



# BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID

## SUMARIO

### I. COMUNIDAD DE MADRID

#### D) Anuncios

##### CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPLEO Y HACIENDA

###### *Convenio colectivo*

- Resolución de 5 de julio de 2019, 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 Logiters Logística, S. A. (código número 28100311012013) ..... BOCM-20190824-1

##### CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPLEO Y HACIENDA

###### *Convenio colectivo*

- Resolución de 8 de julio de 2019, 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 Club de Tenis Chamartín (código número 28005972011990) ..... BOCM-20190824-2

##### CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPLEO Y HACIENDA

###### *Convenio colectivo*

- Resolución de 18 de julio de 2019, 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 Compañía de Electrolux España, S. A. U. (código número 28009091011995) ..... BOCM-20190824-3

##### CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPLEO Y HACIENDA

###### *Convenio colectivo*

- Resolución de 18 de julio de 2019, 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 de Fomento de Construcciones y Contratas, S. A. (código número 28102501012019) ..... BOCM-20190824-4

##### CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPLEO Y HACIENDA

###### *Convenio colectivo*

- Resolución de 30 de julio de 2019, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de las Empresas Fomento de Construcciones y Contratas, S. A., UTE RM2 y UTE “Recogida Sur Madrid” para la recogida de basuras de Madrid-Capital (código número 28102533012019) ..... BOCM-20190824-5

## IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

### — Juzgados de lo Social:

• Madrid número 1. Procedimiento 697/2018 .....	BOCM-20190824-6
• Madrid número 1. Procedimiento 1.198/2018 .....	BOCM-20190824-7
• Madrid número 1. Ejecución 152/2019 .....	BOCM-20190824-8
• Madrid número 1. Ejecución 153/2019 .....	BOCM-20190824-9
• Madrid número 2. Procedimiento 1.183/2018 .....	BOCM-20190824-10
• Madrid número 2. Procedimiento 1.285/2018 .....	BOCM-20190824-11
• Madrid número 2. Procedimiento 373/2019 .....	BOCM-20190824-12
• Madrid número 3. Ejecución 46/2019 .....	BOCM-20190824-13
• Madrid número 3. Ejecución 110/2019 .....	BOCM-20190824-14
• Madrid número 3. Procedimiento 371/2018 .....	BOCM-20190824-15
• Madrid número 3. Ejecución 126/2019 .....	BOCM-20190824-16
• Madrid número 4. Procedimiento 611/2018 .....	BOCM-20190824-17
• Madrid número 4. Procedimiento 844/2018 .....	BOCM-20190824-18
• Madrid número 4. Ejecución 7/2019 .....	BOCM-20190824-19
• Madrid número 4. Procedimiento 384/2019 .....	BOCM-20190824-20
• Madrid número 6. Ejecución 85/2019 .....	BOCM-20190824-21
• Madrid número 15. Ejecución 5/2018 .....	BOCM-20190824-22
• Madrid número 15. Ejecución 7/2018 .....	BOCM-20190824-23
• Madrid número 15. Ejecución 165/2019 .....	BOCM-20190824-24
• Madrid número 15. Procedimiento 984/2018 .....	BOCM-20190824-25
• Madrid número 16. Ejecución 104/2019 .....	BOCM-20190824-26
• Madrid número 18. Ejecución 143/2019 .....	BOCM-20190824-27
• Madrid número 18. Ejecución 149/2019 .....	BOCM-20190824-28
• Madrid número 18. Procedimiento 563/2018 .....	BOCM-20190824-29
• Madrid número 18. Procedimiento 1.311/2018 .....	BOCM-20190824-30
• Madrid número 18. Procedimiento 1.312/2018 .....	BOCM-20190824-31
• Madrid número 18. Ejecución 30/2019 .....	BOCM-20190824-32
• Madrid número 18. Ejecución 130/2019 .....	BOCM-20190824-33
• Madrid número 18. Procedimiento 329/2019 .....	BOCM-20190824-34
• Madrid número 20. Ejecución 113/2019 .....	BOCM-20190824-35
• Madrid número 33. Ejecución 50/2019 .....	BOCM-20190824-36
• Madrid número 33. Procedimiento 611/2019 .....	BOCM-20190824-37
• Madrid número 35. Procedimiento 372/2019 .....	BOCM-20190824-38
• Madrid número 38. Procedimiento 141/2018 .....	BOCM-20190824-39
• Madrid número 40. Procedimiento 411/2018 .....	BOCM-20190824-40
• Madrid número 40. Procedimiento 556/2018 .....	BOCM-20190824-41
• Móstoles número 1. Ejecución 282/2018-V .....	BOCM-20190824-42
• Móstoles número 1. Procedimiento 1.102/2018 .....	BOCM-20190824-43
• Móstoles número 1. Procedimiento 33/2019 .....	BOCM-20190824-44
• Móstoles número 1. Procedimiento 1.398/2018 .....	BOCM-20190824-45
• Móstoles número 1. Procedimiento 1.220/2018 .....	BOCM-20190824-46
• Móstoles número 1. Ejecución 79/2019 .....	BOCM-20190824-47
• Móstoles número 1. Ejecución 154/2019-V .....	BOCM-20190824-48
• Móstoles número 1. Ejecución 185/2019 .....	BOCM-20190824-49
• Móstoles número 2. Ejecución 171/2019 .....	BOCM-20190824-50
• Móstoles número 2. Ejecución 207/2019 .....	BOCM-20190824-51

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 1 *RESOLUCIÓN de 5 de julio de 2019, 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 Logiters Logística, S. A. (código número 28100311012013).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la Empresa Logiters Logística, S. A., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el día 15 de abril de 2019; 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 2019.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA LOGITERS LOGÍSTICA, S.A.  
PARA LOS AÑOS 2019-2.022  
(código número 28100311012013)**

**Preámbulo**

El presente convenio colectivo ha sido negociado por la empresa Logiters Logística, S.A., representada por D. Juan José Higuera Ruiz y Dña. María Eugenia Martín Díaz, y, actuando como Comité de Empresa en representación de los trabajadores y trabajadoras del centro de trabajo de Mercamadrid, hoy emplazado en un nuevo domicilio, sito en el Polígono Industrial Los Gavilanes, en la C/ Dian Fossey, nº 4, C.P. 28909 de Getafe (Madrid), D. Joaquín Hoyas Labrador (CCOO), D. Ángel Luis Murillo Carmona (CCOO), D. José Luis Ollero Marañón (UGT) y D. Moisés Ricardo Navarro Rodríguez (UGT). Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación y representatividad suficiente y, por lo tanto, con plena capacidad negociadora. En Madrid, a 15 de abril del 2019.

**Capítulo I. Disposiciones generales**

(Nota previa: Todas las referencias en el texto del convenio a “trabajador” o “trabajadora” se entenderán efectuadas indistintamente a las personas, sean hombre o mujer.)

**Artículo 1. Ámbito territorial**

El presente convenio resulta de aplicación en el centro de trabajo de la empresa “Logiters Logística, Sociedad Anónima”, sito en el Polígono Industrial Los Gavilanes, en la C/ Dian Fossey, nº 4, C.P. 28909 de Getafe (Madrid), donde se prestan servicios para los clientes adscritos a dicho centro, así como en aquellos emplazamientos ubicados en la provincia de Madrid donde se presten servicios a dichos clientes.

**Artículo 2. Ámbito personal**

El presente convenio colectivo resultará de aplicación a todo el personal que preste sus servicios con contrato laboral en el centro de trabajo y emplazamientos indicados en el Artículo 1, con excepción del personal que tenga encomendadas funciones de alta dirección y los que se encuentren encuadrados en los niveles 1 y 2 que se indican en el Artículo 10 del presente convenio colectivo.

**Artículo 3. Ámbito temporal**

El presente convenio colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2019, sin perjuicio de la determinación de fechas específicas de entrada en vigor de aquellos conceptos en los que expresamente así se establezca. El convenio extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre del 2022.

**Artículo 4. Denuncia y revisión**

La denuncia del convenio se efectuará, por cualquiera de las partes legitimadas, mediante comunicación por escrito que contendrá los preceptos que se pretendan revisar, así como el alcance de la revisión, y que deberá efectuarse como mínimo con un mes de antelación respecto al término de vigencia del mismo.

No obstante, la denuncia del convenio no significará modificación alguna en la aplicación de su texto articulado, que se continuará aplicando hasta su sustitución por el nuevo que pudiera negociarse, a excepción de aquellos artículos que tengan fecha de vigencia específica.

**Artículo 5. Vinculación a la totalidad y compensación y absorción**

- a) Vinculación a la totalidad: las condiciones pactadas en el presente convenio constituyen un todo orgánico e indivisible, sustituyendo en su integridad las condiciones laborales preexistentes, siendo consideradas, a efectos de su aplicación práctica, globalmente, en cómputo anual. Por ello, si por alguna autoridad u órgano judicial se observase que algún aspecto del convenio no se ajusta a derecho y el mismo resultase modificado directa o indirectamente, el convenio quedará sin efecto en su totalidad y las partes volverán a reunirse en un plazo máximo de ocho días con el objeto de negociar tanto el aspecto en cuestión, como, en su conjunto el resto de lo convenido.

- b) Compensación y absorción: las condiciones que se establecen en el presente convenio serán objeto de compensación y absorción con cualesquiera otras normas o disposiciones que puedan establecerse por normativa general obligatoria.

**Artículo 6. Garantías personales**

Con independencia de las condiciones establecidas en el texto del convenio, se respetarán las mejoras que, a título individual o colectivo diferenciado, pudieran disfrutar algunos trabajadores.

En concreto aquellos trabajadores, que como consecuencia de su anterior pertenencia a la empresa Aldeasa, s.a. (convenio colectivo 1991-1992 firmado en Madrid, a 10 de junio de 1991) tengan condiciones de trabajo en materia de salarios y jornada más beneficiosas que las establecidas en el presente convenio colectivo, continuarán manteniendo tales condiciones a título individual, sin que las mismas puedan ser objeto de compensación y absorción.

**Artículo 7. Organización del trabajo**

La organización práctica del trabajo es facultad de la dirección de la empresa, quien la ejercerá con sujeción a la legislación vigente, y dando al comité de empresa la intervención que por ésta le sea reconocida, así como la que se reconoce en el presente convenio colectivo.

**Capítulo II. Clasificación profesional****Artículo 8. Criterios generales**

Los trabajadores y trabajadoras de la empresa Logiters Logística, S.A., afectados por este convenio estarán clasificados en grupos profesionales en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en los artículos siguientes, a cuyo objeto se han tenido en cuenta factores de autonomía, mando, responsabilidad, conocimientos, iniciativa y complejidad de los trabajos a desarrollar.

La enumeración de los grupos profesionales que se establece no supone obligación para la empresa de tener provistos todos ellos si sus necesidades no lo requieren. Por otro lado, esta clasificación y demás normas que la complementan tiene por objeto alcanzar una estructura profesional acorde a las necesidades de la empresa, que facilite la mejor integración de todo el colectivo en las tareas productivas y organizativas y su mejor adecuación a un puesto de trabajo.

La clasificación se realizará por interpretación y aplicación de los criterios generales y por las funciones básicas más representativas, sin que tal clasificación suponga, en ningún caso, que se excluya en los supuestos de trabajo de cada grupo profesional la realización de tareas complementarias que serían básicas para puestos incluidos en grupos profesionales inferiores.

La realización de funciones no correspondientes al grupo profesional deberá venir acompañadas de razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. Las encomiendas de funciones inferiores deberán estar justificadas por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador o trabajadora y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. Así mismo no cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de dicha movilidad funcional.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o a las de categorías equivalentes por un periodo superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el trabajador o trabajadora podrá reclamar el ascenso o la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones son acumulables y contra la negativa de la empresa y previo informe del comité o delegados de personal, el trabajador o trabajadora podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

**Artículo 9. Período de prueba**

Todas las contrataciones se entenderán efectuadas a título de prueba hasta que hayan sido superados satisfactoriamente los períodos siguientes:

Grupos I y II	6 meses
Grupo III	60 días laborables
Grupo IV	60 días laborables

los períodos de prueba que se indican quedarán interrumpidos por la situación de incapacidad temporal del trabajador o trabajadora, reanudándose el cómputo una vez haya causado alta.

**Artículo 10. Grupos profesionales****A) Grupo profesional I**

Trabajadores y trabajadoras que tienen la responsabilidad directa en la gestión, comprendiendo trabajos de dirección y funciones de organización, planificación, ejecución y control sobre uno o más sectores de la empresa, pudiendo ejercer labores de supervisión a través de grupos intermedios.

Consiguientemente toman decisiones o participan en su elaboración y en la definición de los objetivos, desempeñando sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

**B) Grupo profesional II**

Trabajadores y trabajadoras que con cierto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad realizan labores de jefatura y mando, asumiendo la responsabilidad global de un área funcional, departamento o centro de trabajo de la empresa.

Se incluye también aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones dentro de los ámbitos establecidos en el apartado anterior.

