberán acudir a su puesto de trabajo y llevar a cabo la prestación de servicios encomendada durante todos los días laborables de cada año, no permitiéndose a los efectos del cobro de la misma, más ausencias que las surgidas por la primera baja de incapacidad temporal, licencias retribuidas, horas sindicales, bajas por maternidad e incapacidades temporales derivadas de accidente laboral o que requieran hospitalización.

En caso de pérdida de la contrata por parte de la empresa prestataria del servicio, por cualquier causa, sin que el año natural hubiera finalizado, dicha empresa deberá hacerse cargo de la parte proporcional de esta paga, teniendo en cuenta para ello que el requisito de prestación de servicios durante todos los días laborables, estará referido al periodo de tiempo que dentro de dicho año natural hubiera permanecido como prestataria del servicio.

El importe correspondiente será abonado junto con el resto de cantidades que correspondan en concepto de liquidación, saldo y finiquito.

Artículo 32. Ropa de trabajo.

Todo el personal afectado por el presente Convenio al ingreso en la Empresa será provisto de dos uniformes, uno de verano y otro de invierno. El primero se entregará antes del 31 de mayo y el de invierno antes del 30 de septiembre. Serán renovados cada año en las fechas indicadas:

- VERANO (MAYO):
 - 2 pantalones
 - 2 camisas
 - 1 par de zapatos
 - 1 chaqueta de verano
 - 1 gorra de verano
- INVIERNO (OCTUBRE):
 - 2 pantalones
 - 2 camisas
 - 1 chaleco
 - 1 forro polar (cada dos años o a petición si existe deterioro)
 - 1 cazadora (cada dos años o a petición si existe deterioro)
 - 1 par de botas
 - 1 gorra con orejeras
 - 1 alzacuellos
 - los guantes necesarios

CAPÍTULO IV**Mejoras sociales****Artículo 33. Anticipos quincenales**

Son los que puede solicitar el trabajador, una única vez al mes, y cuya cuantía no podrá ser superior al 90% de las cantidades devengadas hasta el momento de la solicitud, con exclusión del devengo de las pagas extraordinarias.

El trabajador deberá solicitarlo, como máximo, antes del día 10 del mes correspondiente.

Artículo 34. Seguro colectivo de vida

En caso de accidente laboral o enfermedad profesional, como consecuencia de la actividad desarrollada para la empresa, de la que se derive fallecimiento por accidente laboral, gran invalidez por accidente laboral, incapacidad permanente absoluta por accidente laboral e incapacidad permanente total por accidente laboral, el trabajador o sus beneficiarios percibirán, durante la vigencia del presente convenio en concepto de indemnización 12.600 €, independientemente de las prestaciones que por este motivo le correspondan.

Artículo 35. Anticipo reintegrable

Los trabajadores y trabajadoras fijos con más de un año de antigüedad en la contrata podrán solicitar un préstamo reintegrable por un importe máximo de 1.000€. Estos anticipos devengarán el interés legal.

La amortización de dicho anticipo se hará durante las quince pagas posteriores al mismo como máximo, y las cantidades amortizadas revertirán al fondo de anticipos reintegrables.

La empresa pondrá a disposición del fondo de anticipos 7.000€, siendo estas cantidades fijas durante toda la vigencia del presente convenio colectivo.

Artículo 36. Prestación complementaria por IT

En los casos de I.T. por accidente laboral, enfermedad profesional u hospitalización, las empresas abonarán un complemento que garantice el 100% de todos los conceptos económicos desde el inicio de la I.T. y mientras dure esta.

En los casos de I.T. por enfermedad común y accidente no laboral, las empresas abonarán un complemento que garantice el 75% de todos los conceptos salariales antes citados durante los 8 primeros días y si supera el octavo día, se abonará el 100% con efectos retroactivos al primer día.

Las situaciones de I.T. no producirán merma alguna en la cantidad a percibir en las pagas extraordinarias o especiales.

Artículo 37. Embarazo, lactancia y maternidad

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en esta materia en cada momento.

Suspensión con reserva del puesto de trabajo:

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que 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 periodo 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 periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

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

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto pre adoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque estos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del 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 definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.

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. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. En el caso de la mujer trabajadora, por su voluntad, podrá acumular la reducción de su jornada en jornadas completas que se disfrutaran inmediatamente a la finalización de la suspensión por maternidad.

Protección a la maternidad por riesgos derivados del trabajo:

La evaluación de los riesgos del centro de trabajo deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras y trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la salud que asista facultativamente a la trabajadora, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores y trabajadoras, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Estas condiciones serán también de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

Artículo 38. Revisión médica

Asimismo, la empresa ofrecerá un reconocimiento médico anual, que será de carácter voluntario, salvo que por norma o disposición legal se establezca el carácter obligatorio del mismo.

Dichos reconocimientos se llevarán a efecto dentro de la jornada laboral.

Artículo 39. Jubilación

Los trabajadores y trabajadoras que soliciten su jubilación recibirán, por parte de la empresa concesionaria en ese momento y por cada año de trabajo en la contrata, en el momento de producirse aquella, las siguientes cantidades:

- A los 61 años: 210€
- A los 62 años: 158€
- A los 63 años: 105€
- A los 64 años: 80€
- A los 65 años: 80€

Igualmente se abonará idéntica cantidad de 80 euros por año de servicio prestado, cuando el trabajador o la trabajadora a solicite la jubilación dentro de los seis meses posteriores al cumplimiento de los 65 años.

Respecto a los requisitos, modo y tiempo de acceso a la jubilación, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente para dicha materia en cada momento durante la vigencia del presente convenio colectivo.

Jubilación parcial:

Dicha relación laboral se instrumentara mediante la suscripción de un contrato a tiempo parcial y por escrito en modelo parcial. La prestación laboral, descanso y vacaciones, deberán realizarse, salvo pacto en contrario, en los meses de verano y en los turnos y horarios que establezca la empresa para cada trabajador. El salario a abonar en contraprestación por el trabajo será el correspondiente a la jornada efectivamente realizada y se abonará a la finalización de cada uno de los meses en que se trabaja, liquidándose en el último periodo mensual de trabajo, las partes proporcionales de las retribuciones de devengos superiores al mes.

La empresa celebrará simultáneamente un contrato de trabajo de relevo con un trabajador en situación legal de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, en el cual deberá cesar previa y obligatoriamente, con objeto de sustituir la jornada dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente.

La duración de este contrato será igual a la del tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación, salvo que el trabajador sustituido cesara con anterioridad al servicio de la empresa por cualquier causa, en cuyo caso se extinguirá igualmente el contrato de trabajo del relevista.

Se estará a lo dispuesto en la Ley General de la Seguridad Social y el Estatuto de los Trabajadores, o la legislación vigente en cada supuesto, para impulsar la celebración de contratos de relevo.

No obstante lo anterior, el personal relevista tendrá derecho a pasar a indefinido siempre y cuando se encuentre en alguna de las tres circunstancias siguientes:

1. Cuando se produzca la jubilación total del jubilado/a parcialmente, siempre que el trabajador relevista lleve al menos tres años con el citado contrato de relevo.
2. Cuando el jubilado/a parcialmente cause baja en la empresa por causas ajenas a su voluntad, siempre que el trabajador relevista lleve al menos un año con el citado contrato de relevo.
3. Cuando el jubilado/a parcialmente cause baja en la empresa por despido declarado improcedente y no se procediera a su readmisión.

La jornada del trabajador relevista será la que prestaba el trabajador que se jubila parcial y anticipadamente. Por otra parte, el puesto de trabajo del personal relevista podrá ser cualquiera de los que correspondan al mismo grupo profesional del personal sustituido, siempre y cuando cumpla con los requisitos de cotización legalmente establecidos.

El contrato de trabajo a tiempo parcial suscrito con el personal parcialmente jubilado tendrá una duración igual a la que, en el momento de su celebración, le reste a aquel/la para alcanzar la edad de jubilación.

La empresa en la que preste servicio el personal en el momento de producirse la jubilación parcial abonará, en concepto de incentivo para la jubilación parcial, la misma cantidad que se refleje en el convenio para el caso de jubilación a los 63 años, independientemente de la edad en la que realmente se produzca la jubilación.

La jubilación parcial anticipada y por lo tanto la recepción en ese momento del incentivo para esta jubilación que se acaba de expresar, supone la renuncia expresa al cobro del complemento de jubilación total anticipada previsto en el primer apartado de este artículo, cualquiera que sea el momento en el que se produzca la jubilación total del trabajador.

En materia de Incapacidad Temporal, vistas las especiales circunstancias de prestación de servicio del personal que se acoja a la jubilación parcial regulada en este Convenio, se establece, como excepción al régimen convencional previsto en este convenio colectivo, que no será de total aplicación a este personal la regulación contenida en los artículos de Enfermedad y Accidente del mismo, de modo que tales trabajadores y trabajadoras sólo tendrán derecho al complemento de hasta el 100% de su salario durante el periodo que estén de alta y efectivamente trabajando en la empresa, en caso de accidente laboral o enfermedad profesional.

Las indemnizaciones y derechos concedidos en el vigente convenio colectivo para los casos en los que se produzca, muerte, incapacidad laboral permanente absoluta o gran invalidez, les serán reconocidos en su integridad a los trabajadores y trabajadoras jubilados parcialmente, únicamente en el caso en que la baja médica, que hubiese sido el origen de dichas contingencias, o el fallecimiento, se produzcan en los meses en los que el personal estuviese prestando sus servicios profesionales para la empresa.

Los trabajadores y trabajadoras jubilados parcial y anticipadamente no tendrán derecho a lo estipulado en los artículos de prestaciones sociales y anticipos quincenales y reintegrables, y recibirán la misma cantidad de ropa que los trabajadores y trabajadoras contratados para sustitución de vacaciones.

CAPÍTULO V

Garantías sindicales

Artículo 40. Garantías sindicales

Se estará a lo dispuesto en estas materias en el E.T. y la Ley orgánica de Libertad Sindical y demás normas complementarias contenidas en la legislación laboral vigente.

El Delegado de Personal dispondrá de 15 horas sindicales para el ejercicio de las funciones representativas.

Artículo 41. Cuotas Sindicales

A requerimiento de los trabajadores y trabajadoras afiliados a los sindicatos, la empresa descontará de la nómina mensual de los trabajadores y trabajadoras, el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa, un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, el sindicato al que pertenece, la cantidad y el número de cuenta a la que debe transferir.

La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicaciones en contrario.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. Igualdad de oportunidades

Las partes firmantes de este convenio se comprometen a garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad, así como a velar porque la aplicación de las normas laborales no incurra en infracción alguna del estricto cumplimiento de las normas constitucionales.

Recolte Servicios y Medioambiente, S.A.U. se compromete no sólo a cumplir la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, sino también a conseguir que la igualdad de género se integre totalmente en la cultura de la compañía. Como apoyo a este compromiso la empresa ha firmado el pasado 25 de Abril de 2016, junto con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras y las trabajadoras, el Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

Se ha revisado, conforme a lo establecido en las medidas a adoptar previstas en el Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, que el lenguaje utilizado en la redacción de este Convenio Colectivo, no utilice lenguaje sexista, adaptándose al plan de igualdad de oportunidades de la empresa.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA.**Jubilación Anticipada Parcial**

De conformidad con los acuerdos de Jubilación Anticipada Parcial de fecha 27 de marzo de 2013, todos los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio Colectivo incluidos en el acuerdo, continuarán rigiéndose para dicha jubilación en los términos indicados en el mismo.

Trabajadores y trabajadoras jubilados con anterioridad al Acuerdo de 27/03/2013

Sin perjuicio de lo expuesto en el punto precedente, los trabajadores y trabajadoras que con anterioridad a dicho acuerdo de fecha 27 de marzo de 2013, tuvieran un contrato de relevo como consecuencia de una jubilación anticipada parcial estarán sujetos a la normativa prevista en la fecha de formalización de su contrato de jubilación parcial.

DISPOSICIÓN FINAL

Para todo lo no regulado en el presente convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo del Sector de Saneamiento Público, Limpieza, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado.