**C) Grupo profesional III**

Trabajadores y trabajadoras que pueden tener responsabilidad de mando, dirigiendo y coordinando los trabajos de un sector o grupo de trabajadores y trabajadoras, efectuando labores y tareas con un nivel de complejidad técnica media y autonomía dentro del área funcional en la que están incardinados.

Igualmente se incluyen, en este grupo, aquellos trabajadores y trabajadoras cuyo trabajo requiera amplios conocimientos y destrezas dentro de las diferentes especialidades, siendo necesario alcanzar un determinado grado de profesionalidad en el desempeño de los trabajos asignados.

**D) Grupo profesional IV**

Trabajadores y trabajadoras que realizan sus trabajos según instrucciones concretas y precisas con alto grado de dependencia y supervisión jerárquica y funcional, comprendiendo trabajos auxiliares o complementarios de los anteriores, así como aquellos que requieran una aportación de esfuerzo físico.

**Capítulo III. Programación del trabajo, jornada y vacaciones****Artículo 11. Jornada de trabajo**

La jornada de trabajo es de mil ochocientas horas anuales de trabajo efectivo. En lo referente al tiempo de descanso para el bocadillo se estará en su cómputo a los usos y costumbres establecidos en el centro de trabajo. La jornada anual establecida en el presente convenio, será objeto de cómputo al término del primer semestre natural del año (30 de junio) y en el supuesto de que existiera diferencia en más o en menos sobre el 50 % de la jornada anual en el siguiente semestre se procederá a la reducción o ampliación de la jornada al objeto de que en cómputo anual no se supere la jornada establecida.

Los horarios se adaptarán a las exigencias propias del centro de trabajo. Dada la experiencia adquirida por la empresa y las constantes fluctuaciones que se producen en la actividad del centro de trabajo, la empresa tendrá la facultad de adaptar los horarios a las contingencias propias de los clientes y a otras necesidades del servicio, pero habrá de compensar a los trabajadores los perjuicios efectivos que se ocasionen como consecuencia de las modificaciones horarias.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimas doce horas. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador o trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo.

Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible del centro de trabajo. Las modificaciones que se realicen sobre el calendario anual deberán ser consultadas previamente al comité de empresa o delegado de personal, no teniendo tal consulta carácter vinculante.

Las tolerancias que deriven de esta facultad no generarán, en ningún caso, derechos adquiridos.

### **Artículo 12. Permisos**

12.1.-Día por asuntos propios. - La empresa concederá dos días de permiso retribuido por trabajador/a y año, a todos aquellos trabajadores y trabajadoras que carezcan de ellos, por no tener como condición más beneficiosa, en las siguientes condiciones:

- a) No podrá ser acumulado a las vacaciones.
- b) Su no disfrute dentro del año natural, supone su pérdida.
- c) No puede ser compensados económicamente.
- d) Será solicitado previamente al jefe de centro o departamento con una antelación mínima de 72 horas, y su concesión será obligatoria para la empresa, salvo que, por coincidir con ausencias al trabajo de otro personal, se altere el normal funcionamiento de los servicios.

Los días de falta de asistencia injustificada serán descontados de este día, sin perjuicio de la posible falta laboral que pudiera constituir.

12.2.- Permisos retribuidos. - El trabajador o trabajadora podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio del trabajador o trabajadora.
- b) Tres días en caso de nacimiento de hijo o por fallecimiento, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.
- c) Dos días en caso de accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. cuando por tal motivo el trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- d) Un día natural por traslado del domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- f) Para la realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- g) Por el tiempo indispensable para la realización de técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- h) 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 mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad, este permiso se duplica en el caso de parto múltiple. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.
- i) El trabajador o trabajadora tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, para la obtención de algún título académico oficial.

12.3.- Permiso sin sueldo. - La empresa podrá otorgar, siempre que el volumen de plantilla y las necesidades de trabajo lo permitan, permiso sin sueldo a los trabajadores y trabajadoras, por el periodo necesario para atender circunstancias excepcionales que puedan producirse, previa justificación.

Se establece una bolsa de cuarenta y cinco días naturales por año, de tal forma que anualmente y sumando todos los permisos de todos los trabajadores y trabajadoras del centro, no puedan sobrepasar los cuarenta y cinco días naturales, una vez consumida esta bolsa no se podrá disfrutar de ningún día más hasta el año siguiente.

Durante el disfrute de permiso sin sueldo, la empresa se hará cargo del importe de aportación a la seguridad social que le corresponda, siendo por cuenta del empleado la suya.

#### **Artículo 13. Reducción por guarda legal**

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñen una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Dicha reducción constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute por reducción por guarda legal, corresponderá al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria, preavisando al empresario con quince días de antelación a la fecha en que se reincorpore a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador o trabajadora sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la ley de procedimiento laboral y que se rige por las siguientes normas:

- a) el trabajador o trabajadora dispondrá de un plazo de veinte días, a partir de que el empresario le comunique su disconformidad con la concreción horaria y el periodo de disfrute propuesto por aquél, para presentar demanda ante el juzgado de lo social.
- b) el procedimiento será urgente y se le dará tramitación preferente. El acto de la vista habrá de señalarse dentro de los cinco días siguientes al de admisión de la demanda. la sentencia, que será firme, deberá ser dictada en el plazo de tres días.

#### **Artículo 14. Vacaciones**

Todos los trabajadores y trabajadoras afectados por este convenio tienen derecho a: treinta y dos días naturales para los años 2019, 2020, 2021 y 2022, de vacaciones anuales retribuidas. Este período podrá fraccionarse en dos, previa autorización de la dirección de la empresa, siempre, con una duración mínima de ocho días, uno de ellos.

La iniciación de las mismas será en días laborables, de acuerdo con las secuencias de turnos y horarios que rigen en el centro de trabajo.

El calendario de vacaciones se fijará en el centro de trabajo. El trabajador o trabajadora conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo de disfrute.

Por necesidades de trabajo, así como por las contingencias propias de la actividad de la empresa, se podrán no autorizar periodos vacacionales siempre que de forma razonada se prevea que tales necesidades o contingencias se van a producir.

A cuenta de las vacaciones anuales, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, los trabajadores y trabajadoras podrán disfrutar de un máximo de cuatro días libres, previa autorización escrita del jefe de centro. Este beneficio no será de aplicación a aquellas personas que vengan disfrutando de condiciones de trabajo, en materia de jornada, más beneficiosas que las establecidas con carácter general en el presente convenio colectivo.

**Capítulo IV.- Estructura salarial y Retribuciones****Artículo 15. Retribución**

Es la percepción económica del trabajador o trabajadora por el cumplimiento de su contrato de trabajo. La estructura de la retribución salarial es la siguiente:

- a) salario base.
- b) complementos personales.
- c) complementos de puesto de trabajo.
- d) complementos de vencimiento periódico superior al mes.
- e) antigüedad.
- f) ayuda familiar.
- g) ayuda matrimonio.

**Artículo 16. Salario base**

Es la parte de la retribución del trabajador o trabajadora fijada por unidad de tiempo de acuerdo con la jornada normal de trabajo y que consta en la primera columna del anexo I de la tabla salarial que forma parte inseparable de este convenio y que se distribuirá en catorce pagas, doce ordinarias y dos extraordinarias los meses de junio y diciembre con devengo cada una de ellas semestral.

El salario base en el caso de jornadas reducidas o especiales de trabajo, será el que proporcionalmente corresponda a las mismas.

**Artículo 17. Complementos personales**

Aquellos derivados de las condiciones personales del trabajador o trabajadora.

**Artículo 18. Complementos de vencimiento superior al mes**

Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a dos pagas extraordinarias a abonar al final de los meses de junio y diciembre, su devengo será semestral, y el importe para cada empleado corresponde a los conceptos de salario base más complemento personal.

**Artículo 19. Complemento por antigüedad**

Atiende a los años de servicio prestados en la empresa, que se devenga por trienios vencidos, a razón de 30'99 euros, para el año 2019, por cada trienio para todos los niveles y grupos profesionales.

Tal cantidad se abonará a partir del día 1 del mes siguiente a aquel en que se cumplieran los tres años correspondientes y se hará efectiva junto con las demás remuneraciones y en doce mensualidades.

Todo ello, de acuerdo con los límites legales establecidos en el artículo 25 del estatuto de los trabajadores conforme a su redacción de 23 de octubre de 2.015.

**Artículo 20. Complementos de puesto de trabajo**

Son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que en consecuencia no tendrá carácter consolidable.

**Artículo 21. Nocturnidad**

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 22 horas y las 6 horas, dichos trabajos tendrán un incremento del 20% sobre el valor hora ordinaria por los conceptos de salario base, complemento personal y antigüedad.

**Artículo 22. Horas extraordinarias**

Las horas que se realicen en exceso sobre la jornada laboral pactada en el presente convenio tendrán la consideración de horas extraordinarias y serán compensadas a voluntad del trabajador o trabajadora con tiempo de descanso a razón de 1,75 horas por cada hora extraordinaria o abonadas a razón de 10,42 euros/ hora, para el año 2019, y sin que esta cantidad pueda resultar en ningún caso inferior al valor de la hora ordinaria.

**Artículo 23. Ayuda familiar**

Aquellos trabajadores y trabajadoras con hijos de hasta 23 años de edad tienen derecho a la percepción de un pago de 217,81 euros anuales por cada uno de ellos, para el año 2019, pagadero en la nómina del mes de agosto, con período de devengo 1 de agosto a 31 de julio siguiente.

Dicha cuantía va referida a una jornada de 40 horas a la semana, por lo que, en jornadas a tiempo parcial, procederá el pago de la parte proporcional que corresponda en función de la jornada contratada.

**Artículo 24. Ayuda matrimonio**

Con motivo de contraer matrimonio o inscribirse en el registro de parejas de hecho, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a la percepción de una ayuda por importe de 217,14 euros, para el año 2019.

**Artículo 25. Incremento salarial**

**25.1.- Incremento salarial año 2019.** Con efectos del 1 de enero de 2019 se efectuará un incremento del 3%, sobre las cuantías consolidadas a 31 de diciembre de 2018, una vez equiparadas al SMI (Salario Mínimo Interprofesional) para el 2019, de los conceptos siguientes:

- concepto salario base.
- concepto complemento personal.

Para el resto de los conceptos salariales se establece la cuantía específica en cada uno de los artículos correspondientes.

**25.2.- Incremento salarial año 2020.** Se acuerda un incremento salarial equivalente al IPC real del año 2019, con efectos del 1 de enero de 2020, sobre las cuantías consolidadas a 31 de diciembre de 2019 de los conceptos siguientes:

- concepto salario base.
- concepto complemento personal.
- concepto antigüedad
- concepto ayuda por matrimonio
- concepto ayuda familiar
- concepto becas por estudio
- concepto horas extraordinarias
- concepto plus transporte

En caso de que el IPC real del 2019 fuese negativo, los salarios no sufrirán modificación alguna.

**25.3.- Incremento salarial año 2021.** Se acuerda un incremento salarial equivalente al IPC real del año 2020, con efectos del 1 de enero de 2021, sobre las cuantías consolidadas a 31 de diciembre de 2020 de los conceptos siguientes:

- concepto salario base.
- concepto complemento personal.
- concepto antigüedad
- concepto ayuda por matrimonio
- concepto ayuda familiar
- concepto becas por estudio
- concepto horas extraordinarias
- concepto plus transporte

En caso de que el IPC real del 2020 fuese negativo, los salarios no sufrirán modificación alguna.

**25.4.- Incremento salarial año 2022.** Se acuerda un incremento salarial equivalente al IPC real del año 2021, con efectos del 1 de enero de 2022, sobre las cuantías consolidadas a 31 de diciembre de 2021 de los conceptos siguientes:

- concepto salario base.
- concepto complemento personal.
- concepto antigüedad
- concepto ayuda por matrimonio
- concepto ayuda familiar
- concepto becas por estudio
- concepto horas extraordinarias
- concepto plus transporte

En caso de que el IPC real del 2021 fuese negativo, los salarios no sufrirán modificación alguna.

**Artículo 26. Retribuciones extra-salariales**

No tendrá la consideración de salario, el abono de comidas en otros centros. Cuando por necesidades de servicio, haciendo uso de la flexibilidad de la jornada se produzca una modulación horaria que le suponga al operario la coincidencia con la hora de la comida, la empresa asumirá el coste de la misma, previa autorización del jefe de centro.

**Artículo 27. Plus transporte**

Todos aquellos trabajadores y trabajadoras que no estén percibiendo cantidad alguna por el concepto de plus de transporte percibirán, en el año 2019, la cantidad de 6,61 euros al mes por tal concepto, abonable en once mensualidades. Dicho concepto viene a compensar el desplazamiento que los trabajadores y trabajadoras tienen que realizar al centro de trabajo en consecuencia no se abonará en el supuesto de ausencias prolongadas al mismo por cualquier motivo (IT, vacaciones, etc.).