TABLAS SALARIALES 23/10/2017 AL 31/12/2018

Del 23/10/2017 al 31/12/2017

GRUPO OPERARIOS	S.BASE	P. PUESTO DE TRABAJO	P. TRANSPORTE	P. TÓXICO-PENOSO	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA BENEFICIOS	VACACIONES	TOTAL ANUAL	PLUS ABSENTISMO
PEÓN Limpieza LV	528,04 €	264,57 €	108,09 €	85,96 €	1.128,29 €	1.128,29 €	544,01 €	1.174,29 €	14.828,14 €	316,45 €
Conductor Recogida	598,53 €	327,01 €	130,47 €	100,51 €	1.401,66 €	1.401,66 €	739,61 €	1.401,66 €	17.666,24 €	377,02 €

PLUS DOMINGOS Y FESTIVOS	80,96 €
HORAS EXTRAORDINARIAS	9,11 €

2018

GRUPO OPERARIOS	S.BASE	P. PUESTO DE TRABAJO	P. TRANSPORTE	P. TÓXICO-PENOSO	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA BENEFICIOS	VACACIONES	TOTAL ANUAL	PLUS ABSENTISMO
PEÓN Limpieza LV	534,38 €	267,74 €	109,39 €	86,99 €	1.141,83 €	1.141,83 €	550,54 €	1.188,39 €	15.006,08 €	320,25 €
Conductor Recogida	605,71 €	330,93 €	132,03 €	101,72 €	1.418,48 €	1.418,48 €	748,49 €	1.418,48 €	17.878,24 €	381,54 €

PLUS DOMINGOS Y FESTIVOS	81,93 €
HORAS EXTRAORDINARIAS	9,22 €

(03/23.065/18)



I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 2** *RESOLUCIÓN de 5 de julio de 2018, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de Sector de Transporte de Viajeros por carretera de los servicios de transporte regular permanente de uso general, urbanos o interurbanos de la Comunidad de Madrid con Vehículos de Tracción Mecánica de más de nueve plazas, incluido el/la conductor/a, suscrito por la Federación Empresarial de Transporte de Viajeros de la Comunidad de Madrid (ASINTRA MADRID), la Asociación Empresarial de Transporte Interurbano de Viajeros en Autobuses de la Provincia de Madrid (FENEBUS) y las organizaciones sindicales Comisiones Obreras (CC OO) y el Sindicato Libre de Transporte (SLT) (código número 28007655011992).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo del Sector de Transporte de Viajeros por Carretera de los servicios de Transporte Regular Permanente de Uso General, Urbanos o Interurbanos de la Comunidad de Madrid con Vehículos de Tracción Mecánica de más de nueve plazas, incluido el/la conductor/a, suscrito por ASINTRA MADRID, FENEBUS, CC OO, y SLT, el día 18 de mayo de 2018, 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 artículo 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 5 de julio de 2018.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

**CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTE REGULAR DE VIAJEROS
POR CARRETERA DE LA COMUNIDAD DE MADRID
(Código del Convenio: 28007655011992)**

TÍTULO I

Capítulo Primero

Disposiciones Legales

Artículo 1.º *Ámbito funcional y territorial.*—El presente Convenio Colectivo afectará a todas las empresas de Transporte de Viajeros por Carretera de los servicios de transporte regular permanente de uso general, urbanos o interurbanos de la Comunidad de Madrid con vehículos de tracción mecánica de más de nueve plazas, incluido el conductor/a, sin perjuicio de lo dispuesto en el Art. 84 del Estatuto de los Trabajadores en orden a las eventuales concurrencias por la existencia de ámbitos de negociación que cuenten con sus propias normas convencionales.

En orden a las empresas mixtas les será de aplicación este Convenio Colectivo cuando, aunque realicen habitualmente y con continuidad servicios discrecionales, turísticos, regulares de uso especial y regulares temporales, los servicios de carácter regular de uso general, urbano o interurbano, sean los servicios prevalentes.

Art. 2.º *Ámbito personal.*—El presente Convenio Colectivo afectará a todos/as los/as trabajadores/as que desarrollen su actividad laboral en centros de trabajo de las empresas a que se refiere el artículo anterior, ubicados en la Comunidad de Madrid, con las excepciones comprendidas en la normativa vigente de altos cargos.

Art. 3.º *Estructura de la negociación colectiva en el sector. Reglas de concurrencia.*—El presente Convenio Colectivo ha sido negociado al amparo del art. 83.2 del Estatuto de los Trabajadores y articula la negociación colectiva en el sector de transporte de viajeros por carretera para los servicios de transporte regular permanente de uso general, urbano o interurbano en la Comunidad de Madrid a través de la estructura negociadora siguiente:

- a) Convenio Colectivo de transporte regular de viajeros por carretera de la Comunidad de Madrid, que aquí se suscribe.
- b) Acuerdos o Convenios Colectivos de ámbito funcional inferior al general pero superior al de empresa.
- c) Pactos de aplicación del presente Convenio, en caso de que existan, a través de los cuales se aplica o desarrolla en el ámbito empresarial lo dispuesto en el presente Convenio en las materias que sean propias de la empresa, sometiéndose en todo caso a lo previsto en aquel, con respecto a la jerarquía normativa establecida en el art. 3 del Estatuto de los Trabajadores.

Los derechos y obligaciones derivados de las relaciones laborales en ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, respetando el contenido del artículo 3º del ET, se regularán en primer lugar por lo previsto en el presente Convenio como elemento homogeneizador de las condiciones de trabajo en el sector dentro de su ámbito territorial.

En correspondencia con tal objetivo, de conformidad con lo previsto en el art. 83.2 del ET, los supuestos de concurrencia entre el presente Convenio y cualquier otro tipo de acuerdo colectivo, se regirán por las reglas siguientes:

1. En un primer nivel se encuentra la unidad de negociación de ámbito sectorial de la Comunidad Autónoma de Madrid (Convenio Colectivo de transporte regular de viajeros por carretera de la Comunidad de Madrid). En un segundo nivel estarán las unidades negociadoras que, al amparo de lo establecido en el art. 84 del ET pudieran existir por debajo de dicho ámbito sectorial, con la salvedad de aquellas materias que relaciona el artículo 84.2 del ET y a las que atribuye prioridad aplicativa en el ámbito empresarial si concurren las condiciones exigidas legalmente en dicho precepto para que aquella se produzca. Y, por último, en un tercer nivel, los acuerdos de empresa sobre materias específicas en desarrollo y aplicación del presente Convenio con sometimiento pleno a lo dispuesto en el mismo. Toda concurrencia conflictiva entre el nivel sectorial provincial y los niveles inferiores a éste, se resolverá con sujeción al contenido material acordado en el Convenio Colectivo sectorial que tiene el carácter de derecho mínimo indisponible.

2. El Convenio Colectivo de transporte regular de viajeros por carretera de la Comunidad de Madrid será de preceptiva y obligatoria aplicación en las siguientes materias, que

se consideran propias y exclusivas de su ámbito de conformidad con lo dispuesto en el art. 84.4 del ET, estando pues reservadas en todo caso a esta unidad de negociación:

- Contratación: modalidades contractuales, excepto en los aspectos de adaptación al ámbito de la empresa.
- Períodos de prueba.
- Clasificación Profesional.
- Régimen disciplinario.
- Normas mínimas en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Movilidad geográfica.
- Sucesión convencional y subrogación.

De igual forma, en aplicación del principio de complementariedad entre las diversas unidades de contratación, en relación con el ya mencionado art. 83.2 del ET y sin perjuicio y con la salvedad de lo establecido en el art. 82.3 y 84.2 del ET, se fijan como materias que no podrán ser objeto de negociación en ámbitos inferiores las siguientes:

- Jornada máxima y su regulación básica.
- Estructura salarial.
- Salarios base, plus convenio, su incremento mínimo y el complemento de antigüedad.
- Formación profesional.

Los acuerdos que pudieran suscribirse en un nivel o ámbito inferior al del presente Convenio Colectivo, sin perjuicio de lo regulado en el art. 82.3 y art. 84.2 del ET, podrán desarrollar aquellas materias no reguladas en este Convenio con respeto de la homogeneidad en tal ámbito, no pudiendo alterar el contenido del presente Convenio.

Lo aquí establecido será de aplicación a partir de la firma del presente Convenio.

Art. 4.º *Vigencia, denuncia y duración.*—El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma. No obstante, lo anterior tendrá carácter retroactivo desde 1 de enero de 2018. Los conceptos económicos entrarán en vigor en los términos y momentos contemplados en las respectivas cláusulas.

Su duración será de tres años, esto es, hasta el 31 de diciembre de 2020. Se prorrogará automáticamente por períodos sucesivos de un año si en el plazo de dos meses anteriores a la fecha de su vencimiento, o de la de cualquiera de sus prórrogas, ninguna de las partes firmantes manifiesta su voluntad en contrario. Del escrito de denuncia realizado por alguna de las partes firmantes se dará traslado a las otras partes firmantes del Convenio. En el escrito de denuncia se expresará la representatividad que ostenta la parte que la formule, los ámbitos del Convenio y las materias de negociación.

En el supuesto de que el Convenio se prorrogara automáticamente por no existir previa denuncia, la Comisión Paritaria queda facultada para proceder a efectuar las revisiones salariales que, en su caso, puedan ser aplicables en los términos pactados en el presente convenio.

La vigencia del convenio colectivo, una vez denunciado y concluida la duración pactada, se producirá en los siguientes términos: durante las negociaciones para la renovación del convenio colectivo se mantendrá su vigencia. Las partes podrán adoptar acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de sus contenidos prorrogados con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector o en la empresa. Estos acuerdos parciales, en su caso, tendrán la vigencia que las partes determinen. Transcurridos 24 meses desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral en su caso, aquél perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.

Art. 5.º *Vinculación a la totalidad.*—Las condiciones pactadas, ya sean económicas o de otra índole, forman un todo orgánico e indivisible, de tal manera que la validez del Convenio quedará condicionada a su mantenimiento en los términos pactados, plasmación de la voluntad negocial.

En el supuesto de que la autoridad judicial, laboral o administrativa, en el ejercicio de sus competencias, declare la nulidad o no aprobara alguno de los pactos del Convenio, éste quedaría en su totalidad sin eficacia debiendo reconsiderarse en su conjunto.

Art. 6.º *Legislación aplicable.*—Lo regulado en el presente convenio será aplicable con sujeción estricta a la jerarquía normativa establecida en el art. 3 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 7.º *Derechos adquiridos y garantías “ad personam”*.—Se respetarán los derechos salariales y sociales superiores a los aquí pactados con el carácter de garantía personal, siempre y cuando no establezcan condiciones contrarias a lo dispuesto en los artículos anteriores.

Art. 8.º *Compensación y absorción*.—Todos los emolumentos obligatorios, sea cual fuese su clase o condición, sin excluir las revisiones periódicas del salario mínimo interprofesional, serán absorbidos y compensados por las condiciones del presente Convenio, las cuales quedarán intactas.

Art. 9.º *Contratación*.—La contratación del personal se ajustará estrictamente a lo dispuesto en la Legislación vigente en cada momento. El incumplimiento de la anterior obligación supondrá la consideración del personal afectado como fijo de plantilla y, en consecuencia, no cesará en su puesto de trabajo por las razones que originaron sus respectivos contratos.

En todo caso los contratos tendrán que ser visados por la Oficina de Empleo.

En la contratación de personal interino será indispensable señalar el trabajador/a sustituido/a, la causa y el tiempo de la misma, de ser previsible. En todo caso la resolución del Contrato se comunicará al trabajador/a con un preaviso de 15 días.

Cuando se trate de cubrir trabajos eventuales, podrán celebrarse contratos de trabajo de duración determinada conforme a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Las empresas estarán obligadas a comunicar a la representación de los trabajadores/as las altas, en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, y las bajas producidas en el mes anterior, de las relaciones laborales.

Art. 10.º *Contrato de trabajo y pluriempleo*.—Las partes firmantes de este Convenio estiman conveniente la erradicación del pluriempleo como norma general. En esta línea se estima necesario aplicar con el máximo rigor las sanciones previstas en nuestra Legislación vigente para aquellos supuestos de trabajadores/as no dados de alta en la Seguridad Social por estarlo en otra empresa.

Para coadyuvar al objetivo de controlar el pluriempleo las empresas se comprometen a no contratar trabajadores/as no procedentes de las Oficinas de Empleo. Tampoco contratarán personal en situación de alta en otra empresa u órgano dependiente de la Administración Pública, ni en jornada completa ni en jornada parcial, respetando en todo caso los derechos adquiridos.

Como medio para alcanzar la eficacia de las anteriores disposiciones se considera esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar a conocer a los/as representantes legales de los/as trabajadores/as los boletines de cotización a la Seguridad Social, los modelos de Contrato de Trabajo escritos que se utilice en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral conforme a lo dispuesto en el art. 64 del Estatuto de los Trabajadores sobre derechos de información de los/as representantes de los/as trabajadores/as en materia de contratación.

Art. 11.º *Censo de trabajadores/as*.—Las Empresas se comprometen a elaborar el censo de trabajadores/as. Todas las incidencias y modificaciones que se produzcan en dicho censo se pondrán en conocimiento del Comité de Empresa o Delegado/a de Personal o Delegado/a Sindical en el plazo de cinco días antes de su publicación en el tablón de anuncios de la Empresa.

Los censos se entregarán a los/as representantes de los/as trabajadores/as en el plazo de dos meses a partir de la fecha de firma del Convenio.

Las empresas se comprometen a notificar anualmente a los/as representantes de los trabajadores/as los escalafones, de existir éstos.

No obstante, sin perjuicio de lo anterior, las empresas afectadas por el ámbito del presente convenio, estarán obligadas a facilitar a la representación de los/as trabajadores/as un censo dos veces al año, si así se solicita por éstos/as.

Art. 12.º *Principio de igualdad*.—Para la igualdad efectiva de mujeres y hombres se respetará en las empresas los principios de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo, adoptando, en su caso y a tal fin, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres. Todo ello en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 y en especial de su artículo 45.

Las trabajadoras, por lactancia de su hijo menor de nueve meses, tienen 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. También, a su voluntad, las trabajadoras podrán sustituir este derecho por una reducción de la jornada habitual que realice, en media hora. Podrá optarse por acumular el total de horas por lactancia disfrutándola de forma ininterrumpida a continuación de la suspensión por maternidad. Este perm...

so aumentará proporcionalmente en caso de parto múltiple. La acumulación por lactancia corresponderá a 15 días laborables. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

A los efectos de todo lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo se equiparán las parejas de hecho legalmente acreditadas como tal, al matrimonio.

Capítulo Segundo

Jornada Laboral, Vacaciones y Descansos

Art. 13.º *Jornada laboral del personal de no movimiento.*—La jornada del personal de no movimiento será de 80 horas bisemanales, equivalentes a 1.826 horas y 27 minutos anuales.

Art. 14.º *Jornada laboral del personal de movimiento.*—En los servicios interurbanos, cualquiera que sea su naturaleza, las horas de conducción no podrán exceder de nueve diarias salvo causas de fuerza mayor o inminencia del punto de destino.

Tampoco podrán realizarse conducciones continuadas superiores a cuatro horas sin hacer las pausas legalmente establecidas, salvo que la conducción de media hora más permita la llegada al punto de destino.

- Para los/las trabajadores/as que realicen servicios regulares permanentes de uso general, ya sean urbanos o interurbanos:
 - La jornada de trabajo será, en cómputo bisemanal, de 80 horas de trabajo efectivo.
 - A partir del 1 de enero de 2019, cuando la jornada tenga consideración de turno partido, éste habrá de serlo por una única vez al día, con un mínimo de una hora y un máximo de cuatro horas. Seguirán siendo de aplicación todos los pactos y acuerdos actuales alcanzados en esta materia entre empresas y trabajadores en los términos contenidos en los mismos.
 - No podrán partirse los turnos de trabajo diarios de duración inferior a seis horas de trabajo efectivo.
 - La jornada de trabajo se iniciará en el momento que el/la trabajador/a se haga cargo del vehículo o cuando sea convocado por la empresa y finalizará cuando haya terminado las labores inherentes a su puesto de trabajo.
 - En este tipo de servicios, para la duración, cómputo y retribución del toma y deje, se estará a los acuerdos o pactos existentes en cada empresa, respetándose los derechos adquiridos en virtud de tales acuerdos o pactos.
 - En el caso de que no existiese acuerdo al efecto, él toma y deje será el que se acuerde a nivel de empresa con la representación de los/as trabajadores/as, tomándose como referencia el tiempo realmente invertido en tales operaciones.
 - Por el mero hecho de ser citado/a y aunque no se presten servicios, la empresa garantizará 4 horas y 30 minutos de trabajo efectivo al empleado/a.
 - A los trabajadores a tiempo parcial se les garantizará las horas reales contratadas de ser inferior a cuatro horas y media.

Art. 14.º bis. *No obstante a lo contemplado en los artículos anteriores, para.*—odos los colectivos afectados por este Convenio Colectivo, el tiempo de trabajo se verá reducido en el valor de 3 días completos de trabajo en jornada plena.

Salvo pacto contrario, los días anteriormente señalados en que se concreta la reducción de la jornada y tiempo de trabajo se acumularán a los correspondientes períodos vacacionales de acuerdo con la normativa aplicable al efecto. En los supuestos de fraccionamiento de vacaciones y a falta de acuerdo en relación con el disfrute de estos días, los pendientes, en su caso, se acumularán al último período vacacional.

Art. 15.º *Descanso diario del personal de conducción.*—El descanso diario entre jornada y jornada del personal de conducción será ininterrumpido ateniéndose a la Legislación vigente en esta materia en cada momento.

Art. 16.º *Descanso semanal.*—Con carácter general el descanso semanal será de dos días ininterrumpidos. Para el personal de movimiento será de cuatro días en cómputo bisemanal librándose dos días a la semana, salvo acuerdo entre la empresa y el/la trabajador/a.

El/la trabajador/a librará de forma que disfrute, al menos, tres domingos de cada doce.

Las empresas elaborarán un cuadrante mensual y, se dará a conocer a cada trabajador con al menos una semana de antelación.

El descanso semanal será obligatorio y no sustituible por compensación económica sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 35.I.B.3 primer apartado.

Art. 17.º *Partes de trabajo.*—Todo el personal será provisto de un parte de trabajo o ficha de control por duplicado en el que se irán anotando todas las incidencias que se produzcan en el desarrollo de la actividad así como en las horas de inicio del servicio/s, finalización, horas extraordinarias, dietas, etc. Dichos partes serán confeccionados y entregados por los/las trabajadores/as a la empresa en el plazo máximo de 48 horas a la finalización de cada jornada, o de su regreso en los viajes de larga duración. El parte de trabajo será visado y firmado por la empresa entregándose un ejemplar al trabajador/a.

Las empresas vienen obligadas a facilitar mensualmente a los Comités de Empresa o Delegados/as de Personal o Delegado/a Sindical, relación nominal detallada de todas las horas que eventualmente se hubieran realizado excediendo la jornada establecida. Asimismo vienen obligadas a exhibir a los/as representantes de los/las trabajadores/as los partes de trabajo diarios de la plantilla de conductores/as cuando así lo soliciten.

Art. 18.º *Vacaciones.*—Las vacaciones serán de 30 días naturales para todos los/las trabajadores/as. Las vacaciones se disfrutarán cada año natural. El personal que comienza a trabajar en la empresa dentro del año disfrutará la parte proporcional de vacaciones correspondiente.

La retribución de las vacaciones será conforme a los salarios que correspondan a los/las trabajadores/as en jornada ordinaria.

En todo caso, las empresas elaborarán en el mes de diciembre el cuadro de vacaciones para el año siguiente, con distribución rotativa de los/las trabajadores/as de año en año. El calendario de vacaciones se comunicará a la representación de los/las trabajadores/as en el mes de diciembre, salvo para aquellos/as trabajadores/as que disfruten de vacaciones los meses de enero y febrero en cuyo caso deberán conocerlo al menos con dos meses de antelación sobre la fecha de disfrute. Los Juzgados de lo Social resolverán las diferencias que pudieren surgir a la hora de fijar las fechas de disfrute.

Se recomienda a las empresas procuren conceder las vacaciones anuales a los/las empleados/as durante el período comprendido entre los meses de marzo a Diciembre ambos inclusive.

Con carácter general las vacaciones serán ininterrumpidas salvo que se acuerde con la empresa su fraccionamiento.

Art. 19.º *Servicios nocturnos.*—Por obvias razones de seguridad, los/las conductores/as que hayan cumplido servicios diurnos quedarán excluidos/as de realizar seguidamente servicios nocturnos de largo recorrido y a la inversa, los/las conductores/as que hayan efectuado servicios nocturnos no podrán llevar a cabo, a continuación, servicios diurnos de largo recorrido. En todo caso se respetará el descanso previsto en el Art. 15 del presente Convenio.

Los servicios nocturnos, serán cubiertos, en primer lugar, atendiendo las peticiones voluntarias de los/las conductores/as, y cuando estas peticiones sean superiores a los servicios a realizar, se establecerá un turno rotativo como también se establecerá una rotación cuando los servicios sean superiores a las peticiones voluntarias.

Art. 20.º *Licencias.*—Se estará a lo dispuesto en el Art. 37.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente, el permiso retribuido por matrimonio de parientes de primer grado de consanguinidad y afinidad será de dos días, y de segundo grado de consanguinidad, de un día.

En todo caso, los días remunerados por el art 37,3 del Estatuto de los Trabajadores, comenzaran a disfrutarse, el primer día laborable después del hecho causante.

Todos/as los/las trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio disfrutarán de un día de licencia retribuida al año, que habrán de comunicar como mínimo dos días antes a la fecha en la que pretendan disfrutarla.

Capítulo Tercero

Prestaciones de Carácter Social e Indemnizatorio

Art. 21.º *Incapacidad temporal.*—En los supuestos de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común, las empresas abonarán a sus trabajadores/as, del día 1 al 3 el 60% de la base de cotización diaria de dicha prestación a todos los trabajadores que superen una baja de 15 días y, por un período máximo de 18 meses, el siguiente complemento: del día 16 al 60 ambos inclusive, la empresa abonará la diferencia existente entre lo que perciba el/la trabajador/a por la prestación correspondiente de la Seguridad Social y el 85% de la base de cotización diaria de dicha prestación. A partir del día 61 inclusive, la empresa abonará la di-

ferencia existente entre lo que perciba el/la trabajador/a por la prestación correspondiente de la Seguridad Social y el 100% de la base de cotización diaria de dicha prestación.

En los supuestos de accidente de trabajo, hospitalización, o cuando el/la trabajador/a sea intervenido quirúrgicamente, las empresas completarán la percepción del el/la trabajador/a accidentado/a, hospitalizado/a o intervenido/a quirúrgicamente hasta el cien por cien de su base de cotización diaria respectiva en cada caso, durante el plazo máximo de 18 meses a contar desde el día de la baja.

Art. 22.º Retirada del carnet de conducir.—Cuando un/a conductor/a sufra la retirada del permiso de conducir hasta un año y sea por sentencia firme o resolución de la Autoridad Administrativa competentes, tendrá derecho a seguir percibiendo el salario que tuviera asignado a sus funciones o tareas en el momento de la retirada del permiso, siempre y cuando:

- La retirada se produzca con ocasión de accidente de tráfico en el ejercicio de sus funciones al servicio de la empresa.
- La empresa tenga más de 5 conductores/as.
- El conductor/a afectado/a tenga una antigüedad superior a tres años.
- El conductor/a afectado/a acepte realizar las funciones que se le asignen aún cuando se refieran a puesto de trabajo o grupo profesional diferente.
- La retirada del permiso de conducir no se deba a negligencia, imprudencia temeraria, embriaguez o toxicomanía, las dos primeras declaradas por sentencia judicial en primera instancia o resolución firme en vía administrativa.

El/la conductor/a podrá optar además, o bien por computar el período de retirada del permiso de conducir como vacaciones, o solicitar excedencia voluntaria no retribuida con reserva de puesto de trabajo.

Art. 22.º bis. Retirada de puntos del carnet de conducir.—Cuando un/a conductor/a sufra el descuento de puntos del permiso de conducir con ocasión de la prestación del servicio asignado por la Empresa, el/la trabajador/a podrá optar por la realización de los cursos establecidos legalmente para la recuperación de los mismos, siendo por cuenta de la empresa en tal caso tanto el coste económico del curso como las horas destinadas a su realización, previa acreditación por el/la trabajador/a.

Cuando por razón de la retirada de puntos sea privado/a del permiso de conducir, la empresa abonará el coste económico del curso y correrán a su cargo las horas destinadas a su realización, ambos conceptos de forma proporcional a los puntos retirados con ocasión de la prestación del servicio asignado por la empresa previa acreditación por el/la trabajador/a.

Para que el/la trabajador/a se beneficie de lo señalado en los dos párrafos precedentes, habrá de acreditar:

- Tener una antigüedad superior a un año para la recuperación de puntos y de tres años para la recuperación del permiso de conducir por retirada de puntos.
- La empresa deberá de tener más de cinco conductores/as.
- El/la conductor/a afectado/a deberá aceptar, en el caso de retirada del permiso de conducir, las funciones que le asigne la empresa aún cuando se refieran a puesto de trabajo o grupo profesional diferente.
- La retirada de los puntos o del permiso de conducir por puntos no podrá deberse a negligencia (no entendiéndose como tal a estos únicos efectos la cometida para la prestación del servicio asignado), imprudencia temeraria, embriaguez o toxicomanía, las dos primeras declaradas por sentencia judicial en primera instancia o resolución firme en vía administrativa. Si una vez conocida la sentencia o resolución resultara que la retirada de puntos o del permiso de conducir por resta de puntos se ha debido a cualquiera de estas causas y el/la trabajador/a se hubiera beneficiado de las previsiones de este artículo, estará obligado a restituir a la empresa, el coste económico del curso y del tiempo utilizado para su realización, en el plazo máximo de un año, a contar desde la fecha de la sentencia o resolución.
- El/la trabajador/a deberá notificar a la empresa la retirada de puntos o del permiso de conducir por resta de puntos, mediante entrega de copia de la sentencia o resolución administrativa que así lo disponga.

Art. 23.º Jubilación parcial.—Los trabajadores que en virtud de sus circunstancias laborales tuvieran derecho a acceder a la situación legal de jubilación parcial, y siempre que preavisen su voluntad de acceder a ella, con un mínimo de dos meses de antelación, podrán optar a la misma hasta con el 75% de reducción de jornada, si el trabajador así lo solicita.

La concesión de acceso a la jubilación parcial será obligatoria para las empresas, que deberán por tanto acceder a la misma, siempre que el trabajador tenga una antigüedad de prestación efectiva de servicios de diez años en la empresa.

Los trabajadores relevistas, cuando la jornada del jubilado a tiempo parcial se reduzca en un 75%, serán contratados mediante un contrato indefinido y a jornada completa.

El trabajador jubilado y previa solicitud al efecto, podrá concentrar la totalidad de su jornada reducida en un solo periodo, que se iniciara cuando el trabajador adquiriera la condición de jubilado parcial.

Art. 24.º *Seguros de muerte e invalidez.*—Las empresas suscribirán en el plazo de dos meses desde la firma del presente Convenio, un Seguro Colectivo de Accidentes, o revisarán el que tuvieran ya contratado, a fin de garantizar a todos/as los/las trabajadores/as de su plantilla los siguientes riesgos y capitales a lo largo de toda la vigencia del Convenio:

- 23.739,94 €. Para los supuestos de muerte derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional para el año 2018.
- 47.479,90 €. Para los casos de invalidez permanente, total o absoluta derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional para el año 2018.