Los trabajadores y trabajadoras que tuvieran como condición más beneficiosa reconocida determinada cantidad por el concepto de plus transporte, superior a la mencionada anteriormente, verán incrementada la misma en el porcentaje que resulte incrementado el salario base.

**Capítulo V. Régimen Disciplinario****Artículo 28. Criterios generales**

Los trabajadores y trabajadoras podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en los siguientes artículos.

La enumeración de las faltas que se efectúa en el presente capítulo tiene meramente carácter enunciativo, que no limitativo, por lo que se considerará falta toda acción u omisión que suponga quebranto o desconocimiento por el trabajador o trabajadora de los deberes de cualquier índole para con la empresa, o transgresión de las disposiciones legales en vigor y, en especial, de lo dispuesto por el presente convenio y en la reglamentación sobre seguridad.

**Artículo 29. Graduación de las faltas**

- a) Se considerarán faltas leves:
- 1.- Descuido o demora injustificada en la ejecución del trabajo.
  - 2.- Falta de puntualidad injustificada en la entrada o salida al trabajo superior a 15 minutos. el retraso superior a 5 minutos e inferior a 15, se considerará falta cuando se produzca tres veces en un período mensual, o el retraso inferior a 5 minutos cuando se produzca seis veces en un mes o con habitualidad.  
  
Si de estos retrasos se derivan, por la función especial del trabajador o trabajadora, perjuicios para el trabajo encomendado, la falta se calificará de grave.
  - 3.- Ausencia injustificada del puesto de trabajo.
  - 4.- No atender al público o a los compañeros de trabajo con la corrección, diligencia, uniformidad y aseo debidos.
  - 5.- Las discusiones con compañeros de trabajo cuando no lo son en presencia del público.
  - 6.- La falta de asistencia injustificada al trabajo, o a los cursos de formación programados por la empresa.
  - 7.- No avisar en caso de falta justificada al trabajo en las primeras horas de comienzo de la jornada.

La reiteración en la comisión de estas faltas dará lugar, automáticamente, a su consideración como graves, sin perjuicio de lo indicado en el estatuto de los trabajadores.

b) Se considerarán faltas graves:

- 1.- Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo o a los cursos de formación programados por la empresa, durante tres días alternos al mes.
- 2.- La simulación de enfermedad o accidente.
- 3.- El incumplimiento de las funciones encomendadas con perjuicio para el trabajo.
- 4.- La embriaguez o el uso de drogas, cuando no sea de manera habitual.
- 5.- Simulación de la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
- 6.- Los daños y deterioros en las mercancías o pertenencias de la empresa, cuando se produzcan por negligencia.
- 7.- No hacer cursar a la empresa en el plazo legal de 5 días el parte de baja por i.t. o los partes de confirmación en el plazo de 48 horas desde la fecha de dichos documentos.
- 8.- El quebrantamiento del secreto profesional.
- 9.- La realización de trabajos por cuenta propia o ajena a la colaboración con empresas cuya actividad sea concurrente con la de Logiters Logística, S.A.,

La reiteración en la comisión de estas faltas, dará lugar automáticamente a su consideración como muy graves, sin perjuicio de lo indicado en el estatuto de los trabajadores.

c) Son faltas muy graves:

- 1.- La falta de asistencia al trabajo o a los cursos de formación que se programen, injustificadamente durante 3 días consecutivos, o durante más de 3 días alternos en un mes.
- 2.- Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- 3.- Los malos tratos de obra a clientes o compañeros de cualquier categoría.
- 4.- Las faltas de respeto o enfrentamiento público con los superiores, clientes o compañeros.
- 5.- Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.
- 6.- La embriaguez habitual o toxicomanía, si repercuten negativamente en el trabajo.
- 7.- Sustraer, hacer desaparecer, ocultar, inutilizar, destrozar o causar daños o desperfectos de forma voluntaria en cualquier tipo de bienes, mercancías, equipos u otras pertenencias de la empresa, de los clientes o los compañeros.
- 8.- La indisciplina y desobediencia con grave perjuicio para el trabajo.
- 9.- Tomar, usar o adquirir productos o artículos que se expenden o se custodian en los almacenes de la empresa aunque estén deteriorados, caducados o de cualquier forma no aptos para su venta o comercialización.
- 10.- Aceptar remuneración o cualquier tipo de beneficio de cualquier persona o empresa con la que Logiters Logística, S.A., mantenga relación como consecuencia de su actividad mercantil.
- 11.- Ocultar o falsear datos que deban ser facilitados a la empresa dando lugar a percepciones improcedentes.

12.- Las agresiones a la intimidad y las ofensas verbales o físicas de carácter sexual, sin distinción de sexo.

La enumeración de las distintas clases de faltas que anteceden no es limitativa, sino simplemente enunciativa, debiéndose asimilar a las de los grupos correspondientes cualesquiera otras, atendiendo a las circunstancias y consecuencias de la falta.

#### **Artículo 30. Sanciones**

- 1) Por la comisión de faltas leves, la sanción que podrá imponerse es la de amonestación verbal o escrita, o suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- 2) Por las faltas graves:  
Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 10 días.
- 3) Por las faltas muy graves:
  - 1.- Suspensión de empleo y sueldo de 11 a 60 días.
  - 2.- Separación de la empresa con pérdida de todos los derechos, con excepción de los salarios devengados que tuviera el trabajador o trabajadora y la liquidación de partes proporcionales que le correspondieran al día en que se produzca la separación.

Las faltas muy graves enumeradas en el artículo 30, apartado c) números 9) y 10), serán sancionadas siempre con la separación de la empresa con pérdida de todos los derechos, con excepción de los salarios devengados que tuviera el trabajador o trabajadora y la liquidación de partes proporcionales que le correspondieran al día en que se produzca la separación.

#### **Artículo 31. Prescripción de sanciones**

Las faltas prescribirán:

- a) Las leves a los diez días
- b) Las graves a los veinte días
- c) Las muy graves a los sesenta días.

A partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

### **Capítulo VI. Modificación y Suspensión del contrato de trabajo**

#### **Artículo 32. Excedencias**

- a) Voluntaria: los trabajadores y trabajadoras fijos, con más de un año de antigüedad en la empresa, podrán solicitar excedencia voluntaria no retribuida por un periodo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años para asuntos personales, entregando dicha solicitud al jefe de centro. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el trabajador o trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.  
El reingreso en el servicio activo de los excedentes voluntarios se verificará previa solicitud por escrito de los interesados, con un mes de antelación al vencimiento de la excedencia, siendo la fecha de presentación de la solicitud la que determine la prioridad para el reingreso en el supuesto de concurrencia de varias peticiones.
- b) Forzosa: dicha excedencia da derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público o sindical que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.
- c) Para cuidado de hijo: los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo a contar desde la fecha de nacimiento de éste.

- d) Para cuidado de un familiar: dicha excedencia no podrá superar dos años, y será para el cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñen actividad retribuida.

### **Capítulo VII. Jubilación**

#### **Artículo 33. Jubilación**

Respecto a la jubilación, en cualquiera de sus modalidades, se estará a la legislación vigente en cada momento.

### **Capítulo VIII. Formación**

#### **Artículo 34.**

La empresa impulsará la realización de cursos de formación y perfeccionamiento profesional. Para ello se compromete a que los presupuestos de formación contemplados para el centro de trabajo sean utilizados en su totalidad.

Los cursos de formación serán realizados fuera del horario de trabajo. En caso de que los cursos de formación no tengan carácter voluntario para el trabajador o trabajadora, el tiempo empleado en su realización será compensado como tiempo de trabajo efectivo.

Se creará una comisión de seguimiento del plan de formación, compuesta por un representante de la empresa y otro de los trabajadores. Este último deberá ser elegido de entre los miembros del comité de empresa.

### **Capítulo IX. Acción Social**

#### **Artículo 35. Becas**

Causarán derecho a la prestación en concepto de beca por estudios, los hijos mayores de un año, y menores de 23, de todo el personal de la empresa con más de dieciocho meses de antigüedad, siempre en proporción a su jornada de trabajo y tiempo trabajado en cada año académico.

La cantidad a percibir por cada hijo será de 279,04 euros anuales, para el año 2019, que se abonarán en su totalidad en el mes de agosto de cada año.

En la misma forma, los trabajadores y trabajadoras que deseen cursar estudios oficiales tendrán derecho a percibir una beca en la cuantía fijada en el presente artículo, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

- a) Los estudios deberán guardar relación con su trabajo en la empresa y redundar en una mejor formación profesional del trabajador o trabajadora.
- b) El trabajador o trabajadora deberá justificar el aprovechamiento de los estudios, entendiéndose que esta condición se cumple cuando al finalizar el curso, puede acceder al curso superior.
- c) Los cursos deberán ser impartidos en centros oficiales de enseñanza y en horarios compatibles con la asistencia al trabajo.
- d) La asignación fijada por la empresa para este concepto no podrá superar la cantidad global de 6.000 € durante el período de vigencia del presente convenio.
- e) Las becas serán concedidas por una comisión mixta formada por dos personas por parte de la empresa y otras dos por parte del comité de empresa.

El personal que en el momento del pago del importe de la beca por estudios no haya completado el año de servicio, percibirá la parte proporcional a los meses que corresponda.

Durante los meses de junio y julio, el personal con derecho a esta prestación entregará al jefe del centro de trabajo documentación fehaciente referida a los propios trabajadores o trabajadoras, o a sus hijos con edades comprendidas entre 4 y 23 años, de haber realizado estudios en centros de enseñanza oficial, o privada para estos últimos, en el curso a que se refiere la beca en relación con el año académico precedente.

**Artículo 36. Seguro de vida**

La empresa se compromete a suscribir a sus expensas y a favor de los trabajadores y trabajadoras un seguro de accidente con una indemnización de 30.050,61.-euros en caso de fallecimiento, así como un seguro de vida con una indemnización de 15.025,30.-euros en caso de fallecimiento o invalidez permanente absoluta.

**Artículo 37. Complemento por Incapacidad Temporal**

La empresa abonará a aquellos trabajadores y trabajadoras en situación de incapacidad temporal, tanto por enfermedad común, como por accidente, el cien por cien del salario base, complemento personal y antigüedad desde el primer día de la baja.

**Artículo 38. Derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores de la empresa**

- a) Participación: los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación regulados
- b) Delegados de personal: la representación de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo que tengan menos de 50 y más de 10 trabajadores corresponde a los delegados de personal. igualmente podrá haber un delegado de personal en aquellas empresas o centros que cuenten entre seis y diez trabajadores si así lo decidieran éstos por mayoría.

Los trabajadores elegirán, mediante sufragio libre, personal, secreto y directo a los delegados de personal en la cuantía siguiente: hasta 30 trabajadores, uno, y de 31 a 49, tres.

Los delegados de personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos, y tendrán las mismas competencias establecidas para los comités de empresa, así mismo observarán las normas que sobre sigilo profesional están establecidas en el artículo 65 del estatuto de los trabajadores.

- c) Comités de empresa: el comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa o centros de trabajo para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de 50 o más trabajadores.

En la empresa que tenga en la misma provincia, o en municipios limítrofes, dos o más centros de trabajo cuyos censos no alcancen los 50 trabajadores, pero que en su conjunto lo sumen, se constituirá un comité de empresa conjunto. Cuando unos centros tengan 50 trabajadores y otros de la misma provincia no, en los primeros se constituirán comités de empresa propios y con todos los demás se constituirá otro.

- d) Competencias:

- a) Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa, así como acerca de las previsiones del empresario sobre la celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, de la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.

- b) Recibir la copia básica de los contratos a que se refiere el párrafo a) del apartado 3 del artículo 8º del estatuto de los trabajadores y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos, en plazo de los diez días siguientes a que tuvieran lugar.

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

d) Emitir informes con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por este sobre las reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella. reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones. planes de formación profesional de la empresa. implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo. estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo. deberán elaborarse en el plazo de quince días.

e) Emitir informes cuando la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen del empleo. deberán elaborarse en el plazo de quince días.

f) Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilizan en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral

g) Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

h) Conocer trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

i) Ejercer labor de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes. vigilar y controlar las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 del estatuto de los trabajadores.

Participar en las gestiones de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o sus familiares.

Colaborar con la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad.

Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este número uno en cuanto directa o indirectamente tenga o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

e) Capacidad y sigilo profesional: al comité de empresa se le reconoce como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

Los miembros del comité de empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a, b, c, d y e anteriores, aún después de dejar de pertenecer al comité de empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado. en todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

f) Composición: los comités de empresa o centro de trabajo elegirán de entre sus miembros un presidente y un secretario del comité, y elaborarán su propio reglamento de procedimiento, el cual no podrá contravenir lo dispuesto en la ley, remitiendo copia del mismo a la autoridad laboral, a efectos de registro, y a la empresa.

Los comités deberán reunirse cada dos meses o siempre que lo solicite un tercio de sus miembros o un tercio de los trabajadores representados.

g) Mandato electoral: la duración del mandato de los delegados de personal y de los miembros del comité de empresa será de cuatro años, entendiéndose que se mantendrán en funciones en el ejercicio de sus competencias y de sus garantías hasta tanto no se hubiesen promovido y celebrado nuevas elecciones.