Una vez venzan o se renueven las pólizas de seguro vigentes, las empresas se comprometen a incluir la cobertura de gran invalidez en los términos pactados en este apartado.

La contratación del seguro tendrá carácter obligatorio para las empresas afectadas por el Convenio, convirtiéndose en autoaseguradoras en el supuesto de no concertarlo.

Art. 25.º *Abono de sanciones.*—Las sanciones que se impongan por infracciones cometidas con ocasión del ejercicio de la actividad de la empresa, serán satisfechas por ésta o por el/la trabajador/a según la imputabilidad de la misma.

Art. 26.º *Seguridad y salud laboral.*—Serán de aplicación todas las disposiciones contenidas en la legislación vigente en cada momento en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como aquellas relacionadas en la prevención de riesgos laborales. Como consecuencia de lo anterior, a los/las trabajadores/as de talleres y lavacoches se les proveerá de las prendas necesarias para la realización de sus funciones en el trabajo.

Art. 27.º *Reconocimiento médico.*—Se establece con carácter obligatorio para todas las empresas, un reconocimiento médico anual y gratuito para toda la plantilla. Se entregará copia al/la trabajador/a de los resultados de cada revisión médica. Los reconocimientos médicos serán voluntarios para el/la trabajador/a, debiendo de comunicar a la empresa por escrito con suficiente antelación, su renuncia expresa a realizarlo.

Art. 28.º *Formación y capacitación.*—Con efectos 1 de enero de 2011 y durante la vigencia del presente Convenio, las empresas incluidas en su ámbito concederán a cada uno/a de sus conductores/as en activo con al menos un año de antigüedad en la empresa o con contrato indefinido, una licencia para formación destinada a la obtención por aquellos del Certificado de Aptitud Profesional (CAP), debiendo el/la trabajador/a para tener derecho a ella, justificar el haber empleado la misma para su efectiva asistencia a los cursos, estando obligado/a a su aprovechamiento.

La referida licencia consistirá en 35 horas o 5 días de formación obligatoria a realizar en cinco años y se articulará de la forma siguiente:

1. Las horas de formación que integran el permiso no supondrán reducción de la jornada efectiva de trabajo contratada.
2. El permiso para formación será retribuido por los conceptos de salario base, plus convenio y antigüedad.
3. La organización y asignación del disfrute de la licencia para la formación se llevará a cabo en todo caso por la Dirección de la Empresa, que comunicará a los/las conductores/as y a sus representantes el método a seguir, el calendario, la asignación de los respectivos días y los/las conductores/as adscritos a cada ciclo o período formativo, con un preaviso mínimo de un mes al momento de su ejecución.
4. El/la trabajador/a, tras recibir la correspondiente formación, deberá de entregar copia del Certificado obtenido a la Empresa.
5. El coste económico docente para la obtención del CAP será por cuenta de la empresa. En el caso de que el/la trabajador/a no obtuviera el Certificado, la empresa no estará obligada a costear nuevamente la formación ni a retribuir las horas necesarias para su realización, si bien dará al/la trabajador/a un permiso no retribuido, siendo a cargo del/la trabajador/a, en ese caso, la formación correspondiente para la obtención del CAP.

Capítulo Cuarto

Derechos Colectivos y Sindicales de los/as Trabajadores/as

Art. 29.º *Derechos sindicales*.—Se mantienen los derechos colectivos de los/las trabajadores/as vigentes en los Convenios anteriores.

Las secciones sindicales constituidas por los sindicatos más representativos del Sector y que tengan representación en el Comité de Empresa, en centros de trabajo de más de 150 trabajadores y de menos de 250, tendrán derecho a designar un Delegado con las garantías contenidas en “LOLS” y con un crédito horario, de 10 horas máximas al mes. Este crédito horario será acumulable en la bolsa de horas de los representantes legales de cada sindicato.

Art. 30.º *Horas sindicales*.—Los/las representantes legales de los/las trabajadores/as dispondrán del número de horas legalmente establecido para el desarrollo de sus cometidos sindicales, pudiendo acumularse las horas de los/las Delegados/as Sindicales, de Personal o Miembros de los Comités de Empresa en uno/a o varios/as de sus miembros pertenecientes a una misma Sección Sindical o Sindicato.

Art. 31.º *Tablón de anuncios*.—Se establecerá dentro de cada centro de trabajo un tablón de anuncios para las tareas de información del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal o Delegado/a Sindical.

Los/las representantes de las centrales sindicales que sean trabajadores/as de la empresa, podrán utilizar el tablón de anuncios y realizar con carácter individual tareas de propaganda y afiliación. Los/as demás representantes de las centrales sindicales se podrán reunir dentro de la empresa fuera de las horas de trabajo o con personal libre de servicio siempre que fueran autorizados/as al efecto por la misma.

Art. 32.º *Cuotas sindicales*.—Todas las empresas afectadas por el presente Convenio descontarán en nómina al trabajador/a que así lo solicitase por escrito, la cuota sindical, abonándose a la central sindical que aquel designe.

En lo dispuesto en el presente capítulo relativo a derechos sindicales se estará a lo regulado por la Ley Orgánica 11/85, de 2 de agosto sobre libertad sindical y las normas o jurisprudencia constitucional que la desarrollen.

Art. 33.º *Expedientes de regulación de empleo*.—En caso de que alguna de las empresas afectadas por el Convenio presentase ante la Autoridad Laboral competente expediente de regulación colectiva de empleo, deberá facilitar al Comité de Empresa o Delegados/as de Personal o Delegado/a Sindical la documentación que remita a la citada Autoridad Laboral, todo ello sin perjuicio del cumplimiento de las obligaciones y requisitos establecidos para este tipo de procedimientos en el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, así como en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa en vigor.

En caso de subrogación por aplicación de lo establecido en el Título IV del Acuerdo Marco Estatal sobre materias en el Sector de Transporte de Viajeros por Carretera, al que se hace referencia expresa en la Disposición Adicional Quinta del presente Convenio, y sin perjuicio de lo establecido en el art. 44 del Estatuto de los Trabajadores, los representantes legales de los trabajadores que pierdan tal condición por motivo de la subrogación, mantendrán a título personal las garantías establecidas en el (Art. 68 del ET en los puntos, a, b y c) hasta finalización de su mandato o el de la representación de los trabajadores de su centro de trabajo donde fueron subrogados y con un límite máximo de dos años, a contar desde la fecha de subrogación.

Capítulo Quinto

Estructura Salarial y Condiciones Económicas

Art. 34.º *Concepto de salario*.—Tendrán la consideración de salario la totalidad de las percepciones económicas de los/as trabajadores/as, tanto en dinero como en especie, por la prestación profesional de sus servicios laborales, ya retribuyan el trabajo efectivo, los tiempos de presencia o los períodos de descanso computables como de trabajo.

Art. 35.º *Estructura salarial.*

I. Estructura del salario

En la estructura de salario se distinguirán:

- El sueldo o salario base.
 - Los complementos salariales.
- a) Salario base: Se considerará salario base la parte de la retribución del trabajador/a fijada por unidad de tiempo o de obra, establecida en función de su clasificación profesional.
El salario base se establece en las tablas salariales que figuran en el anexo I.
- b) Complementos salariales: Se considerarán complementos salariales las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base, fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del/a trabajador/a, al trabajo realizado o la situación y/o resultados de la empresa. Los complementos salariales habrán de quedar incluidos, necesariamente, en alguna o algunas de las modalidades siguientes:
1. Plus convenio: El plus convenio se establece en las tablas salariales que figuran en el anexo I.
 2. De puesto de trabajo: comprenderán aquellos complementos que debe percibir, en su caso, el/la trabajador/a por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional, que comporte concepción distinta de lo que sería la retribución por su clasificación profesional. Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado. Dentro de esta modalidad se encuentran encuadrados los siguientes complementos:
 - Plus conductor-perceptor: De conformidad con lo dispuesto en el Laudo Arbitral del 19 de enero de 2001 publicado en el “Boletín Oficial del Estado” del 24 de febrero del 2001, el/la conductor-perceptor, cuando desempeñe simultáneamente las funciones de conductor/a y cobrador/a, percibirá, además de la remuneración correspondiente a sus tareas profesionales, un complemento salarial de puesto de trabajo por cada día en que realice ambas funciones, en la cuantía que se refleja en las tablas salariales del anexo II.
 - Plus de idioma: Todos los/as trabajadores/as que en el desarrollo de su labor ejerciten un idioma extranjero percibirán un plus mensual por cada idioma que ejerciten, cuya cuantía se refleja en las tablas salariales del anexo II.
 - Nocturnidad: El complemento de nocturnidad se percibirá considerando tal el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. Las horas trabajadas en el período nocturno se retribuirán incrementadas con el plus de nocturnidad fijado en la tabla salarial del anexo I.
 3. De calidad o cantidad de trabajo: comprende los complementos que el/la trabajador/a percibe, si procede, por razón de una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribución o rendimiento. También tendrán esta consideración las cantidades percibidas, en su caso, en función a la situación y/o resultados de la empresa. No son consolidables.
Dentro de esta modalidad se encuentran encuadrados los siguientes complementos:
 - Festivos y descansos no disfrutados: Cuando por razones técnicas no se pudiera disfrutar del día de fiesta correspondiente o en su caso, el descanso semanal, la empresa estará obligada, o a dar un descanso compensatorio de común acuerdo entre las partes, o a compensarlo económicamente. En cualquier tipo de servicios, en defecto de descanso compensatorio, la empresa vendrá obligada a abonar al trabajador/a en concepto de “descanso no disfrutado”, además de los salarios correspondientes a la semana, el importe de las horas trabajadas en el día festivo o en el día de descanso al valor de la hora extraordinaria fijada en este Convenio. El

descanso o compensación será establecido de común acuerdo entre ambas partes.

- Horas extraordinarias: En los servicios regulares permanentes de uso general, ya sean urbanos o interurbanos, a los solos efectos de abono de las horas extraordinarias se consideran como tales las que rebasen las 80 horas bisemanales o las 9 diarias de trabajo efectivo. Su retribución será la que se recoge en la tabla salarial anexo I.

Las horas extraordinarias y las de presencia que regula el Real Decreto 1561/95 se considerarán estructurales a efectos de cotización a la Seguridad Social, por las características del Sector, siempre que reúnan los requisitos del Art. 1.º de la Orden de 1 de marzo de 1.983.

4. De naturaleza personal: serán los que se deriven de las condiciones personales del/a trabajador/a que no hayan sido valoradas al fijar el sueldo o salario base. Dentro de esta modalidad se encuentran encuadrados los siguientes complementos:

- Complemento de antigüedad: Los/as trabajadores/as tendrán derecho a percibir como complemento personal de antigüedad, un aumento periódico por el tiempo de servicio prestado a la empresa consistente como máximo en dos bienios y cinco quinquenios de la cuantía que más adelante se señala. El módulo para el cálculo y abono de este complemento será el último salario base percibido por el/la trabajador/a, sirviendo dicho módulo tanto para el cálculo de los bienios y quinquenios de nuevo vencimiento como para los ya completados.

La cuantía de este complemento de antigüedad será del cinco por ciento para cada bienio y del diez por ciento para cada quinquenio.

La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso del/la trabajador/a en la empresa. Para el cómputo de la antigüedad se tendrá en cuenta todo el tiempo de prestación de servicios en una misma empresa, cualquiera que sea el Grupo en que se esté encuadrado, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses y días en los que se haya percibido una remuneración incluidas vacaciones, licencias retribuidas y períodos de incapacidad temporal. Asimismo será computable el tiempo de excedencia forzosa por desempeño de un cargo político o sindical así como la prestación del servicio militar o prestación social sustitutoria. Por el contrario no se estimará el tiempo en que permanezca en situación de excedencia voluntaria.

Los/as trabajadores/as vinculados por contratos de aprendizaje o prácticas o por contratos formativos percibirán este complemento una vez incorporados a la empresa tras la conclusión de dichos contratos formativos, computándose el tiempo en que estuvieron en aquella situación de formación para su cálculo, conforme al artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

Los aumentos por años de servicio comenzarán a devengarse a partir del día primero del mes siguiente en que se cumpla el bienio o quinquenio.

5. Gratificaciones extraordinarias: Las gratificaciones extraordinarias de marzo, julio y diciembre se retribuirán, cada una de ellas, por los conceptos de salario base, antigüedad y plus convenio, haciéndose efectivas en los meses de marzo, julio y diciembre respectivamente.

II. Percepciones extrasalariales

No tendrán la consideración de salario las cantidades que se abonen a los/as trabajadores/as por los siguientes conceptos:

- Quebranto de moneda: En concepto de quebranto de moneda, los/as conductores-perceptores, cuando realicen funciones de cobro en líneas regulares interurbanas percibirán una compensación por día trabajado en la cuantía que se recoge en las tablas salariales del anexo II.

Por el mismo concepto y líneas, los/as cobradores/as de facturas y los/as taquilleros/as percibirán el 0,5 por mil del importe de lo que cobren o recauden mensualmente con un mínimo mensual especificado en las tablas salariales del Anexo II.

- Dietas: En la realización de aquellos servicios que permitan al trabajador/a comer, cenar o pernoctar en su domicilio, no procederá el devengo de la correspondiente dieta.
Para los/las trabajadores/as de los servicios regulares permanentes de uso general, urbano o interurbano, las dietas quedan establecidas en la forma y cuantía que a continuación se detalla:
- Cuando por causas del servicio el/la trabajador/a salga de su residencia habitual tendrá derecho a una indemnización por los gastos que se le originen, ya sea de comida, cena o pernoctación que recibirán el nombre de dieta y cuyo importe se establece en 34,43 € para servicios regulares y de 81,94 € para servicios discrecional, su distribución será del 35% para cada una de las comidas y del 30% para la pernoctación y el desayuno. La distribución de la dieta de servicio regular será de 12,05 € para cada una de las comidas y de 10,33 € para pernoctación y desayuno. Las dietas de servicios discrecionales realizados en un mismo día serán de 19,67 € para el almuerzo y de 11,01 € para la cena.
- Durante las horas de espera el tiempo destinado a comida o a cena y siempre que se abone dieta, no se computará como tiempo de trabajo.

TÍTULO II

Clasificación Profesional y Promoción Profesional

Art. 36.º *Clasificación Profesional.*—En esta materia se estará a lo establecido en el Laudo Arbitral aprobado por resolución de 19 de enero de 2001, publicado en el “Boletín Oficial del Estado” de 24 de febrero de 2001. En la medida en que hasta ahora han existido categorías profesionales, resultará necesario asimilar éstas a las funciones o tareas descritas en cada grupo profesional definido en el citado Laudo Arbitral.

Art. 37.º *Promoción profesional.*—La promoción o ascenso de los grupos profesionales II, III, IV, V y VI al grupo I, de los grupos V y VI a los grupos II, III y IV, se realizará mediante turnos de méritos que tomen como referencia fundamental el conocimiento del puesto de trabajo a cubrir, el expediente laboral y, en su caso, el superar satisfactoriamente las pruebas de carácter objetivo y psicofísico que determine la empresa. De estos procesos de promoción o ascenso y de las pruebas a efectuar se informará para su conocimiento, a los/as representantes de los/las trabajadores/as.

La composición del Tribunal que ha de considerar las pruebas de aptitud será la siguiente: actuará como Presidente el Director de la Empresa o persona en quien delegue siendo su voto dirimente; un número de representantes del Comité de Empresa igual al número de miembros designados por la Dirección de la misma. El número de componentes elegidos por cada una de las partes será al menos de dos.

TÍTULO III

Régimen Disciplinario

Art. 38.º En esta materia se estará a lo dispuesto en el Laudo Arbitral aprobado por resolución de 19 de enero de 2001, publicado en el “Boletín Oficial del Estado” de 24 de febrero de 2001.

En los casos de despido, todos los recibos que tengan el carácter de finiquitos se firmarán en presencia de la representación legal de los/as trabajadores/as salvo renuncia expresa del interesado/a. Se observará en esta materia lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores sobre derechos de información de los/as representantes de los/as trabajadores/as.

TÍTULO IV

Disposiciones Adicionales

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Incrementos salariales.—Primer año de vigencia (2018). Con efectos de 1 de enero de 2018, se aplicará un incremento de 40 euros al salario base y, además se incrementarán a los demás conceptos económicos del convenio con el IPC consolidado a 31 de diciembre de 2017 más el 0,25%, sobre las Tablas Salariales correspondientes al año 2017. Se incor-

poran como anexos I y II, las Tablas Salariales aplicables en dicho año. Los incrementos económicos aquí pactados, tendrán efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2018, procediéndose al abono de los atrasos como plazo máximo, con la nómina de haberes del mes de julio de 2018.

Segundo año de vigencia (2019). Con efectos de 1 de enero de 2019, se aplicara un incremento 40 euros al salario base y, además se incrementarían a los demás conceptos económicos del convenio con el IPC consolidado a 31 de diciembre de 2018 más el 0,25%, sobre las Tablas Salariales correspondientes al año 2018.

Tercer año de vigencia (2020). Con efectos de 1 de enero de 2020, se aplicara un incremento 40 euros al salario base y, además se incrementarían a los demás conceptos económicos del convenio con el IPC consolidado a 31 de diciembre de 2019 más el 0,25%, sobre las Tablas Salariales correspondientes al año 2019.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Con independencia de la competencia de los Organismos Públicos constituidos a fin de ofrecer sistemas de mediación, conciliación y arbitraje las partes firmantes crean una Comisión Mixta de mediación, arbitraje, conciliación, seguimiento y control del presente Convenio. Su composición será paritaria con un máximo de seis representantes de las Organizaciones sindicales y otros seis representantes de las Organizaciones empresariales firmantes del presente Convenio. De sus reuniones se levantará Acta que será firmada tanto si existe acuerdo como si no, por todas las partes asistentes. Su domicilio será el de cualquiera de las Organizaciones firmantes, y desarrollará las siguientes funciones:

- a) Aplicación de lo pactado: velará porque ambas partes cumplan los acuerdos tomados.
- b) Interpretación de lo pactado: tendrá capacidad para discernir cualquier consulta que se formule sobre el texto pactado y su resolución tendrá fuerza vinculante.
- c) Con carácter expreso y específico, la Comisión Paritaria tendrá plenas competencias para el examen previo, preceptivo y obligatorio acerca de la aplicación de otras normas convencionales, dentro de su ámbito territorial, sobre cualquiera de las materias reguladas en el presente Convenio Colectivo Sectorial.
- d) Mediación de conflictos: si en el ámbito de la empresa no se llegase a ningún acuerdo en un conflicto surgido, cualquier trabajador/a o empresario/a podrá acudir a la Comisión en solicitud de su mediación para resolverlo.
- e) Ante cualquier situación de conflicto colectivo en el ámbito territorial del Convenio será preceptiva y obligatoria la convocatoria y reunión de la Comisión. En este tipo de asuntos, si se produce un desacuerdo en el seno de la Comisión Mixta Paritaria, se establece el trámite previo de sometimiento de la cuestión controvertida al Instituto de Mediación Laboral de la Comunidad de Madrid.
- f) Conocer con carácter previo o por petición fundada de cualquier parte interesada sobre el encuadramiento de colectivos de trabajadores/as dentro de los distintos niveles salariales recogidos en las tablas del Convenio Colectivo y con respecto a la aplicación a dicho colectivo de parte o todas las previsiones normativas recogidas igualmente en el Convenio.
- g) 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. En cualquier caso o materia, el sometimiento a arbitraje siempre será voluntario, precisando el acuerdo de la Comisión Paritaria en tal sentido. De existir dicho acuerdo o sometimiento voluntario al arbitraje por las partes sujetos del conflicto, quedará manifestada dicha voluntad por escrito, en el que deberá de identificarse con claridad la discrepancia sometida a resolución.
- h) La Comisión Paritaria se reunirá, con carácter ordinario, al menos dos veces cada semestre o cuando sea convocada por alguna de las partes.
- i) Para velar por el completo cumplimiento del Convenio y evitar una competencia negativa entre las empresas, la Comisión gozará de las facultades de vigilancia, control y seguimiento del Convenio. Las empresas facilitarán estas tareas.
- j) A los efectos de composición de la Comisión ninguna de las partes designa representantes fijos. A los efectos de la toma de decisiones, se adoptarán los mismos criterios de Comisión de Mesa Negociadora. A las reuniones podrán acudir asesores/as de las partes con voz pero sin voto. Las horas destinadas por cada miembro de la Comisión a las reuniones de la misma, serán retribuidas conforme a los sa-

larios que se vinieran percibiendo y no computarán a efectos de límites de horas sindicales. La Comisión, si detectara cualquier anomalía, se dirigirá a las empresas y trabajadores/as a quienes sean imputables a fin de que sean subsanadas.

- k) Entender de la inaplicación prevista en el apartado 3 del artículo 82 del ET, cuando concurren las circunstancias legales allí contenidas y así fuera solicitada su intervención, por los mecanismos previstos al respecto en este convenio en la Disposición Adicional Tercera.
- l) Entender de la inaplicación del Convenio que se refiera exclusivamente al régimen salarial o cuantías económicas establecidas en el mismo según el procedimiento establecido en la Disposición Adicional Cuarta de este Convenio cuando concurren las circunstancias legales contenidas en el artículo 82.3 del ET y así fuera solicitada su intervención.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

Inaplicación de condiciones de trabajo reguladas en el presente Convenio Colectivo que no se refieran exclusivamente al régimen salarial o cuantías económicas establecidas en el mismo.—En orden al procedimiento de inaplicación del Convenio Colectivo previsto en el Art. 82-3 del Estatuto de los Trabajadores, la Comisión Mixta Paritaria, tendrá las siguientes competencias:

I. En el supuesto de que, habiéndose instado un procedimiento de descuelgue en el ámbito de una empresa afectada por este Convenio, para la inaplicación de condiciones de trabajo reguladas en su contenido, en los términos establecidos en el art. 82.3 del ET, hubiese finalizado el período de consultas con acuerdo, éste deberá ser comunicado a la Comisión Mixta del Convenio. El acuerdo deberá de especificar como mínimo las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá exceder de la vigencia del presente Convenio Colectivo.

II. Si, instado dicho procedimiento y concluido el período de consultas éste hubiera finalizado sin acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del presente Convenio en solicitud de su mediación. Estarán legitimados para hacerlo las empresas y los representantes de los trabajadores. La parte que presenta la solicitud deberá entregar copia de la misma a la otra parte de la discrepancia, inmediatamente después de haberla presentado ante la Comisión Mixta, a quien deberá acreditar dicha entrega.

III. El procedimiento se iniciará mediante solicitud escrita de la parte interesada, que deberá ser comunicada a la Comisión Mixta del Convenio, a la que se deberá de adjuntar la documentación presentada durante el período de consultas, actas de las reuniones realizadas (si las hubiera), relación de las condiciones de trabajo del Convenio Colectivo que se pretender inaplicar así como el número y grupo profesional de los trabajadores que resultan afectados, un resumen de las razones que cada parte aduce para no alcanzar acuerdo así los datos y personas de contacto de las partes. Por la Comisión se podrá requerir a la parte no solicitante su posición sobre la discrepancia sometida a su consideración. Si la Comisión Paritaria acuerda que la documentación aportada no es suficiente para poder analizar y dictaminar se podrá dirigir a las partes para solicitar su ampliación o aclaración. De igual forma podrá requerir a éstas la subsanación de deficiencias en el proceso de solicitud, en el caso de ser detectadas, habilitando un plazo para ello con la advertencia de que, de no ser subsanadas, o aportada en su caso la documentación requerida, se tendrá a la/a parte/s desistida/s de su solicitud. En estos supuestos, el plazo de la Comisión para resolver comenzará a contarse desde que tales deficiencias fueron subsanadas. En cualquier momento de la mediación, la Comisión Paritaria, si así lo acuerda, podrá hacer propuestas de solución a las partes en conflicto que en ningún caso tendrán carácter vinculante.

IV. La solicitud de inaplicación de las condiciones de trabajo, incluidas las económicas, reguladas en el Convenio podrá efectuarse en cualquier momento durante la vigencia del mismo.

V. La decisión de la Comisión tendrá que pronunciarse en un plazo máximo de siete días hábiles a contar desde la fecha del sometimiento de la discrepancia a la Comisión, si bien mediante mutuo acuerdo podrá ampliarse dicho plazo hasta un máximo de 25 días.

VI. La Comisión Paritaria podrá proponer el sometimiento de la cuestión controvertida a arbitraje que en cualquier caso será voluntario para las partes en conflicto.

VII. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión o ésta no hubiese alcanzado un acuerdo, las partes deberán de recurrir a los procedimientos establecidos en los acuerdos interprofesionales del ámbito de la Comunidad Autónoma de Madrid o los

que pudieran corresponder, siendo de aplicación lo establecido en el art. 82.3 del ET en todo lo aquí no previsto.

VIII. Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos establecidos en los acuerdos interprofesionales del ámbito de la Comunidad Autónoma de Madrid o los que pudieran corresponder, o éstos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos según lo establecido en la normativa aplicable.

IX. Cuando, de una forma o de otra, el resultado del proceso hubiera finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo, deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de su depósito.

X. Todos los integrantes de la Comisión Paritaria tienen, al igual que la representación de los trabajadores de la empresa afectada, la obligación de tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de la solicitud de la inaplicación, debiendo observar, en consecuencia, respecto de todo ello, sigilo profesional.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

Inaplicación de condiciones de trabajo reguladas en el presente Convenio Colectivo que se refieran exclusivamente al régimen salarial o cuantías económicas establecidas en el mismo.—Si se hubiera alcanzado un acuerdo en las negociaciones entre la empresa y la representación de los trabajadores, éste deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria dentro del plazo de los 20 días naturales siguientes a su firma.