En el caso de producirse vacante por cualquier causa en los comités de empresa o de centros de trabajo, aquella se cubrirá automáticamente por el trabajador siguiente en la lista a la que pertenezca el sustituido y por el tiempo que reste del mandato, comunicándose a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral y al empresario.

- h) Garantías: los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, como representantes de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:
- Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.
  - Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de extinción o suspensión por causas tecnológicas o económicas.
  - No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del estatuto de los trabajadores. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.
  - Poder expresar con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.
  - Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada miembro del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, y de acuerdo con la siguiente escala de delegados de personal o miembros del comité de empresa.
    - 1) Hasta cien trabajadores, quince horas
    - 2) De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas
    - 3) De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta horas
    - 4) De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, treinta y cinco horas
    - 5) De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas

#### **Artículo 39. Plan de Igualdad**

Las partes acuerdan, durante toda la vigencia del presente convenio colectivo, estar a lo dispuesto en el II Plan de Igualdad de la Empresa Logiters Logística, S.A., firmado en fecha 26/05/2017, cuyo ámbito de aplicación se extiende a todos los centros de trabajo de la Empresa Logiters Logística, S.A., en el territorio nacional, o documento que en el futuro pueda sustituir a este.

#### **Disposición adicional primera. Interpretación, seguimiento y vigilancia del convenio**

Para la resolución de cuantas discrepancias pudieran surgir de la aplicación e interpretación de las normas contenidas en este convenio, así como para la vigilancia de su cumplimiento, se crea una comisión paritaria a tal efecto, integrada por tres personas por cada una de las respectivas representaciones.

A petición de cualquiera de las partes, la comisión se reunirá de forma obligatoria en el plazo de quince días.

Se establece una comisión paritaria, con sede en Madrid, en la calle Federico Mompou, nº 5, Edif. 1, Planta 6ª, C.P. 28050, compuesta por 6 miembros, 3 de ellos nombrados por y entre los representantes de los trabajadores firmantes del convenio y otros 3 nombrados por la dirección de la empresa, cuya misión consiste en la interpretación, vigilancia y seguimiento de la aplicación del presente convenio colectivo para una interpretación, vigilancia y seguimiento de la aplicación del presente convenio colectivo, teniendo además de ello las siguientes funciones:

- a) Informar y asesorar a la dirección, comités de empresa y delegados de personal, sobre cualquier duda o incidencia que pueda producirse en la aplicación del convenio colectivo para una interpretación correcta del mismo, recibiendo cuantas consultas se efectúen en tal sentido.

- b) Emitir informe previo respecto a todos aquellos que se refieran a la aplicación o interpretación del convenio y en particular deberán emitir dictamen con carácter previo a la interposición por cualquiera de las partes legitimadas para ello, de un procedimiento de conflicto colectivo. El plazo máximo para evacuar los dictámenes previos a la interposición de conflictos colectivos será de 20 días.
- c) Se dotará de un reglamento de funcionamiento que será aprobado en la primera reunión que se celebre tras la firma del presente convenio.

Los acuerdos de la comisión paritaria se adoptarán por mayoría simple de sus miembros.

**Disposición adicional segunda.** Cláusula de sometimiento expreso al instituto laboral de la Comunidad de Madrid y a los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y de dicho Instituto Laboral y su Reglamento, de 22 de noviembre de 1994, a incorporar en los convenios colectivos (art. 14.2 párrafo 2º, del citado Reglamento y 85.2 E) del Estatuto de los Trabajadores.

1. Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su reglamento, de 22 de noviembre de 1994.

La solución de los conflictos colectivos de interpretación y aplicación de este Convenio Colectivo, o de cualesquiera otros que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento, de 22 de noviembre de 1994.

**Disposición adicional tercera**

La empresa intentará reducir en la medida de lo posible los contratos de puesta de disposición, utilizándolos en puntas de trabajo, así como para campañas especiales e inicio de nuevas actividades.

**Disposición adicional cuarta. Festivos**

Durante la vigencia del presente convenio colectivo, los días de trabajo que coincidan en festivo, nacional, autonómico o local, se compensarán a razón de 126,21€ (ciento veintiséis euros con veintiún céntimos), por día trabajado, teniendo la prestación de servicios carácter obligatorio, siempre que las necesidades operativas del cliente así lo requieran. Asimismo, quedará sin efecto cualquier pacto o acuerdo anterior que contemple lo aquí regulado.

**Disposición adicional quinta. Contratos formativos**

El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

El contrato para la formación y el aprendizaje se regirá por las siguientes reglas:

- a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas. Se podrán acoger a esta modalidad contractual los trabajadores que cursen formación profesional del sistema educativo.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad ni con los colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente.

- b) La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de tres años. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta por dos veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a seis meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

- c) Expirada la duración del contrato para la formación y el aprendizaje, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa, salvo que la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta cualificación profesional.

No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

- d) El trabajador deberá recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo de la red a que se refiere la disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, previamente reconocido para ello por el Sistema Nacional de Empleo. No obstante, también podrá recibir dicha formación en la propia empresa cuando la misma dispusiera de las instalaciones y el personal adecuados a los efectos de la acreditación de la competencia o cualificación profesional a que se refiere la letra e), sin perjuicio de la necesidad, en su caso, de la realización de periodos de formación complementarios en los centros de la red mencionada.

La actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas. La impartición de esta formación deberá justificarse a la finalización del contrato.

Reglamentariamente se desarrollará el sistema de impartición y las características de la formación de los trabajadores en los centros formativos y en las empresas, así como su reconocimiento, en un régimen de alternancia con el trabajo efectivo para favorecer una mayor relación entre este y la formación y el aprendizaje del trabajador. Las actividades formativas podrán incluir formación complementaria no referida al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales para adaptarse tanto a las necesidades de los trabajadores como de las empresas.

Asimismo, serán objeto de desarrollo reglamentario los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa.

- e) La cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la formación y el aprendizaje será objeto de acreditación en los términos previstos en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, y en su normativa de desarrollo. Conforme a lo establecido en dicha regulación, el trabajador podrá solicitar de la Administración pública competente la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad, título de formación profesional o, en su caso, acreditación parcial acumulable.
- f) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, será el setenta y cinco por ciento, durante el primer año, y el ochenta y cinco por ciento, durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el presente convenio colectivo. Los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3. del Estatuto de los Trabajadores. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.
- g) La retribución del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en el Anexo 1 del presente convenio colectivo (Tablas Salariales).

En ningún caso, la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

- h) La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje comprenderá todas las contingencias protegibles y prestaciones, incluido el desempleo. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.
- i) En el supuesto de que el trabajador continuase en la empresa al término del contrato se estará a lo establecido en el apartado 1.f).

**ANEXO Nº 1**
**Tablas salariales año 2019**

GRUPO PROFESIONAL	S. BASE	P. TTE.	TOTAL ANUAL (*)	TRIENIO
GRUPO III	13.554,79 €	72,74 €	13.627,53€	30,99 €
GRUPO IV	12.905,26 €	72,74 €	12.978,00 €	30,99 €

CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE GRUPO IV	S. BASE	P. TTE.	TOTAL ANUAL (*)	Tiempo de trabajo efectivo sobre la jornada máxima
PRIMER AÑO	9.377,26 €	72,74 €	9.450,00 €	75%
SEGUNDO AÑO	10.637,26 €	72,74 €	10.710,00 €	85%
TERCER AÑO	10.637,26 €	72,74 €	10.710,00 €	85%

(\*) Dichas cuantías incluyen las pagas extraordinarias que se fijan en el artículo 18 del presente Convenio Colectivo

OTROS CONCEPTOS	
AYUDA FAMILIAR	217,81€
AYUDA MATRIMONIO	217,14 €
BECAS	279,04 €
HORAS EXTRAS	10,42€/H
DIA FESTIVO	126,21 €

**ANEXO Nº 2**
**Reglamento del Fondo Social de Préstamos**
**Capítulo I**
**Artículo 1.**

El objeto del presente reglamento consiste en la regulación del fondo social de préstamos de Logiters Logística, S.A.

**Artículo 2.**

La cuantía total del fondo se establece en 36.060,73 euros las aportaciones realizadas contra este fondo serán siempre disponibles hasta el límite anteriormente fijado.

Las cuantías de los préstamos del fondo social tendrán como tope las siguientes cantidades en función de la antigüedad en la empresa:

- más de 24 meses de antigüedad, hasta 6.010,12 euros.
- más de 12 meses de antigüedad, hasta 1.803,04 euros.
- más de 9 meses de antigüedad, hasta 1.202,02 euros.
- más de 6 meses de antigüedad, hasta 601,01 euros.
- más de 3 meses de antigüedad, hasta 300,51 euros.

En todos los casos los préstamos guardarán proporción a la jornada de trabajo desarrollada.

**Artículo 3. Período de Amortización**

Los préstamos concedidos se amortizarán en un plazo no superior a los 36 meses a partir de la fecha de la concesión. Los trabajadores y trabajadoras fijos-discontinuos deberán necesariamente amortizar los préstamos durante el período anual de prestación de servicios, salvo afianzamiento suficiente a juicio de la empresa, en cuyo caso el período de amortización podrá ser de dos temporadas.

Cuando los préstamos no sobrepasen las 3.005,06 euros serán recargados con un 3% anual, en concepto de gastos de administración sobre el nominal de los mismos. Este recargo se destinará, en un 50% a cubrir posibles insolvencias y el otro 50% a la concesión de ayudas sociales a trabajadores y trabajadoras que se encuentren en situación de especial necesidad, previa propuesta justificada por el comité de empresa a la dirección de la empresa.

La cantidad que exceda de 3.005,06 euros del nominal del préstamo, será recargada en el interés legal vigente, acumulándose dicho recargo al anterior, al objeto de su amortización conjunta.

El vencimiento de la deuda, en caso de término de la contratación laboral o suspensión por excedencia, se producirá automáticamente y por la totalidad de la cuantía pendiente hasta el momento del cese o suspensión.

## Capítulo II

### Artículo 4. Requisitos de la Solicitud

El personal de la empresa ante una necesidad debidamente justificada podrá solicitar un préstamo del fondo social.

El préstamo deberá destinarse única y exclusivamente a cubrir la necesidad o necesidades expuestas y justificadas en la correspondiente solicitud.

No podrá solicitarse más de un préstamo por empleado o empleada en el mismo año, ni solicitar otro en tanto no se haya liquidado totalmente el anterior.

La empresa pedirá del solicitante, el compromiso de dos avalistas que respondan de la deuda solidariamente, cuando el trabajador que solicite el préstamo tenga una antigüedad inferior a cinco años y el préstamo solicitado sea de 6.000 euros y en casos excepcionales.

### Artículo 5. Preferencias

- A) El comité de empresa juzgará como preferentes a los trabajadores y trabajadoras que, reuniendo los requisitos generales, concurren en alguna de las siguientes circunstancias y según el siguiente orden:
- 1) Existencia de alguna enfermedad bien en el empleado o bien en algún miembro de la familia que habitualmente convive con él, y origine gastos extraordinarios que no cubra la seguridad social (prótesis, etc.).
  - 2) El nacimiento de hijo, fallecimiento de cónyuge, descendiente o ascendiente que conviva y/o dependa económicamente del empleado o empleada.
  - 3) El desalojo obligatorio de la vivienda habitual que ocupa, por causas ajenas a su voluntad.
  - 4) El personal que vaya a contraer matrimonio en un plazo máximo no superior a tres meses, contados a partir de la petición.
  - 5) La necesidad de titulación oficial de la vivienda habitual a su nombre mediante escritura pública.
  - 6) La necesidad de reformas importantes en la vivienda de uso habitual y permanentes por antigüedad de la misma o por aumento de familiares a cargo del empleado o empleada.
  - 7) La compra de vivienda habitual para su uso permanente como domicilio del empleado.
  - 8) Cualquier otra circunstancia imprevista que, a criterio del comité de empresa, motive dificultades económicas importantes del empleado o empleada.

- B) En el caso de igualdad respecto a las anteriores circunstancias, se considerará preferencialmente y por el siguiente orden, las condiciones de:
- 1) A quienes nunca se les haya otorgado otro préstamo de este fondo.
  - 2) Empleados o empleadas con un menor poder adquisitivo, en función del salario percibido.
  - 3) Mayor antigüedad en la empresa.

### Capítulo III. Tramitación

#### Artículo 6. Forma y motivación de la solicitud

La solicitud de préstamo deberá dirigirse a la dirección de la empresa, a través del comité de empresa, haciendo constar en la misma los siguientes datos:

- A) Identidad del solicitante, categoría laboral, antigüedad en la empresa haberes netos mensuales que percibe y centro de trabajo al que pertenece, así como préstamos recibidos de la empresa y su amortización en los dos años anteriores.
- B) Circunstancias económicas y laborales de los familiares que permanentemente conviven con él.
- C) Circunstancias personales que motivan la petición y cualquier otro dato que el peticionario o peticionaria considere de interés para fundamentar la misma.
- D) Aceptación de las condiciones del préstamo contenidas en el presente reglamento, comprometiéndose a amortizar anticipadamente el préstamo en caso de comprobarse falsedad en alguno de los datos o motivos expuestos en la solicitud.
- E) Acompañar los documentos que el peticionario o peticionaria considere necesarios para justificar el destino del préstamo solicitado.