Sin perjuicio de lo establecido en el art. 82.3 del ET, si la inaplicación se refiriese exclusivamente al régimen salarial o cuantías económicas establecidas en el Convenio Colectivo y no se hubiese alcanzado un acuerdo entre la empresa afectada y su representación de los trabajadores, además del procedimiento establecido en la Disposición Adicional Tercera y de lo dispuesto en el referido art. 82.3 del ET, serán de aplicación las siguientes particularidades:

- Durante la vigencia del Convenio Colectivo, cualquiera de las Empresas, o representación de los trabajadores, podrán instar la inaplicación del régimen salarial establecido en el Convenio Colectivo, mediante escrito dirigido a la Comisión Mixta Paritaria, debidamente motivado en orden a las causas, de cualquier naturaleza, que concurran y que obliguen a ello. En dicha comunicación se indicara con precisión la inaplicación salarial interesada, su plazo de duración y la forma y plazo en el que la Empresa volverá a aplicar el régimen salarial previsto en el Convenio Colectivo, que en ningún caso podrá superar el período que reste de vigencia del mismo. Así mismo se indicarán las personas y datos de contacto. La parte solicitante podrá acompañar a la comunicación cuanta documentación considere conveniente.
- En todo caso y con carácter no limitativo, dejando siempre a salvo la aplicación de las causas reconocidas legalmente, se entenderán que concurren las circunstancias a las que se refiere el art. 82.3 del ET para aquellas empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en el ejercicio contable anterior. A tales efectos, a la solicitud o comunicación dirigida a la Comisión Paritaria se acompañarán las cuentas anuales del último ejercicio – auditadas si fuera obligatorio – y las cuentas provisionales cerradas en el mes inmediatamente anterior a la solicitud. Así mismo podrá adjuntarse cualquier otro documento que pueda ser de interés para resolver o justificar la petición (como por ejemplo, sobre disminución de actividad o usuarios, informes de auditores o departamento financiero de la empresa,...etc.).
- Si la Comisión Paritaria acuerda que la documentación aportada no es suficiente se podrá dirigir a las partes para solicitar su ampliación o aclaración. De igual forma podrá requerir a éstas la subsanación de deficiencias en el proceso de solicitud, en el caso de ser detectadas, habilitando un plazo para ello con la advertencia de que, de no ser subsanadas, o aportada en su caso la documentación requerida, se tendrá a la/s parte/s desistida/s de su solicitud. En estos supuestos, el plazo de la Comisión para resolver comenzará a contarse desde que tales deficiencias fueron subsanadas.

- La Comisión Mixta Paritaria emplazará a la representación de la Empresa y a la representación de los trabajadores a una reunión en los 7 días siguientes a la recepción de la anterior comunicación y de la documentación que la acompañe.
- Atendidas las alegaciones y observaciones realizadas en el trámite precedente, la Comisión resolverá, o bien la inaplicación del régimen salarial en el ámbito de la empresa solicitante, o bien la mediación o el arbitraje (en este último caso será necesario el acuerdo de sometimiento expreso de las partes intervinientes). Tanto en el supuesto de decidir una mediación como un arbitraje, el mismo será desarrollado por el Instituto de Mediación de la Comunidad de Madrid u órgano que lo sustituya o corresponda en aplicación de los acuerdos interprofesionales.
- En el caso de que la propuesta de acuerdo no fuese aceptada por las partes en conflicto, éstas podrán someter la solución de sus discrepancias a los sistemas de mediación o arbitraje correspondientes según el acuerdo interconfederal.
- Si las organizaciones integrantes de la Comisión Paritaria no alcanzasen en su seno un acuerdo, comunicarán por escrito a las partes en conflicto, de forma motivada, las razones del desacuerdo y sus manifestaciones de parte.
- Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos establecidos en los acuerdos interprofesionales del ámbito de la Comunidad Autónoma de Madrid o los que pudieran corresponder, o éstos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos según lo establecido en la normativa aplicable.
- Todos los integrantes de la Comisión Paritaria tienen, al igual que la representación de los trabajadores de la empresa afectada, la obligación de tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de la solicitud de la inaplicación, debiendo observar, en consecuencia, respecto de todo ello, sigilo profesional.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA

Sucesión convencional y subrogación.—Esta materia queda regulada por lo estipulado en el Título IV del Acuerdo Marco Estatal sobre materias en el Sector de Transporte de Viajeros por Carretera, al que las partes se remiten en su integridad.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA

La Comisión Mixta constituida en el presente Convenio Colectivo e integrada por representantes de las partes negociadoras firmantes del mismo, tendrá expresamente facultades para establecer y alcanzar acuerdos en relación a las siguientes materias que ambas partes se comprometen a analizar:

- A) Empleo y contratación, a cuyo efecto las partes se comprometen a promover empleo estable en el sector conforme a los criterios fijados en los Reales decretos ley 8 y 9 de 16 de mayo de 1997 con las transformaciones de empleo temporal en empleo fijo que se determinen en el seno de la comisión tras los correspondientes estudios.
- B) Estudio de la viabilidad de implantación de jornada continuada con posibilidad de turnos para el personal administrativo y de talleres.

Los acuerdos alcanzados tendrán carácter vinculante y se incorporarán al convenio colectivo una vez que los mismos sean suscritos por las partes negociadoras del presente convenio colectivo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SÉPTIMA

Se pacta que la Comisión Mixta Paritaria del Convenio Colectivo, e integrada por representantes de las partes negociadoras firmantes del mismo, tendrá facultades para regular las condiciones de devengo y pagos de las dietas.

Los acuerdos alcanzados tendrán carácter vinculante y se incorporarán al convenio colectivo una vez que los mismos sean suscritos por las partes negociadoras del presente convenio colectivo, momento en el que se determinará la entrada en vigor del nuevo acuerdo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL OCTAVA

El presente convenio colectivo será de aplicación además de lo establecido en el artículo primero y segundo lo siguiente: Sera de aplicación además a todos los trabajadores y/o puestos de trabajo, cuando se produzca la adjudicación de una nueva concesión, incluso cuando la empresa adjudicataria de la concesión modifique o traslade sus centros de trabajo por movilidad geográfica o por cualquier otra circunstancia.

La presente previsión será de exclusiva aplicación a los servicios concesionales de titularidad pública afectados por el ámbito de este convenio.

DISPOSICIÓN ADICIONAL NOVENA

Que, conforme a lo establecido en el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores, el presente convenio colectivo ha sido concertado entre las organizaciones sindicales integradas por el sindicato Comisiones Obreras (CCOO) y Sindicato Libre de Transporte (SLT), y las organizaciones empresariales Federación de Transporte de Viajeros de la Comunidad de Madrid (ASINTRA MADRID) y la Asociación Empresarial de Transporte Interurbano de Viajeros en Autobús de la Provincia de Madrid (FENEBUS)".

DISPOSICIÓN FINAL

A los solos efectos de antecedentes, se incorpora la antigua redacción de la disposición adicional séptima del Convenio Colectivo de los años 2000-2001:

“En el ámbito de las empresas afectadas por el Convenio Colectivo, la adecuación de los turnos y horarios de trabajo derivados de la implantación del nuevo descanso semanal para mantener y no reducir la jornada de trabajo prevista en el Convenio Colectivo conllevará una negociación con los/as representantes de los trabajadores/as y no se considerará modificación sustancial de las condiciones de trabajo”.

*NOTA: De conformidad con lo establecido en el artículo 36 de este Convenio y en su virtud, en el Laudo Arbitral aprobado por resolución de 19 de enero de 2001, publicado en el BOE de 24 de febrero de 2001, en la medida en que hasta ahora han existido categorías profesionales, resultará necesario asimilar éstas a las funciones o tareas descritas en cada grupo profesional correspondiente definido en el citado Laudo Arbitral.

ANEXO I
TABLAS SALARIALES AÑO 2018

	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	P. H. NOCTURNA	HORA EXTRA
Jefe/a de Servicio	1.307,50	537,13	1,23	14,70
Inspector/a Principal	1.198,58	508,27	1,08	13,61
Ing y Licenciados/as	1.223,03	525,99	1,11	13,92
Ing. T. ce. y O fic T it	1.153,10	487,40	1,03	13,22
ATS	1.127,34	469,39	1,01	12,89
Jefe/a de Sección	1.178,54	505,07	1,08	13,50
Jefe/a de negociado	1.169,14	489,88	1,05	13,22
Oficial de 1ª	1.127,34	469,39	1,01	13,01
Oficial de 2ª	1.091,39	464,41	0,97	12,23
Auxiliar Administrativo/a	1.073,30	460,76	0,97	11,83
Jefe/a de Tráfico de 1ª	1.206,18	516,40	1,11	SEGÚN ET
Jefe/a de Estación de 1ª	1.128,89	548,55	1,11	13,99
Jefe/a de Tráfico de 2ª	1.132,93	476,24	1,03	SEGÚN ET
Jefe/a de Estación de 2ª	1.088,68	511,70	1,03	13,12
Jefe/a de Admón de 1ª	1.128,89	548,55	1,11	13,99
Jefe/a de Admón de 2ª	1.171,89	519,51	1,03	13,12
Jefe/a de Admon. en ruta	1.048,45	459,18	0,97	11,99
Taquillero/a	1.061,85	461,02	0,97	12,23
Factor	1.061,85	461,02	0,97	12,23
Encargado/a de consigna	1.061,85	461,02	0,97	12,23
Repartidor/a de mercancías	1.060,29	429,53	0,97	11,89
Mozo/a	1.060,29	429,53	0,97	11,89
Inspector/a	1.113,86	515,16	1,08	13,50
Conductor/a y Conductor/perceptor	1.153,84	460,39	1,03	13,40
Cobrador/a	1.093,03	459,17	0,97	12,23
Monitor/a	1.093,03	459,17	0,97	12,23
Jefe/a de taller	1.208,78	531,64	1,11	13,99
Encargado/a contraмаestre	1.111,96	525,45	1,08	13,40
Encargado/a general	1.145,36	472,35	1,05	13,22
Encargado/a de almacén	1.127,34	469,39	1,01	13,01
Jefe/a de equipo	1.100,34	532,91	1,03	13,40
Oficial de 1ª	1.130,13	469,90	1,01	12,89
Oficial de 2ª	1.093,98	464,19	0,97	12,26
Oficial de 3ª	1.076,30	461,47	0,97	11,84
Engrasador/a y lavacoches	1.076,30	461,47		
Mozo/a de Taller	1.076,30	461,47	0,97	11,84
Aprendiz 2º año	955,93	442,08	0,86	
Aprendiz 1º año	920,35	435,77	0,83	
Cobrador/a de facturas	1.045,97	437,76	0,97	12,23
Telefonistas	1.045,97	437,76	0,97	12,23
Portero/a	1.032,54	420,27	0,94	12,23
Vigilante	1.045,97	422,13	0,97	12,23
Personal de limpiezas	835,90	252,73	0,71	
Botones	864,58	350,07	0,73	

ANEXO II
OTROS CONCEPTOS ECONÓMICOS CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTE REGULAR DE VIAJEROS DE LA COMUNIDAD DE MADRID AÑO 2018

Plus de idiomas	95,04
Plus conductor/a perceptor/a	5,97
Quebranto de moneda conductores/as	1,07
Quebranto de moneda cobradores/as facturas y taquilleros/as	10,16
Muerte por accidente de trabajo	23.739,94
Invalidez permanente, total o absoluta por accidente de trabajo, gran invalidez.	47.479,90
Dietas en servicios regulares	34,43
Por comida o cena	12,05
Por alojamiento o desayuno	10,33
Dietas en servicios discrecionales (artículo 35º; II)	81,94
Dietas de servicios discrecionales realizados en un mismo día (comida) (art. 35º; II)	19,67
Dietas de servicios discrecionales realizados en un mismo día (cena) (art. 35º; II)	11,01

(03/23.864/18)



IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA**JUZGADO DE LO SOCIAL DE****3****MADRID NÚMERO 6****EDICTO
CÉDULA DE NOTIFICACIÓN**

Dña. EVA SAN PABLO MORENO, LETRADA DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA DEL Juzgado de lo Social nº 6 de Madrid, HAGO SABER:

Que en el procedimiento 131/2018 de este juzgado de lo Social, seguido a instancia de D. CARLOS GONZALEZ MARTINEZ frente a EDO GESTION DE FRANQUICIAS S.L. sobre Ejecución de títulos judiciales se han dictado en fecha 11.07.2018 dos resoluciones, auto y decreto que, por aplicación de la Instrucción 6/2012, de la Secretaría General de la Administración de Justicia, se hace saber a los interesados que están a su disposición en Secretaría.

Contra las citadas resoluciones cabe recurso directo de reposición y revisión, respectivamente, 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 2504-0000-64-0131-18.

Y para que sirva de NOTIFICACIÓN EN LEGAL FORMA a EDO GESTION DE FRANQUICIAS 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 Madrid, a once de julio de dos mil dieciocho

LA LETRADA DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA

(03/24.361/18)



IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA**JUZGADO DE LO SOCIAL DE****4****MADRID NÚMERO 8****EDICTO
CÉDULA DE NOTIFICACIÓN**

D./Dña. MARIA DEL CARMEN MARTIN GARCIA LETRADO/A DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA DEL Juzgado de lo Social nº 08 de Madrid, HAGO SABER:

Que en el procedimiento 1014/2017 de este juzgado de lo Social, seguido a instancia de D./Dña. MOHAMED ABIDA frente a HOTELERA PLAYA GOLF SA sobre Despidos / Ceses en general se ha dictado la siguiente resolución:

FALLO

Se estima la demanda formulada por D. MOHAMED ABIDA con NIE35X frente a HOTELERA PLAYA GOLF SA, declarando IMPROCEDENTE el despido que tuvo efectos de 29 de agosto de 2017 y extinguida la relación laboral con fecha de esta resolución, condenando a la demandada a satisfacer al actor el importe de 1.845,46 euros (mil ochocientos cuarenta y cinco con cuarenta y seis) en concepto de Indemnización por la extinción de la relación laboral.

Y para que sirva de NOTIFICACIÓN EN LEGAL FORMA a HOTELERA PLAYA GOLF SA, 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 once de julio de dos mil dieciocho.

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

(03/24.359/18)



IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

JUZGADO DE LO SOCIAL DE

5

MADRID NÚMERO 9

EDICTO CÉDULA DE NOTIFICACIÓN

Dña. MARÍA DEL CARMEN MARTÍN GARCÍA LETRADO/A DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA DEL Juzgado de lo Social nº 09 de Madrid, HAGO SABER:

Que en el procedimiento 125/2018 de este juzgado de lo Social, seguido a instancia de D./Dña. MARIA ANGELES EGIDO DIAZ frente a INTEGRAL DE GESTIONES SOCIETARIAS SL y AERLYPER SA sobre Ejecución de títulos judiciales se ha dictado la siguiente resolución:

DILIGENCIA.- En Madrid, a diez de julio de dos mil dieciocho

La extiendo yo, la Letrada de la Admón. de Justicia, para hacer constar que en fecha de 30.05.2018 ha tenido entrada en este Juzgado escrito y copias, presentado por D./Dña. MARIA ANGELES EGIDO DIAZ, solicitando la ejecución de Sentencia de fecha 04.04.2018, por la que se condena a INTEGRAL DE GESTIONES SOCIETARIAS SL y AERLYPER SA al pago de cantidad líquida; así mismo, hago constar que dicho título es firme. Paso a dar cuenta a S.Sª Ilma. Doy fe.

AUTO

En Madrid, a diez de julio de dos mil dieciocho.

PARTE DISPOSITIVA

En atención a lo dispuesto, SE ACUERDA:

Despachar orden general de ejecución de Sentencia de fecha 04.04.2018 a favor de la parte ejecutante, Dña. MARIA ANGELES EGIDO DIAZ, frente a la demandada INTEGRAL DE GESTIONES SOCIETARIAS SL y AERLYPER SA, parte ejecutada, por un principal de 18.093,62 EUROS, más 1.809,36 euros y 1.809,36 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 y el cumplimiento o incumplimiento de los requisitos procesales exigidos, pudiendo la parte demandada deducir oposición a la ejecución en los términos previstos en el art. 239.4 de la L.J.S., y pudiendo alegarse en el caso del procedimiento monitorio la falta de notificación del requerimiento (art. 101.c L.J.S.); 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 el BANCO SANTANDER 2507-0000-64-0125-18.

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

D. JOSE MARIA REYERO SAHELICES.
EL MAGISTRADO-JUEZ

Y para que sirva de **NOTIFICACIÓN EN LEGAL FORMA** a **INTEGRAL DE GESTIONES SOCIETARIAS SL y AERLYPER SA**, en ignorado paradero, expido el presente para su inserción en el Boletín Oficial de Santa Cruz de Tenerife.

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 diez de julio de dos mil dieciocho.

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

(03/24.411/18)



IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA**JUZGADO DE LO SOCIAL DE****6****MADRID NÚMERO 10****EDICTO
CÉDULA DE NOTIFICACIÓN**

D./Dña. ANA BELEN REQUENA NAVARRO LETRADO/A DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA DEL Juzgado de lo Social nº 10 de Madrid, HAGO SABER:

Que en el procedimiento 811/2017 de este juzgado de lo Social, seguido a instancia de D./Dña. Juan Jesús Cordon Campos, D./Dña. Juan Ródenas Domerq, D./Dña. Santiago Revelo Campos, D./Dña. Fernando Rojas Sánchez y D./Dña. Gregorio Iniesta Ovejero frente a UNUSUAL WONDER STUDIOS SL, IWIT ASTOSCH TECHNOLOGY GROUP SL, ASTOSCH TECHNOLOGY S.L., SERVICIO ELECTRONICO INTEGRAL EDKTRONIK SA y FOGASA sobre Despidos / Ceses en general se ha dictado la siguiente resolución:

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

Vistos por el Ilmo. Sr. Magistrado-Juez del Juzgado de lo Social nº 10, D/ña. D./Dña. MARIA LUISA SEGURA RODRIGUEZ los presentes autos nº 811/2017 seguidos a instancia de D./Dña. Santiago Revelo Campos, D./Dña. Gregorio Iniesta Ovejero, D./Dña. Juan Ródenas Domerq, D./Dña. Fernando Rojas Sánchez y D./Dña. Juan Jesús Cordon Campos contra SERVICIO ELECTRONICO INTEGRAL EDKTRONIK SA, ASTOSCH TECHNOLOGY S.L., IWIT ASTOSCH TECHNOLOGY GROUP SL, UNUSUAL WONDER STUDIOS SL y FOGASA, sobre Despido.

EN NOMBRE DEL REY

Ha dictado la siguiente

SENTENCIA Nº 261/2018

FALLO

Desestimando la demanda interpuesta por DON JUAN JESUS CORDON CAMPOS, DON FERNANDO ROJAS SANCHEZ, DON JUAN RODENAS DOMERQ, DON GREGORIO INIESTA OVEJERO: 01.09.2016, y DON SANTIAGO REVELO CAMPOS frente a la empresa UNUSUAL WONDER STUDIOS SL, declaro que en autos no ha quedado acreditada la existencia de los despidos verbales que se dicen producidos el 06-06-2017, y desestimando igualmente la pretensión de “grupo de empresa” a efectos laborales, absuelvo a todos los demandados UNUSUAL WONDER STUDIOS SL, IWIT-ASTOSCH TECHNOLOGY GROUP SL, ASTOSCH TECHNOLOGY SL y SERVICIO ELECTRONICO INTEGRAL EDKTRONIK SA de la citada reclamación.

Respecto del FGS no se efectúa declaración expresa de absolución o condena sin perjuicio de sus responsabilidades y con las limitaciones del artículo 33 ET.

Se advierte a la partes que 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 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 2508-0000-61-0811-17 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 2508-0000-61-0811-17.

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

Y para que sirva de **NOTIFICACIÓN EN LEGAL FORMA a UNUSUAL WONDER STUDIOS 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 seis de julio de dos mil dieciocho.

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

(03/24.357/18)



IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA**JUZGADO DE LO SOCIAL DE****7****MADRID NÚMERO 22****EDICTO
CÉDULA DE NOTIFICACIÓN**

Dña. MARÍA JOSÉ ESCOBAR BERNARDOS LETRADO/A DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA DEL Juzgado de lo Social nº 22 de Madrid, HAGO SABER:

Que en la ejecución 80/2018 de este juzgado de lo Social, seguido a instancia de Dña. DIANA MARIA MONTOYA frente a LA LATA MONTADA SL sobre Ejecución de títulos judiciales se ha dictado la siguiente resolución:

Decreto de insolvencia de fecha 12/07/2018 frente al que cabe recurso directo de revisión en el plazo de tres días. Este edicto se dicta en cumplimiento de la Instrucción 6/2012 de la Secretaría General de la Administración de Justicia.

Y para que sirva de **NOTIFICACIÓN EN LEGAL FORMA** a LA LATA MONTADA 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 doce de julio de dos mil dieciocho.

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

(03/24.383/18)



IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

JUZGADO DE LO SOCIAL DE

8

MADRID NÚMERO 22

EDICTO CÉDULA DE NOTIFICACIÓN

Dña. MARÍA JOSÉ ESCOBAR BERNARDOS LETRADO/A DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA DEL Juzgado de lo Social nº 22 de Madrid, HAGO SABER:

Que en la ejecución 74/2018 de este juzgado de lo Social, seguido a instancia de Dña. SIMEONKA KOSTADINOVA KOLEVA frente a Dña. MONICA CODESAL MAYO sobre Ejecución de títulos judiciales se ha dictado la siguiente resolución:

Decreto de insolvencia de fecha 12/07/2018 frente al que cabe recurso directo de revisión en el plazo de tres días. Este edicto se dicta en cumplimiento de la Instrucción 6/2012 de la Secretaría General de la Administración de Justicia.

Y para que sirva de **NOTIFICACIÓN EN LEGAL FORMA** a Dña. **MONICA CODESAL MAYO** 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 doce de julio de dos mil dieciocho.

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

(03/24.381/18)



IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

JUZGADO DE LO SOCIAL DE

9**MADRID NÚMERO 22**EDICTO
CÉDULA DE NOTIFICACIÓN

Dña. MARÍA JOSÉ ESCOBAR BERNARDOS LETRADO/A DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA DEL Juzgado de lo Social nº 22 de Madrid, HAGO SABER:

Que en la ejecución 81/2018 de este juzgado de lo Social, seguido a instancia de Dña. BEATRIZ CARRETERO INIESTA frente a SENSOR BASIC SL sobre Ejecución de títulos judiciales se ha dictado la siguiente resolución:

Decreto de insolvencia de fecha 12/07/2018 frente al que cabe recurso directo de revisión en el plazo de tres días. Este edicto se dicta en cumplimiento de la Instrucción 6/2012 de la Secretaría General de la Administración de Justicia.

Y para que sirva de **NOTIFICACIÓN EN LEGAL FORMA a SENSOR BASIC 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 doce de julio de dos mil dieciocho.

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

(03/24.384/18)



IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

JUZGADO DE LO SOCIAL DE

10

MADRID NÚMERO 27

EDICTO
CÉDULA DE NOTIFICACIÓN

Dña. ELISA CORDERO DIEZ LETRADO/A DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA DEL Juzgado de lo Social nº 27 de Madrid, HAGO SABER:

Que en el procedimiento 1354/2017 de este juzgado de lo Social, seguido a instancia de D./Dña. MARIA ISABEL RIAÑO QUINTANA frente a D./Dña. ANGEL TRIANO YAÑEZ sobre Despidos / Ceses en general se ha dictado la siguiente resolución:

FALLO

Que **estimando** la demanda interpuesta por ISABEL RIAÑO QUINTANA contra ANGEL TRIANO YAÑEZ y FONDO DE GARANTIA SALARIAL debo declarar y declaro la **improcedencia del despido** causado a la demandante con efectos de 23-11-2017 y no siendo posible la readmisión se tiene por hecha la opción por la indemnización, se declara **extinguida la relación laboral** del trabajador con la empresa demandada con efectos de esta resolución condenando a la empresa al abono al demandante de una **indemnización en cuantía de 523,85.-euros y en concepto de salarios de tramitación la cantidad de 2.785,77.-euros**.

Con absolución del FONDO DE GARANTIA SALARIAL sin perjuicio de la responsabilidad legal que proceda.

Se notifica esta Sentencia a las partes con la advertencia de que no es firme y contra ella cabe formular RECURSO DE SUPPLICACIÓN al Tribunal Superior de Justicia de Madrid, el cual deberá anunciarse en este Juzgado dentro de los CINCO DÍAS siguientes a la notificación de esta resolución, bastando para ello la mera manifestación de la parte o de su abogado

Y para que sirva de **NOTIFICACIÓN EN LEGAL FORMA la SENTENCIA a la Empresa ANGEL TRIANO YAÑEZ**, 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 veintitrés de marzo de dos mil dieciocho.

LA LETRADO/A DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA

(03/24.360/18)



IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

JUZGADO DE LO SOCIAL DE

11

MADRID NÚMERO 27

EDICTO CÉDULA DE NOTIFICACIÓN

D./Dña. PAULA MATEO ERROZ LETRADO/A DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA DEL Juzgado de lo Social nº 27 de Madrid, HAGO SABER:

Que en el procedimiento 85/2017 de este juzgado de lo Social, seguido a instancia de D./Dña. ROCIO FERNANDEZ ABDESELAM frente a MARBON VENDING SL sobre Ejecución de títulos judiciales se ha dictado la siguiente resolución:

A los efectos de las presentes actuaciones; y para el pago de 1.500 euros de principal; 1.500 euros de intereses y 250 euros calculados para costas, se declara la **INSOLVENCIA PROVISIONAL** total del ejecutado MARBON VENDING SL, sin perjuicio de que pudieran encontrarse nuevos bienes que permitieran hacer efectiva la deuda aún pendiente de pago.

Procédase a la publicación de la presente resolución en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid y una vez firme hágase entrega de Testimonio de la misma. Asimismo, expídase testimonio de la Sentencia recaída en el presente procedimiento y Auto despachando ejecución a la parte ejecutante a fin de iniciar el correspondiente expediente ante el FONDO DE GARANTIA SALARIAL, procediendo posteriormente al archivo de las presentes actuaciones.

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

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

LA LETRADO/A DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA

(03/24.385/18)



IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

JUZGADO DE LO SOCIAL DE

12

MADRID NÚMERO 29

EDICTO CÉDULA DE NOTIFICACIÓN

D./Dña. ELENA MÓNICA DE CELADA PEREZ LETRADO/A DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA DEL Juzgado de lo Social nº 29 de Madrid, HAGO SABER:

Que en el procedimiento 825/2017 de este juzgado de lo Social, seguido a instancia de D./Dña. TERESA AYUSO RAMIREZ DE ARELLANO, D./Dña. MIGUEL ANGEL BELTRA ROMERO SANCHO y D./Dña. MARIA CLAUDIA LARIVIERE JOLIVET frente a D./Dña. MELANIO TORIBIO ESCALONA, GARCIA CUERVA MARTIN JOSE RAMON Y TORIBIO ESCALONA MELANIO, D./Dña. JUAN DIZ GARCIA(ADDOR. CONCURSAL), D./Dña. JOSE RAMON GARCIA CUERVA MARTIN, FOGASA, CEE IDIOMAS SL y D./Dña. JUAN DIZ GARCIA sobre Despidos / Ceses en general se ha dictado la siguiente resolución:

SENTENCIA Nº 235/2018

En Madrid, a 15 de junio de 2018.