El comité de empresa remitirá la petición con su informe escrito a la empresa, la cual decidirá si la concesión es procedente o posible.

(03/25.913/19)



## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 2** *RESOLUCIÓN de 8 de julio de 2019, 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 Club de Tenis Chamartín (código número 28005972011990).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la Empresa Club de Tenis Chamartín, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 23 de abril de 2019, 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 8 de julio de 2019.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA "CLUB DE TENIS CHAMARTÍN"****Artículo preliminar.** *Determinación de las partes que lo conciertan*

Las partes negociadoras del presente convenio colectivo son las legitimadas de conformidad con lo previsto en el art. 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, y son:

- a) Los representantes legales del "Club de Tenis Chamartín".
- b) Los miembros que conforman la representación de los trabajadores del centro de trabajo de dicho club, situado en la calle Federico Salmón, número 4, de Madrid.

**Artículo 1.** *Ámbito personal*

Comprende todos aquellos trabajadores que prestan sus servicios por cuenta de la empresa "Club de Tenis Chamartín", con la excepción del Director General.

**Artículo 2.** *Ámbito funcional*

La eficacia y obligatoriedad de este convenio afecta a todas las actividades pertenecientes al único centro de trabajo de la citada empresa.

**Artículo 3.** *Ámbito territorial*

La aplicación del presente convenio se concreta al complejo deportivo del "Club de Tenis Chamartín", situado en el número 4 de la calle Federico Salmón, de Madrid.

**Artículo 4.** *Ámbito temporal*

El presente convenio entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial de La Comunidad De Madrid, con efectos retroactivos a 1 de enero de 2018, y estará vigente hasta el 31 de diciembre de 2020.

Los atrasos resultantes de la aplicación de este convenio se abonarán en la nómina correspondiente al mes siguiente al de la publicación en el Boletín Oficial.

El convenio colectivo podrá ser prorrogado expresa o tácitamente. Se entenderá prorrogado tácitamente, por períodos anuales, si no mediara denuncia formulada por cualquiera de las partes con, al menos, un mes de antelación a la finalización de la vigencia inicial o de cualquiera de sus prórrogas.

**Artículo 5.** *Denuncia del Convenio*

La denuncia proponiendo la revisión o rescisión del convenio deberá presentarse ante el organismo laboral competente, con una antelación mínima de un mes respecto a la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

Una vez efectuada la denuncia de acuerdo con el apartado anterior, se deberán iniciar las negociaciones en un plazo máximo de dos meses después de la presentación de la denuncia.

Denunciado el convenio, y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor su contenido normativo.

**Artículo 6. Comisión paritaria**

1. Las partes negociadoras, conscientes de la necesidad de seguir desarrollando un clima de buenas relaciones entre trabajadores y empresarios, acuerdan la creación de una comisión paritaria compuesta por cinco representantes del personal e igual número de representantes de la empresa, y con el régimen de funcionamiento que se especifica a continuación:

- a) Dicha comisión se reunirá una vez cada seis meses, salvo convocatoria de cualquiera de las partes, por causa seria y grave que afecte a los interesados generales en el ámbito del convenio.
- b) La reunión será convocada por escrito, al menos con cuatro días hábiles de antelación, y deberá incluir el orden del día.

2. Las funciones de la comisión serán las siguientes:

- a) Interpretación de la totalidad de las cláusulas del convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

Las funciones o actividades de esta comisión no obstruirán, en ningún caso, el libre ejercicio de la jurisdicción competente, de acuerdo con la normativa vigente.

3. Ambas partes convienen en dar conocimiento a la comisión paritaria del convenio de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación del convenio, para que dicha comisión emita dictamen a las partes discrepantes antes del inicio de ninguna acción judicial. Todos los trámites conciliatorios no podrán rebasar en su conjunto el plazo de quince días hábiles.

**Artículo 7. Garantía personal**

Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global, excedan del convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam" las que vengan implantadas por disposiciones legales o derechos adquiridos cuando, examinadas en su conjunto, resulten más beneficiosas para el trabajador. En todo caso, serán respetadas, con carácter personal, la jornada más favorable, la intensiva, las vacaciones de mayor duración, así como las mejoras económicas.

**Artículo 8. Retribuciones**

El salario convenio anual para 2018 de todo el personal estará constituido por las cantidades que figuran a continuación:

<b>Grupo profesional 1</b>	
1.A. Jefe de administración general.	34.985,87
1.B. Encargado de actividades deportivas.	31.781,19
1.C. Encargado de mantenimiento y servicios.	31.781,19
1.D. Encargado de pistas.	29.975,20
<b>Grupo profesional 2</b>	
2.A. Servicios administrativos.	23.891,08
2.B. Actividades deportivas y jardinería	21.103,20
2.C. Auxiliares de servicios generales y mantenimiento	18.314,84
<b>Grupo profesional 3</b>	
3.A. Personal de limpieza	13.667,78

Las tablas anteriores serán las que correspondan al año 2018 y son el resultado de incrementar las cuantías de las tablas vigentes al momento de la firma del convenio, que son las correspondientes al año 2012, en los siguientes porcentajes:

- a) El 1,1%, correspondiente al IPC del año 2017 para todos aquellos salarios que en su conjunto, son superiores a 26.500 euros anuales.
- b) El 2,61% para todos aquellos salarios que, en su conjunto, son inferiores a 26.500 euros anuales.

Al complemento personal y resto de conceptos retributivos del convenio se le aplicarán los mismos criterios de revisión aplicados para el salario convenio anual en el porcentaje señalado en la letra a) anterior y, en todo caso, su cuantía mínima, para la jornada ordinaria de trabajo, se cifra en 74 euros en cada paga.

**Artículo 9. Revisión salarial para el año 2019**

El salario convenio anual para 2019 de todo el personal estará constituido por las cantidades que figuran a continuación:

<b>Grupo profesional 1</b>	
1.A. Jefe de administración general.	35.405,70
1.B. Encargado de actividades deportivas.	32.162,56
1.C. Encargado de mantenimiento y servicios.	32.162,56
1.D. Encargado de pistas.	30.334,90
<b>Grupo profesional 2</b>	
2.A. Servicios administrativos.	24.177,77
2.B. Actividades deportivas y jardinería	21.356,44
2.C. Auxiliares de servicios generales y mantenimiento	18.534,62
<b>Grupo profesional 3</b>	
3.A. Personal de limpieza.	13.831,79

Las tablas anteriores se aplicarán durante el año 2019 y son el resultado de incrementar en un 1,2% las tablas consignadas en el artículo 8 anterior.

Al complemento personal se le aplicarán los mismos criterios de revisión aplicados para el salario convenio anual en el porcentaje señalado en la letra a) anterior y, en todo caso, su cuantía mínima, para la jornada ordinaria de trabajo, se cifra en 74,88 € en cada paga.

**Artículo 10.- Revisión salarial para el año 2020.**

Una vez conocido el IPC real del ejercicio 2019, las tablas salariales y demás cuantías retributivas establecidas en el convenio colectivos serán actualizadas incrementando las mismas en el IPC de 2019 con efectos del 1 de enero de 2020.

Los atrasos que pudieran llegar a producirse desde el 1 de enero hasta que se conozca la cuantía de la actualización se abonarán en la nómina correspondiente al mes siguiente al que ésta se conozca.

**Artículo 11. Plus especial operarios pistas**

El "plus especial operarios pistas", que se abonará al personal que preste servicios efectivos de pistas y tan sólo durante el tiempo que los preste, será de 110,96 euros mensuales durante 2018, quince veces al año, y de 112,29 euros mensuales, quince veces al año, durante 2019. En el año 2020, la cuantía señalada para 2019 será actualizada con el resultado correspondiente al aplicable según el artículo 10.

**Artículo 12. Plus domingos**

Se abonará, durante 2018 y 2019, a razón de 21,78 euros y 22,04 euros, respectivamente, por cada domingo trabajado. En el año 2020, la cuantía señalada para 2019 será actualizada con el resultado correspondiente al aplicable según el artículo 10.

El personal que doble su jornada los domingos percibirá, durante 2018 y 2019, por cada domingo en que haya doblado su jornada, la cantidad de 43,55 y 44,08 euros, respectivamente. En el año 2020, la cuantía señalada para 2019 será actualizada con el resultado correspondiente al aplicable según el artículo 10.

**Artículo 13. Plus de antigüedad**

Durante 2018, consistirá en trienios de la siguiente cuantía anual:

<b>Grupo profesional 1</b>	
1.A. Jefe de administración general.	813,71
1.B. Encargado de actividades deportivas.	650,95
1.C. Encargado de mantenimiento y servicios	650,95
1.D. Encargado de pistas	569,57
<b>Grupo profesional 2</b>	
2.A. Servicios administrativos.	536,79
2.B. Actividades deportivas y jardinería	495,50
2.C. Auxiliares de servicios generales y mantenimiento	445,95
<b>Grupo profesional 3</b>	
3.A. Personal de limpieza	412,92

Las tablas anteriores serán las que correspondan al año 2018 y son el resultado de incrementar las cuantías de las tablas vigentes al momento de la firma del convenio, que son las correspondientes al año 2012, en los siguientes porcentajes:

- a) El 1,1%, correspondiente al IPC del año 2017 para todos aquellos salarios que en su conjunto, son superiores a 26.500 euros anuales.
- b) El 2,61% para todos aquellos salarios que, en su conjunto, son inferiores a 26.500 euros anuales.

Durante 2019, consistirá en trienios de la siguiente cuantía anual:

<b>Grupo profesional 1</b>	
1.A. Jefe de administración general.	823,48
1.B. Encargado de actividades deportivas.	658,76
1.C. Encargado de mantenimiento y servicios.	658,76
1.D. Encargado de pistas.	576,40
<b>Grupo profesional 2</b>	
2.A. Servicios administrativos.	543,24
2.B. Actividades deportivas y jardinería	501,45
2.C. Auxiliares de servicios generales y mantenimiento	451,30
<b>Grupo profesional 3</b>	
3.A. Personal de limpieza	417,88

Las tablas anteriores se aplicarán durante el año 2019 y son el resultado de incrementar en un 1,2% la tabla anterior correspondiente al año 2018.

En el año 2020, la cuantía señalada para 2019 será actualizada con el resultado correspondiente al aplicable según el artículo 10.

**Artículo 14. Plus de Transporte**

En el año 2.018, se abonarán 3,33 euros por cada día de asistencia al trabajo, para gastos de locomoción, y doble a quienes, realizando jornada partida, se desplacen dos veces al día al trabajo.

En el año 2.019, se abonarán 3,37 euros por cada día de asistencia al trabajo, para gastos de locomoción, y doble a quienes, realizando jornada partida, se desplacen dos veces al día al trabajo.

En el año 2020, la cuantía señalada para 2019 será actualizada con el resultado correspondiente al aplicable según el artículo 10.

**Artículo 15. Plus de nocturnidad**

Todos los trabajadores que terminen su jornada de trabajo después de las 22,00 horas percibirán un plus de nocturnidad correspondiente a las horas trabajadas entre dicho momento y las 6,00 horas de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a esta circunstancia.

El mencionado plus será de un 25 por 100 sobre el salario correspondiente a las horas trabajadas en jornada ordinaria.

Cuando el trabajo ocasional sobrepase las 23,00 horas se abonará con un incremento del 75 por 100 sobre la hora normal.

**Artículo 16. Jornada**

La jornada normal de trabajo será de 1.800 horas anuales de trabajo efectivo, distribuida en jornadas diarias tipo de 6 horas y 40 minutos, durante seis días cada semana. Si la configuración de esta jornada generase un exceso de horas sobre la jornada anual pactada, dicho exceso se compensará en jornadas de libranza completas, u horas sueltas de libranza, a elección del trabajador, acordadas previamente entre el trabajador y la dirección de la empresa, respetando mutuamente y en lo posible, la disponibilidad de la empresa y las necesidades del trabajador. Dicha libranza podrá disfrutarse en el año en que se genere y/o en el siguiente, atendiendo al calendario individualizado del trabajador. En ningún caso se hará por parte de la empresa un ajuste de la jornada diaria por minutos para paliar el exceso de jornada.

La jornada de trabajo podrá ser partida o continuada.

En la jornada partida, el trabajador tendrá, al menos, una hora de interrupción en su trabajo para comida.

En la continuada se concederá un descanso de veinte minutos para bocadillo, considerándose esta interrupción como tiempo de trabajo efectivo.

La entrada y salida se controlará por cualquier medio de control. El retraso superior a diez minutos será estimado como falta de puntualidad si éste se produce tres veces al mes, sin perjuicio de la deducción de haberes a que haya lugar.