Vistos por mí, D^a Sonia López Ramallo, Magistrado/Juez Sustituta del Juzgado de lo Social nº 29 de Madrid, los Autos de Procedimiento Laboral nº 825/2017 – 826/2017 – 827/2017 (Acumulados), en materia de despido y reclamación de cantidad, promovidos por D. Miguel Ángel Beltra Romero-Sancho, D^a Teresa Ayuso Ramírez de Arellano y D^a M^a Claudia Lariviere Jolivet frente a la entidad “JOSE RAMON GARCIA-CUERVA MARTÍN y MELANIO TORIBIO ESCALONA C.B”, frente a D. José Ramón García-Cuerva Martín y D. Melanio Toribio Escalona, así como frente a D. Juan Diz García en calidad de administrador concursal; habiendo sido citado el FOGASA en nombre de S.M El Rey, ha dictado la presente

FALLO

QUE ESTIMANDO PARCIALMENTE LA DEMANDA INTERPUESTA POR D. MIGUEL ÁNGEL BELTRA ROMERO-SANCHO, D^a TERESA AYUSO RAMÍREZ DE ARELLANO Y D^a M^a CLAUDIA LARIVIERE JOLIVET FRENTE A LA ENTIDAD “JOSE RAMON GARCIA-CUERVA MARTÍN Y MELANIO TORIBIO ESCALONA C.B”, FRENTE A D. JOSÉ RAMÓN GARCIA-CUERVA MARTÍN Y D. MELANIO TORIBIO ESCALONA, ASÍ COMO FRENTE A D. JUAN DIZ GARCÍA EN CALIDAD DE ADMINISTRADOR CONCURSAL, EN MATERIA DE RECLAMACION POR DESPIDO Y CANTIDAD, DEBO DECLARAR CONFORME A DERECHO LA EXTINCION DE LA RELACIÓN LABORAL DE LOS ACTORES ACAECIDA CON EFECTOS DE 31/05/2017, Y CONDENAR A LOS CODEMANDADOS A ABONAR CADA UNO DE LOS DEMANDANTES, POR LOS CONCEPTOS SALARIALES RECLAMADOS ADEUDADOS, LAS SIGUIENTES CANTIDADES:

A D. MIGUEL ÁNGEL BELTRA ROMERO-SANCHO: 3.265,66 euros NETOS, MÁS 10% DE INTERES POR MORA.

A D^a TERESA AYUSO RAMÍREZ DE ARELLANO: 3.352,66 euros NETOS, MÁS 10% DE INTERES POR MORA.

A D^a M^a CLAUDIA LARIVIERE JOLIVET: 3.943,91 euros NETOS, MÁS 10% DE INTERES POR MORA.

DEBIENDO ESTAR Y PASAR LA ADMINISTRACION CONCURSAL POR TAL DECLARACION

TODO ELLO, SIN PERJUICIO DE LA RESPONSABILIDAD QUE, EN SU CASO, CORRESPONDA AL FONDO DE GARANTIA SALARIAL, AL AMPARO DE LO DISPUESTO EN EL ART. 33 E.T.

Se advierte a la partes que 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 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 2802-0000-61-0825-17 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 2802-0000-61-0825-17.

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, definitivamente juzgando, lo pronuncio, mando y firmo.

PUBLICACIÓN.- Leída y publicada ha sido la anterior Sentencia, por el Sr. Magistrado-Juez que la firma, estando celebrando audiencia pública en el día de su fecha. Doy fe.

Y para que sirva de **NOTIFICACIÓN EN LEGAL FORMA a CEE IDIOMAS 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 doce de julio de dos mil dieciocho.

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

(03/24.387/18)



IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA**JUZGADO DE LO SOCIAL DE****13****MADRID NÚMERO 34****EDICTO
CÉDULA DE NOTIFICACIÓN**

D. FERNANDO BENITEZ BENITEZ LETRADO DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA DEL Juzgado de lo Social nº 34 de Madrid, HAGO SABER:

Que en el procedimiento 145/2018 de este juzgado de lo Social, seguido a instancia de D. VICTOR MANUEL LOMAS CANTERO frente a MONTAJES ELECTRICOS ESPAÑOLES ELECPA SL sobre Ejecución de títulos judiciales se ha dictado la siguiente resolución:

DECRETO 732/2018

En Madrid, a nueve de julio de dos mil dieciocho.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por resolución de fecha 11/06/2018 se acordó en estos autos despachar ejecución contra los bienes del deudor MONTAJES ELECTRICOS ESPAÑOLES ELECPA SL a fin de dar cumplimiento forzoso a lo resuelto en sentencia recaída en los mismos

SEGUNDO.- El importe del principal, intereses legales y costas provisionalmente calculados que aún están pendientes de pago asciende, respectivamente, a 3.280,84 euros, 328,08 euros y 98,42 euros, una vez ya realizados los bienes que se le han hallado y hecho pago con su importe.

TERCERO.- Se dio audiencia por 15 días al Fondo de Garantía Salarial y a la parte ejecutante, a fin de que señalase nuevos bienes del deudor sobre los que hacer traba contestando dicho Organismo que no se oponía a la declaración de insolvencia.

CUARTO.- Por el Juzgado Social nº 33 de Madrid se ha dictado Decreto de Insolvencia de fecha 18/04/2017 respecto del mismo deudor. 165/2016

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

ÚNICO.- Procede declarar la insolvencia del deudor cuando no se le hayan encontrado bienes suficientes con que hacer frente al pago total de la deuda por la que se sigue el procedimiento de ejecución, tanto porque no quedan bienes conocidos pendientes de realización (insolvencia total), como si los que aún están trabados y no han llegado a su total realización y destino son razonablemente insuficientes -a la vista del justiprecio fijado- para lograr la plena satisfacción de la deuda (insolvencia parcial, cuyo importe se determina disminuyendo la deuda aún pendiente de abono con la cuantía del justiprecio de esos bienes), bien entendido que, en cualquiera de ambos casos, dicha declaración siempre tendrá carácter provisional.

Así resulta de lo dispuesto en el art. 276 (números 2 y 3) de la L.J.S., concurriendo en el presente caso los requisitos que autorizan a un pronunciamiento de esa naturaleza.

Por todo lo cual,

PARTE DISPOSITIVA

A los efectos de las presentes actuaciones; y para el pago de 3.280,84 de principal; 328,08 euros de intereses y 98,42 euros calculados para costas, se declara la INSOLVEN-

CIA PROVISIONAL total del ejecutado MONTAJES ELECTRICOS ESPAÑOLES ELECPA SL, sin perjuicio de que pudieran encontrarsele nuevos bienes que permitieran hacer efectiva la deuda aún pendiente de pago.

Una vez firme la presente resolución hágase constar en el Registro Mercantil, la declaración de insolvencia del deudor (artículo 276.5 de la LJS). 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 2807-0000-64-0145-18.

Así lo acuerdo y firmo. Doy fe.

EL LETRADO DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA

D. FERNANDO BENITEZ BENITEZ

DILIGENCIA.- Seguidamente se cumple lo acordado, y se procede a su notificación a los interesados por los medios y con los requisitos establecidos en los artículos 55 a 60 L.R.J.S. Doy fe.

Y para que sirva de **NOTIFICACIÓN EN LEGAL FORMA a MONTAJES ELECTRICOS ESPAÑOLES ELECPA SL**, en ignorado paradero se expide 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 diez de julio de dos mil dieciocho.

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

(03/24.362/18)



IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

JUZGADO DE LO SOCIAL DE

14

MADRID NÚMERO 36

EDICTO CÉDULA DE NOTIFICACIÓN

D./Dña. MARIA ANGUSTIAS CARO VIDA LETRADO/A DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA DEL Juzgado de lo Social nº 36 de Madrid, HAGO SABER:

Que en el procedimiento EJ 107/2018 de este juzgado de lo Social, seguido a instancia de D./Dña. CARLOS JAVIER MONTAVES LLANES frente a FOGASA y EFICIENCIA Y CONSUMO SL sobre Ejecución de títulos judiciales se ha dictado Decreto de fecha 12/07/2018 contra el que cabe Recurso de Revisión encontrándose el texto íntegro de las presentes resoluciones en esta Secretaría a su disposición.

Este edicto se dicta en cumplimiento de la Instrucción 6/2012 de la Secretaría General de la Administración de Justicia. Y para que sirva de **NOTIFICACIÓN EN LEGAL FORMA a EFICIENCIA Y CONSUMO 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 doce de julio de dos mil dieciocho.

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

(03/24.354/18)



IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

JUZGADO DE LO SOCIAL DE

15**MADRID NÚMERO 36**EDICTO
CÉDULA DE NOTIFICACIÓN

D./Dña. MARIA ANGUSTIAS CARO VIDA LETRADO/A DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA DEL Juzgado de lo Social nº 36 de Madrid, HAGO SABER:

Que en el procedimiento EJ 157/2018 de este juzgado de lo Social, seguido a instancia de D^a. LAURA MARGARITA ANDINO GALLARDO frente a FOGASA y GIOF 2000 RESTAURANT S.L. sobre Ejecución de títulos judiciales se ha dictado Auto y Decreto de fecha 12/07/2018 contra el que cabe Recurso de Reposición y Revisión respectivamente encontrándose el texto íntegro de las presentes resoluciones en esta Secretaría a su disposición.

Este edicto se dicta en cumplimiento de la Instrucción 6/2012 de la Secretaría General de la Administración de Justicia. Y para que sirva de **NOTIFICACIÓN EN LEGAL FORMA a GIOF 2000 RESTAURANT S.L.**, 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 doce de julio de dos mil dieciocho.

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

(03/24.356/18)



IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA**JUZGADO DE LO SOCIAL DE****16****MADRID NÚMERO 37****EDICTO
CÉDULA DE NOTIFICACIÓN**

D./Dña. MARIA TERESA ESTRADA BARRANCO LETRADO/A DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA DEL Juzgado de lo Social nº 37 de Madrid, HAGO SABER:

Que en el procedimiento 1292/2017 de este juzgado de lo Social, seguido a instancia de D./Dña. LUIS CAMPILLO TIZON frente a TOP GOURMET SL sobre Procedimiento Ordinario se ha dictado la siguiente resolución:

FALLO

Que ESTIMANDO LA DEMANDA interpuesta por DON LUIS CAMPILLO TIZÓN frente a la empresa TOP GOURMET, S.L., DEBO CONDENAR Y CONDENO a la demandada a abonar a la misma la cantidad de 1.508,80 euros en concepto de salarios, más el 10% de dicha cantidad en concepto de interés de demora.

En cuanto al Fogasa este organismo estará a la responsabilidad que legalmente le corresponde.

Notifíquese a las partes la presente resolución haciéndoles saber que frente a la misma no cabe interponer Recurso de Suplicación.

El contenido íntegro de la Sentencia se encuentra a su disposición en la Secretaría de este Juzgado sito en C/ Princesa 3, 10ª planta 28008 Madrid.

Y para que sirva de NOTIFICACIÓN EN LEGAL FORMA a TOP GOURMET 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 once de julio de dos mil dieciocho.

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

(03/24.422/18)



IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA**JUZGADO DE LO SOCIAL DE****17****MADRID NÚMERO 37****EDICTO
CÉDULA DE NOTIFICACIÓN**

D./Dña. MARIA TERESA ESTRADA BARRANCO LETRADO/A DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA DEL Juzgado de lo Social nº 37 de Madrid, HAGO SABER:

Que en el procedimiento 175/2018 de este juzgado de lo Social, seguido a instancia de D./Dña. FAUSTO RIOFRIO JIMENEZ frente a STEELMAN METALLURGY SL sobre Procedimiento Ordinario se ha dictado la siguiente resolución:

Que ESTIMANDO LA DEMANDA interpuesta por DON FAUSTO RIOFRÍO JIMÉNEZ frente a la empresa STEELMAN METALURLLY, S.L, DEBO CONDENAR Y CONDENO a la demandada a abonar a la misma la cantidad de 1.217,30 euros en concepto de salario correspondiente a la parte proporcional de vacaciones no disfrutadas del año 2017 más el 10% de dicha cantidad en concepto de interés de demora.

En cuanto al Fogasa este organismo estará a la responsabilidad que legalmente le corresponde.

Notifíquese a las partes la presente resolución haciéndoles saber que **frente a la misma no cabe interponer Recurso de Suplicación.**

Y para que sirva de **NOTIFICACIÓN EN LEGAL FORMA a STEELMAN METALLURGY 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.

El contenido íntegro de la citada resolución se encuentra a disposición en la Secretaría de este Juzgado sito en Calle Princesa nº 3, 10ª planta, 28008 de Madrid.

En Madrid, a once de julio de dos mil dieciocho.

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

(03/24.391/18)