**Artículo 17. Ascensos**

Los ascensos para cubrir vacantes o ampliaciones de plantilla se cubrirán preferentemente con personal propio de la empresa, teniendo en cuenta la formación, méritos y antigüedad del trabajador.

De las vacantes y necesidad de ampliaciones de plantilla que surjan se dará cuenta al Comité de Empresa lo antes posible y, además, se pondrá el oportuno anuncio en el tablón de portería y vestuario de empleados, a fin de que todo el personal tenga conocimiento de ello y pueda optar a las plazas vacantes.

**Artículo 18. Vacaciones**

Las vacaciones, que siempre se solicitarán por escrito al menos treinta días antes de su publicación en el tablón de anuncios, serán de treinta y un días naturales, de los que al menos veintiún días naturales se disfrutarán entre los días 1 de julio y 30 de septiembre, ambos inclusive, de forma rotatoria por departamento. El resto, es decir los que no se hayan disfrutado entre el 1 de julio y el 30 de septiembre, se disfrutarán en el período propuesto por el trabajador, siempre que las necesidades del servicio de la empresa lo permitan.

En el caso de que la empresa pidiese al trabajador la modificación de dicho período vacacional, y el trabajador lo aceptase, las vacaciones se incrementarían hasta cinco días naturales más, en proporción al tiempo disfrutado fuera de los meses de julio, agosto y septiembre.

En el tablón de anuncios se expondrá el calendario de vacaciones, para conocimiento del personal, con, al menos, tres meses de antelación al inicio de las mismas.

**Artículo 19. Permisos y licencias**

El empleado, avisando con la debida antelación, podrá disfrutar de permiso retribuido, que tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo, por alguno de los siguientes casos y por el tiempo que en cada uno se establece:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

- b) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

El permiso por hospitalización se podrá disfrutar durante todo el tiempo en el que el familiar permanezca hospitalizado, no siendo necesario que se disfrute los primeros días de hospitalización, y será a elección del trabajador.

- c) Dos días por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Si el cumplimiento del deber antes referido supone la imposibilidad de la prestación del trabajo efectivo en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, el club podrá pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia.

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

- e) Un día por matrimonio de parientes de primero y segundo grado por consanguinidad o afinidad.
- f) Tres días por asuntos personales, que no serán acumulables a otros períodos de vacaciones, permisos y licencias.
- g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban necesariamente tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Los permisos retribuidos consignados en las letras b), c), e) y g) se iniciarán siempre el siguiente día laborable para el trabajador al del acaecimiento de la situación que se justifica. Por su parte, los permisos retribuidos consignados en las letras a), d) y f) se iniciarán o disfrutarán el día en que se inicie el hecho causante.

En relación a los permisos en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

#### **Artículo 20. Atención social**

1. Se establece una bolsa de Navidad para todos los empleados del club de 97,06 euros en 2018 y de 98,22 euros en 2019.
2. Se establece una ayuda económica para libros para los trabajadores con hijos escolarizados, que será de 105,71 euros en 2018 y de 106,98 euros en 2019, al año por cada hijo de edad comprendida entre tres y dieciocho años, haciéndose efectiva en la nómina de agosto, por los hijos que tengan cumplidos desde 3 a 18 años al final de cada mes de agosto.
3. Se establece una subvención para cada hijo de 129,59 euros mensuales durante 2018 para los padres de hijos discapacitados físicos o psíquicos que figuren como tales en la relación pertinente de la Seguridad Social; esta subvención será de 131,15 euros mensuales durante 2019.

En el año 2020, las cuantías señaladas para el 2019 serán actualizadas con el IPC correspondiente al año 2019 con efectos retroactivos desde el 1/1/2020.

4. Para todos aquellos trabajadores cuyo contrato sea indefinido, la empresa proporcionará una póliza de seguro de salud privado con al menos las mismas coberturas y tratamientos asistenciales que la que vienen disfrutando desde el 1 de Abril de 2.014 con la compañía Sanitas.

#### **Artículo 21. Comida**

Cuando por necesidad del servicio la dirección del club así lo disponga, al trabajador que deba efectuar comida o cena fuera de su domicilio habitual, el club le abonará el importe del servicio correspondiente al menú del día en el restaurante del club.

#### **Artículo 22. Clasificación en grupos y categorías profesionales**

Todo el personal del "Club de Tenis Chamartín" se clasificará, según su trabajo y funciones, en uno de los grupos que figuran a continuación:

##### **Grupo profesional 1:**

Pertencen a este Grupo profesional aquellos trabajadores que realizan funciones consistentes en la ordenación, coordinación, supervisión y control de los distintos servicios, así como del personal integrado en los mismos y en las secciones correspondientes, de acuerdo con instrucciones recibidas de la dirección, con responsabilidad para el cumplimiento de tareas y objetivos.

- Servicios administrativos: Jefe administrativo
- Actividades deportivas: Encargado de actividades deportivas
- Mantenimiento: Encargado de mantenimiento y pistas

##### **Grupo profesional 2:**

Pertencen a este Grupo profesional aquellos trabajadores que realicen tareas que exigen especialización y formación teórico-práctica.

- Servicios administrativos: tendrán dicha consideración aquellos trabajadores que realizan su trabajo con plena autonomía y responsabilidad sometidos a las instrucciones de sus encargados y en su caso, del resto del personal directivo en el ámbito de los servicios administrativos y que tienen a su cargo personal auxiliar de servicios generales y mantenimiento. Estarán encuadrados en este nivel los antiguos "Oficial administrativo" y los "Facultativos de Botiquín"
- Actividades deportivas y jardinería: tendrán dicha consideración aquellos trabajadores que realizan su trabajo con plena autonomía y responsabilidad sometidos a las instrucciones del resto de sus encargados y en su caso, del resto del personal directivo en el ámbito de las actividades deportivas y la jardinería y que tienen a su cargo personal auxiliar de servicios generales y mantenimiento. Estarán encuadrados en este nivel el antiguo "Oficial de Mantenimiento" y el "Oficial de Jardinería".
- Auxiliares de servicios generales y mantenimiento. Es el personal que desarrolla sus funciones con autonomía funcional siguiendo las instrucciones de los oficiales en el caso de que existan o en su caso de los superiores jerárquicos de éstos. Se entenderán encuadrados en este grupo, entre otros, todos los trabajadores que venían realizando los servicios de conserjes, recepcionistas, operarios de vestuarios, operarios polivalentes, jardineros, operario de mantenimiento, operarios de pistas, jardineros y monitor del pabellón infantil.

##### **Grupo profesional 3:**

Pertencen a este Grupo profesional aquellos trabajadores que realicen tareas que no precisen una formación específica, entre ellos, el personal de limpieza.

**Artículo 23. Trabajo en días festivos**

El trabajo en días festivos será recompensado con 1,75 días de descanso y, en el supuesto de que el trabajador prefiera percibir contraprestación económica, le será abonado el salario de la jornada como si se tratase de horas extras.

Los días de Navidad y Año Nuevo se suspenderá la actividad del club, disfrutando todos los empleados de jornada libre. Los días 24 y 31 de diciembre se cerrará el club no más tarde de las dieciocho horas.

**Artículo 24. Horas extraordinarias.**

En cuanto a su realización y abono, se estará a lo previsto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, abonándose tanto las que se compensen en metálico como las que se compensen en tiempo de libranza, con un recargo del 75 por 100 sobre el valor de la hora normal.

**Artículo 25. Descanso semanal**

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal de día y medio ininterrumpido, como mínimo. En el calendario laboral que se establezca al efecto, se fijará el régimen a que ha de ajustarse su disfrute, respetándose los derechos adquiridos.

**Artículo 26. Pagas extraordinarias**

Se establecen tres pagas extraordinarias con carácter anual, equivalente cada una de ellas al importe de una mensualidad de salario de convenio, complemento personal y antigüedad, en proporción al tiempo efectivamente trabajado. Estas pagas se harán efectivas en las siguientes fechas:

- Paga de marzo: 15 de marzo.
- Paga de julio: 15 de julio.
- Paga de Navidad: 15 de diciembre.

Además, se abonará una paga extraordinaria a cada empleado que alcance los veinticinco años de antigüedad y dos pagas al jubilarse a quien cuente con un mínimo de quince años de antigüedad en el club.

**Artículo 27. Excedencias**

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.
2. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
3. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al 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.
4. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

Cuando dos o más trabajadores del club generasen el derecho contemplado en los tres párrafos precedentes, la dirección sólo podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de una categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

5. Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.
6. El trabajador con al menos una antigüedad de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador excedente voluntario conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

7. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

#### **Artículo 28. Ropa de trabajo**

El personal que trabaja habitualmente a la intemperie recibirá cada año un mono o prenda similar y un par de zapatillas deportivas; cada dos años le será entregada una prenda de abrigo o chubasquero, y cada cinco años o antes, si existe motivo justificado, un par de botas de agua.

Como uniforme de verano se facilitará anualmente dos pantalones y dos camisas de manga corta y un par de zapatillas. Estas prendas serán de utilización exclusiva dentro del club.

El Club y la Representación Unitaria podrán consensuar las necesidades de vestuario de otros departamentos.

La ropa de verano será facilitada antes del 30 de abril, y la de invierno, antes del 31 de octubre de cada año.

#### **Artículo 29. Contratación de personal y ceses**

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley 2/1991, de 7 de enero, sobre Derechos de Información a los Representantes de los Trabajadores en Materia de Contratación, la dirección del club entregará a dichos representantes la copia que suscribe de los contratos a los que la mencionada Ley se refiere, notificando, en su caso, las prórrogas y demás documentos relativos a la terminación de la relación laboral, en los términos y plazos previstos en la citada Ley.

Cuando quede un puesto vacante, se dará la opción de ocuparlo a los miembros de la plantilla, accediendo a dicho puesto con preferencia sobre nuevos contratos, siempre y cuando reúnan los requisitos para el trabajo a desempeñar.

#### **Artículo 30. Trabajo especial**

El trabajo en día libre es voluntario por parte del trabajador, que podrá pactar con la dirección del club las condiciones para su prestación.

Se exceptúan las situaciones extraordinarias o de fuerza mayor para prevenir o reparar daños extraordinarios y urgentes.

#### **Artículo 31. Incapacidad temporal**

Los empleados que se encuentren de baja como consecuencia de un accidente laboral o enfermedad profesional, accidente no laboral o enfermedad común percibirán el 100 por 100 del salario convenio, complemento personal y antigüedad desde el primer día de la baja.

Si la incapacidad temporal derivare de accidente de trabajo o enfermedad profesional, se les completará, asimismo, el 100 por 100 del plus de pistas, a quienes lo cobraren.

#### **Artículo 32. Derechos sindicales y de representación colectiva de los trabajadores**

El ejercicio del derecho de huelga se ajustará a la legislación vigente en cada momento. Las partes se comprometen a solucionar los conflictos que puedan dar origen a la huelga mediante la negociación directa y puntual, renunciando a su ejercicio durante la vigencia de este convenio para cualquier modificación del mismo.

El crédito horario reconocido por el artículo 68.e) del Estatuto de los Trabajadores en favor de la representación de los trabajadores no incluirá el tiempo necesario para la celebración de las reuniones de la comisión negociadora de los convenios en ningún caso y de la futura comisión paritaria que será computado como tiempo de trabajo efectivo a todos los efectos, siempre que lo convoque la empresa.

La dirección informará a la representación de los trabajadores de todas las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves, así como por faltas leves, salvo que el trabajador sancionado indique lo contrario.

#### **Artículo 33. Régimen interior**

Cada empleado será responsable del área que tenga encomendada. Procurará solucionar todas las deficiencias que surjan, por sí, avisando al servicio de mantenimiento del club o poniéndolo en conocimiento de la dirección o la administración. Dentro de estas deficiencias se encuentra la limpieza y conservación de todos los elementos, averías, etcétera, así como el mal comportamiento de quienes frecuenten la zona.

La dirección entregará a cada departamento o sección un "memorándum" con las instrucciones de tipo general o particular que regirán en cada momento, con copia al Comité.

#### **Artículo 34. Régimen disciplinario**

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección del club según la graduación de la falta, que se clasificará como leve, grave o muy grave, atendiendo a su importancia, trascendencia, intención o reincidencia.

a) Se considerarán faltas leves:

- i. La falta de puntualidad injustificada, hasta tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso superior a diez minutos e inferiores a treinta.

- ii. Abandono injustificado del servicio, aunque sea por breve tiempo, considerándose como grave, o muy grave, si como consecuencia del mismo se originase algún perjuicio de consideración al club, socios o compañeros de trabajo.
  - iii. Falta de respeto o consideración hacia socios o compañeros, como la falta de aseo y limpieza personal.
  - iv. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente por faltas al trabajo por enfermedad o accidente, ni la comunicación puntual de inasistencia por éste o cualquier otro motivo justificado que, en todo caso, deberá ponerse en conocimiento del club con la menor demora posible.
  - v. El empleo habitual de lenguaje grosero.
  - vi. Pequeños descuidos en la conservación del material, así como la inhibición ante el mal uso del mismo por terceras personas.
  - vii. Cualquier tipo de lectura o entretenimiento ajeno al trabajo durante el horario laboral.
  - viii. No comunicar a la administración del club los cambios de domicilio o teléfono.
  - ix. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro del horario laboral, pudiéndose considerar como faltas graves o muy graves si tales discusiones degeneran en escándalo notorio.
- b) Se consideran faltas graves:
- i. La falta de puntualidad injustificada (de cuatro a nueve en un mes) en la asistencia al trabajo, con retraso superior a diez minutos e inferior a treinta. De sobrepasar los treinta minutos sería considerada leve la primera vez y grave la reincidencia cometida dentro de los treinta días.
  - ii. Ausencia injustificada de dos días durante el período de un mes.
  - iii. Entregarse a juegos y distracciones en las horas de trabajo, así como realizar, dentro del club, actividades comerciales o lucrativas sin el oportuno permiso escrito de la dirección o persona delegada, así como realizar trabajos particulares o empleo de herramientas del club para usos propios.
  - iv. No comunicar con la puntualidad debida los cambios familiares que afecten a la Seguridad Social, considerándose como falta muy grave la falta maliciosa en estos datos.
  - v. La simulación de enfermedad o accidentes y la simulación de la entrada o salida de otro trabajador, fichando por él.
  - vi. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la marcha del servicio, así como imprudencia que implique el riesgo de accidente para cualquier persona o peligro de avería para las instalaciones, que, según su importancia o consecuencia, podría ser considerada como muy grave.
  - vii. La embriaguez dentro del recinto del club, blasfemia o palabras malsonantes o insultos graves a otras personas, desobediencia a sus superiores en materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina, o de ella se derivase perjuicio notorio para el club, podrá ser considerada como falta muy grave.
  - viii. La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad, aunque sea de distinta naturaleza) dentro de un semestre y habiendo mediado comunicación escrita.

c) Se considerarán faltas muy graves:

- i. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superiores a diez minutos, cometidas en un período de seis meses o de veinte durante un año.
- ii. La habitual falta de aseo y limpieza que produzca quejas justificadas de compañeros y socios.
- iii. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, hurto o robo, tanto al club como a los compañeros de trabajo, socios o cualquier otra persona, dentro del recinto del club.
- iv. Hacer desaparecer, inutilizar o dañar intencionadamente cualquier elemento perteneciente al club o revelar, a personas extrañas al mismo, datos de reserva obligatoria.
- v. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo siempre que no esté motivada por el ejercicio del derecho reconocido por las leyes.
- vi. Los malos tratos de palabra o de obra graves, abuso de autoridad y la falta grave de respeto y consideración, hacia las demás personas que frecuenten el club (compañeros, socios, invitados, etcétera).
- vii. La embriaguez habitual si repercute negativamente en el trabajo y originar frecuentes riñas con los compañeros de trabajo, socios, etcétera.
- viii. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa, así como a los socios o cualesquiera otras personas que acudan al club.
- ix. El acoso psicológico o moral que promueva un superior jerárquico o un compañero de trabajo a través de acciones u omisiones en el centro de trabajo.
- x. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haber producido la primera.

#### **Artículo 35. Régimen de sanciones**

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga, así como por faltas leves, salvo que el trabajador sancionado indique lo contrario.

Las sanciones, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

- Por faltas leves: Amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo de un día.
- Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de dos a treinta días.
- Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de treinta y uno a sesenta días o despido.

Las suspensiones de empleo y sueldo se cumplirán cuando la sanción adquiera firmeza.

#### **Artículo 36. Jubilación a los sesenta y cinco años**

A partir de la fecha en que un trabajador la edad de la jubilación ordinaria, podrá optar por la jubilación o ser esta decidida por la empresa, siempre que el trabajador a jubilar tenga derecho al percibo del 100% de la pensión por jubilación de la Seguridad Social.

La jubilación obligatoria de un trabajador tendrá que venir acompañada de medidas tendentes a paliar el desempleo joven, entendiendo las partes negociadoras que tanto las nuevas contrataciones como las mejoras en el empleo del personal joven ya contratado por el Club adecuadas para cumplir tal finalidad (transformación de contratos en indefinidos, ampliaciones de jornada del personal con contrato a tiempo parcial, contrataciones a través de contratos formativos o contratación en situación de prácticas no retribuidas).

**Artículo 37.** *Cuotas de renovación de los carnés profesionales*

El club abonará las cuotas de renovación de los carnés profesionales de los empleados del club que precisen dichos carnés para el desarrollo de su actividad profesional en el club (socorristas, etcétera).

**Artículo 38.** *Solución extrajudicial de conflictos*

Las partes firmantes se obligan, para la solución de sus conflictos, a acudir al Instituto Laboral de la CC.AA. de Madrid para la mediación y/o arbitraje, con carácter previo, al recurso a la jurisdicción social.

**Artículo 39.** *Igualdad de trato y oportunidades*

El Club de Tenis Chamartín se compromete a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres, hombres y sus diversas condiciones, orientaciones y sensibilidades sexuales.

A tal efecto se acuerda la creación de un Plan de Igualdad adaptado a la normativa actual y un seguimiento vía Comisión Paritaria al menos una vez al año.

En este sentido será de obligado cumplimiento la legislación vigente en cada momento en relación a la negociación y elaboración del Plan de Igualdad.

**Artículo 40.-** *Normativa complementaria*

En todo lo no previsto en este convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones aplicables.

**Artículo 41.-** *Condiciones para la inaplicación del convenio*

De producirse durante la vigencia del convenio una situación que justifique la articulación por parte de la Empresa de un procedimiento de inaplicación de sus condiciones al amparo de lo dispuesto en el art. 82.3 ET y no alcanzarse acuerdo entre las partes respecto del contenido, límites y condiciones de dicha inaplicación, con carácter previo a que El Club pueda acudir a la comisión consultiva de la Comunidad de Madrid para dar una respuesta definitiva al conflicto deberá:

Someter la controversia a la Comisión Paritaria del Convenio, cuya decisión, de alcanzarse acuerdo, será vinculante para ambas partes.

Iniciar un proceso de mediación ante el Instituto Laboral de Madrid, de duración no inferior a 15 días, con el fin de intentar alcanzar un acuerdo.

De no permitir ninguno de los dos procedimientos anteriores poner fin al conflicto, ambas partes estarán habilitadas para someter la controversia al órgano consultivo de la Comunidad de Madrid, cuya resolución tendrá la eficacia de un acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas.

**Disposición Adicional Única del Convenio.-** Con el fin de compensar la pérdida de poder adquisitivo que los trabajadores del Club hayan podido sufrir desde el pasado año 2012, transcurrido un mes desde la publicación en el BOCAM del presente convenio, el Club abonará en la nómina del mes correspondiente y de forma excepcional la cantidad de 350 euros brutos a cada uno de los trabajadores afectados por este convenio. Dicha cantidad no será consolidable y se abonará en una única ocasión.

(03/25.915/19)



## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 3** *RESOLUCIÓN de 18 de julio de 2019, 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 Compañía de Electrolux España, S. A. U. (código número 28009091011995).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la Empresa Electrolux España, S. A. U., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 26 de marzo de 2019, 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 18 de julio de 2019.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

**CONVENIO COLECTIVO DE “ELECTROLUX ESPAÑA, S.A.U.”,  
CENTRO DE TRABAJO DE OFICINA CENTRAL**

Objeto: El presente convenio ha sido suscrito por los representantes de la Dirección de la empresa y la representación sindical de los trabajadores, con el fin de tener una mejor regulación de las relaciones de trabajo entre la empresa y la plantilla.

**CAPÍTULO I****Disposiciones generales**

Artículo 1. **Ámbito territorial.**—Las normas contenidas en el presente convenio serán de aplicación al centro de trabajo de la empresa “Electrolux España, S.A.U.”, sito en avenida de Europa (Alcobendas).

Art. 2. **Ámbito personal.**—El presente convenio será de aplicación a todo el personal de “Electrolux España, S.A.U.”, sea cual sea su grupo profesional, excluyéndose de las condiciones económicas, que serán pactadas individualmente, a los empleados encuadrados en el grupo profesional 6.

Los representantes de los trabajadores, a petición, serán informados de las personas que en cada momento estén excluidas de la aplicación económica del convenio.

Art. 3. **Ámbito temporal.**—El presente convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma por ambas partes y finalizará su vigencia el 31 de diciembre de 2020, con excepción de aquellas cláusulas, artículos o materias respecto de las que se estipula una vigencia específica, siendo su vigencia prorrogada anualmente en ausencia de denuncia expresa.

No obstante las mejoras económicas que se puedan derivar de su aplicación tendrán carácter retroactivo al primero de Enero de cada uno de los años de vigencia del convenio respectivamente.

Art. 4. **Denuncia y prórroga.**—El presente convenio se entenderá prorrogado tácitamente de año en año, de no mediar denuncia expresa del mismo por cualquiera de las partes y se negociarán exclusivamente los conceptos salariales. Dicha denuncia tendrá que ser formulada por escrito con dos meses de antelación a la fecha de expiración del mismo o cualquiera de sus prórrogas. Se realizará con exposición razonada de las causas determinantes de la revisión.

La denuncia habrá de ser notificada a la otra parte y a la autoridad laboral competente.

Art. 5. **Compensación y absorción.**—Las mejores condiciones venidas de normas laborales, tanto presentes como futuras que sean de general o particular aplicación, solo tendrán eficacia si, consideradas globalmente en su conjunto y cómputo anual, resultaran superiores a las establecidas en las cláusulas del presente convenio, por tanto se respetarán las situaciones individuales que, en su conjunto, sean más beneficiosas que las establecidas en el presente convenio.

Art. 6. **Garantía “ad personam”.**—Se respetarán las situaciones salariales personales que sean, en su conjunto, más beneficiosas que las fijadas en el presente convenio, manteniéndose “ad personam”.

Art. 7. **Vinculación a la totalidad.**—Las condiciones pactadas forman un todo indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual.

En el supuesto de que por decisión judicial o administrativa se modificase, derogase o no aprobase, algunos de los aspectos contemplados por el presente convenio, este quedará nulo y sin eficacia práctica en su totalidad, debiendo ambas partes volver a negociar su contenido.

Art. 8. **Comisión paritaria de vigilancia e interpretación.**—Desde la firma del convenio, en el plazo de 15 días laborales, se crea una comisión paritaria, sin perjuicio de las competencias atribuidas a los órganos administrativos y jurisdiccionales, que interprete la aplicación de las disposiciones del presente convenio.

Dicha comisión estará integrada por tres representantes designados por la dirección de la empresa y otros tres por la representación de los trabajadores, que deberán ser miembros del Comité de Empresa.

En caso de que se ponga de manifiesto alguna cuestión relacionada con la interpretación o aplicación de este convenio, la persona interesada en su aclaración someterá la cuestión a la comisión paritaria, debiendo hacerlo por escrito, con especificación clara del tema que se somete a dicha comisión. En estos casos la comisión se reunirá en el plazo máximo de ocho días hábiles a partir de la fecha de presentación del escrito antes aludido y del resultado de la reunión se levantará acta escrita en la que conste la decisión adoptada.

En caso de discrepancias producidas en el seno de la comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de resolución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

Art. 9. Publicación y Publicidad.—Una vez firmado por todas las partes y aprobado por la autoridad laboral, se editará el texto íntegro del Convenio y será entregado un ejemplar del mismo a cada uno de los afectados en un plazo no superior a treintadías.

En el caso de nuevas incorporaciones de empleados el departamento de Recursos Humanos entregará un ejemplar junto al paquete de documentos de bienvenida, en todo caso dentro de sus primeros quince días de trabajo.

Art. 10. Disposiciones derogatorias.—El presente convenio colectivo deja sin efecto cualquier otro de fecha anterior aplicable a los trabajadores afectados a este convenio, así como cualquier acuerdo o convención no recogida en él.

## CAPÍTULO II

### Principios generales de organización del trabajo

Art. 11. Norma general.—La facultad y responsabilidad de la organización práctica del trabajo con sujeción a la legislación vigente corresponde a la Dirección de la empresa.

Art. 12. Jornada y calendario laboral.—Durante la vigencia del presente convenio se mantendrá la jornada laboral, a tiempo completo, de 1.743,5 horas anuales efectivas de trabajo prestadas de lunes a viernes, distribuidas en horario flexible:

Jornada mínima diaria: De lunes a jueves 8 horas y 20 minutos, y almuerzo mínimo de 40 minutos. Los viernes jornada intensiva de 6 horas.

Horario: Flexible de entrada de lunes a jueves de 8:00 a 9:30 y salida de 17:00 en adelante, según hora de entrada y duración del almuerzo. Los viernes entrada entre las 7:50h y 9:30h con la consecuente salida de 13:50 en adelante según la hora de entrada.

El día 5 de enero: horario de entrada de 7:50 a 9:30 y salida desde las 13:50 en adelante según el horario de entrada.

En cada mes de diciembre, se acordará entre miembros de la dirección de la empresa y el comité de empresa, un único calendario que regirá en el siguiente año para prestar un adecuado servicio.

De no llegarse a un acuerdo entre las partes y siempre antes de finalizar el año, se propondrá el vigente calendario con las adaptaciones necesarias para la fijación de las fiestas en ese año.

Dentro de la política de conciliación e igualdad de la empresa podrán definirse a través de acuerdos individuales horarios de trabajo que puedan ser livianamente diferentes evitando la necesidad de incurrir en una reducción de jornada y permitiendo al empleado/a un mayor equilibrio entre la vida personal y laboral.

En caso de jornada de trabajo a tiempo parcial, el número de las horas efectivas de trabajo, durante el año natural o el tiempo de duración del contrato será el que pacten las partes en contrato de trabajo o acuerdo individual.

Los trabajadores contratados para la realización de una jornada inferior a la pactada en este convenio, percibirán su retribución en proporción a la jornada pactada.

Art. 13. Vacaciones.—Todo el personal de la empresa tendrá derecho a un permiso anual retribuido de 22 días laborables, devengándose cada año desde el día 1 de enero al 31 de

diciembre, más los días que correspondan por el ajuste de horas pactado en el calendario laboral.

1. Las vacaciones se disfrutarán en época estival del 1 de junio al 30 de septiembre. Cuando por necesidades de la organización de la empresa, no pudieran disfrutarse dentro de este período, los afectados tendrán al menos derecho a disfrutar 15 días laborables en estas fechas y el resto en las fechas que se fije entre el trabajador afectado y la Dirección.

Se llevará a cabo una labor de colaboración, entre los miembros de los departamentos y sus responsables, para coordinar con la mayor antelación posible el calendario de vacaciones que mejor adecue las necesidades de las personas, del negocio y de nuestros clientes. En el caso de empleados en oficina (con acceso a ADP WEB), las vacaciones y ausen-

cias previstas (matrimonio, mudanza, exámenes, etc.) deberán ser registradas y aprobadas a través de [www.adpnet.es.adp.com](http://www.adpnet.es.adp.com) (en: Mi espacio Empleado—> Mis Solicitudes—> Solicitar Vacaciones/Permisos).

2. IT en vacaciones: Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato del trabajador, maternidad y paternidad, previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período 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 año en que se hayan originados.

En todos los casos se pondrán de acuerdo la dirección y los trabajadores para fijar la fecha de disfrute de sus vacaciones atendiendo a las necesidades ya mencionadas en el apartado 1.

Art. 14. Horas extraordinarias, disponibilidad.— Como norma general se deberán realizar el menor número de horas extraordinarias.

Si por necesidades organizativas se requiere realizar horas extraordinarias, el trabajador de forma voluntaria podrá aceptar realizar un número determinado de horas extras siempre y cuando esta cantidad no supere el tope establecido legalmente.

El pago de las horas extraordinarias se efectuará en primer lugar por una compensación de tiempo de descanso cifrada en 1,20 horas por cada hora extraordinaria, y si esto no fuera posible por necesidades del trabajo se efectuará una compensación económica cifrada en 120 por 100 del valor hora profesional. Salvo cuando las horas extraordinarias se realicen en días no laborables según calendario laboral en cuyo caso se compensarán económicamente en un 165 por 100 del valor hora profesional.

Art. 15. Permisos retribuidos.— El trabajador previo aviso y justificación (libro de familia, empadronamiento, justificante de hospital/centro de estudios/NIF, etc.), los cuales se enviarán escaneados a RRHH con copia al responsable directo, se podrá ausentarse del trabajo por el tiempo (medido en días naturales) indispensable / pactado con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente: ver anexo I.

Art. 16. Maternidad/paternidad.— En materia de suspensión del contrato por maternidad y/o paternidad se estará a lo establecido en la legislación vigente.

- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en 2 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 o acumularlo en jornadas a favor de un permiso retribuido de 18 días laborables que en los casos de parto múltiples será de 36 días laborables.

- Este permiso puede ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en caso en que ambos trabajen.
- Los/as trabajadores/as con hijos de 0 a 3 años que soliciten reducción de jornada por guarda legal de una hora diaria de Lunes a Viernes y un horario de 8:00h a 15:00h, podrán acogerse al horario de 8:00h a 15:00h de Lunes a Viernes, con 20 minutos de almuerzo (ya incluidos en este horario) en vez de los 40 minutos establecidos por convenio.
- En los casos de nacimiento de hijos se sumarán 3 días de vacaciones al año siguiente del nacimiento como medida de conciliación.
- En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 del artículo 37 del estatuto de los trabajadores.
- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.  
Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.
- Vacaciones y exceso de calendario. Se establece la posibilidad de disfrutar las vacaciones y exceso de calendario que correspondan, o parte de los mismos, a continuación de la maternidad y/o lactancia y dentro del año natural.

Art. 17. Excedencias y permiso no retribuido.—1. Excedencia voluntaria: La excedencia voluntaria se regulará por lo establecido en el artículo 46 del ET. El trabajador o trabajadora excedente conservará el derecho preferente al reintegro en las vacantes que hubiera o se produjera en la empresa, de igual Grupo al suyo. En el bien entendido de que existirá vacante en tanto el puesto que ocupa el trabajador o trabajadora excedente no haya sido cubierto por otro trabajador/a de nuevo ingreso o promoción interna publicada en OLM.

Se requiere notificación por parte del trabajador de dos meses de antelación.

Se producirá el reingreso automático al finalizar el período de excedencia obtenido por maternidad/paternidad, que deberá notificarlo con antelación a la fecha de terminación del período de excedencia.

2. Permiso no retribuido para el cuidado de un familiar: Se podrán solicitar un permiso sin sueldo para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, y solo por razones de hospitalización o en situación de dependencia según la definición recogida en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, mediante justificación médica y siempre que lo permitan las necesidades del servicio.

Podrá solicitarse por una sola vez al año en caso de hospitalización y en situación de dependencia deberá transcurrir a menos dos años completos desde la fecha de terminación de la anterior antes de realizarse una nueva solicitud. Dicha solicitud se notificará a la empresa con al menos 15 días de antelación y su duración será de un mínimo de 15 días naturales y un máximo de dos meses.

Se requerirá al menos un año de antigüedad en la empresa. El tiempo invertido en estos permisos no se descontará a efectos de antigüedad, el trabajador continuará de alta y la empresa continuará cotizando a la seguridad social de acuerdo a las bases mínimas correspondientes al grupo de cotización, tanto por las contingencias comunes como profesionales.

El mismo dará lugar a la disminución proporcional de las vacaciones anuales.

Para los casos de permisos superiores a 15 días, se podrá solicitar la reincorporación antes de finalizado la duración del mismo, requiriéndose un preaviso de 5 días naturales. En casos de permisos menores de 15 días la empresa podrá valorar la reincorporación previa a la finalización del mismo.

Durante este tiempo no podrá dedicarse a ninguna actividad retribuida por cuenta propia o ajena.

En ambos permisos, los trabajadores que ejercen este derecho se incorporarán al mismo puesto de trabajo que tenían antes de dicho permiso.

Recursos Humanos comunicará a los representantes de los trabajadores o en su caso a los comités de empresa los casos que se soliciten.

Art. 18. Extinción del contrato por jubilación.— Se acuerda la extinción del contrato de trabajo cuando el trabajador cumpla los requisitos establecidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por cien de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva. Atendiendo a que esta medida debe ir vinculada a políticas de mejora de empleo, la empresa se compromete a que, simultáneamente a la extinción del contrato de trabajo por acceso a la jubilación ordinaria, procederá a la transformación de un contrato temporal en indefinido o la contratación de nuevos trabajadores, en el mismo y otro puesto o grupo profesional.

### CAPÍTULO III

#### Clasificación y desarrollo profesional

Art. 19. Clasificación Profesional por grupos.—Se establece una estructuración en seis grupos profesionales.

Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores y que, por tanto, indican la pertenencia de cada uno de estos a un determinado Grupo Profesional, según los criterios determinados en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los siguientes:

- A) Conocimientos y formación: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.
- B) Iniciativa y proactividad: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el mayor o menor grado de dependencia, directrices o normas para la ejecución de la función.
- C) Autonomía: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolle.
- D) Responsabilidad y compromiso: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta tanto el grado de autonomía de acción del titular de la función, como el grado de influencia sobre los resultados e importancia de la gestión.
- E) Mando: Factor que tendrá en cuenta el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la dirección de la empresa, que requieren de los conocimientos para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto así como del número de personas sobre las que ejerce el mando.
- F) Complejidad y flexibilidad: Factor cuya valoración estará en función del mayor o menor grado de integración del resto de los factores en la tarea o puesto encomendado.

Niveles salariales. Cada grupo funcional se estructura en niveles retributivos. El número de niveles dentro de cada grupo depende lógicamente del volumen de funciones y actividades, y por lo tanto de trabajadores, que engloba cada grupo, siguiendo para ello el esquema recogido en el anexo I.

#### Descripción de los grupos profesionales

Grupo profesional 6: Pertenecen a este grupo aquellos trabajadores que tienen la responsabilidad directa en la gestión de una, varias o todas las áreas funcionales de la empresa. Toman decisiones o participan en su elaboración relacionadas con la definición de una estrategia y de objetivos empresariales concretos. Desempeñan funciones de la más alta complejidad y cualificación, con total grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Son responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de la actuación del conjunto de diferentes departamentos, áreas funcionales, geográficas o similares.

- Formación: Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa completados con experiencia dilatada en su sector profesional. Comprende un nivel salarial 6 y es personal excluido de las condiciones económicas pactadas en convenio.

A título orientativo y para mejor entendimiento de esta clasificación profesional se englobarían aquí los puestos de dirección y responsables europeos. A los que corresponden normalmente los grupos de cotización 1 y 2.

Grupo profesional 5: Pertenecen a este grupo aquellos trabajadores/as que con responsabilidad de mando se encargan de la ejecución de la estrategia y objetivos definidos por el grupo 6. Realizan

tareas que requieren de un nivel alto en cuanto a complejidad y cualificación, con objetivos particulares y globales definidos, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, actuando con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Son responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de la actuación efectuada por uno o un conjunto de colaboradores en un mismo departamento o una misma área funcional, geográfica o similar. En algunos casos pueden tener dependencias de direcciones europeas de superior jerarquía.

- Formación: Titulación universitaria de grado superior o medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa completados con una experiencia dilatada en su sector profesional. Comprende un nivel salarial 5. También a título orientativo corresponden normalmente a los grupos de cotización 1, 2 y 3.

Grupo profesional 4: Pertenecen a este grupo aquellos trabajadores/as que con o sin responsabilidad de mando se encargan de la ejecución de la estrategia y objetivos definidos por el grupo 6 o 5. Realizan tareas que consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Se incluye además la realización de tareas complejas, pero homogéneas que, aun sin implicar mando, exige un alto contenido intelectual, así como aquéllas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales. En algunos casos pueden tener dependencias de direcciones europeas de superior jerarquía.

- Formación: Titulación universitaria de grado superior o medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa completados con una experiencia dilatada en su sector profesional. Comprende un nivel salarial 4. También a título orientativo corresponden normalmente a los grupos de cotización 1, 2 y 3.

Grupo profesional 3: Pertenecen a este nivel aquellos trabajadores/as que, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica, con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor a los anteriores.

- Formación: Titulación universitaria de grado superior o medio o titulación profesional del grado más alto en cada momento o con experiencia dilatada en actividades o funciones similares a lo que el puesto requiere. Comprende un nivel salarial 3. También a título orientativo, corresponden normalmente a los grupos de cotización 2, 3 y 4.5.

Grupo profesional 2: Pertenecen a este nivel salarial aquellos trabajadores/as que realizan funciones sin personas a su cargo y bajo dependencia de mando o de profesionales de más alta cualificación, que requieren ejecución autónoma con complejidad media, y que aun normalmente guiados por procesos establecidos, exigen habitualmente cierta iniciativa y razonamiento por su parte, comportando bajo supervisión la responsabilidad de las mismas. Podrían requerir a su vez la supervisión de otros dentro del mismo grupo o superior.

- Formación: BUP, ESO, titulación profesional o equivalente o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa. Comprende el nivel salarial 2. A título orientativo corresponden normalmente a los grupos de cotización 4 y 5.

Grupo profesional 1: Tareas de baja complejidad y cualificación, consistentes en organizar, ordenar y ejecutar acciones de soporte a los procesos de la compañía. Se ejecutan bajo dependencia de mandos o de profesionales de más alta cualificación, bajo instrucciones concretas y con alto grado de supervisión, requieren de baja iniciativa y proactividad, pero con ciertos conocimientos profesionales.

- Titulación equiparable a ciclo formativo de grado medio o conocimientos equivalentes reconocidos y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Comprende el nivel salarial 1. A título orientativo corresponden normalmente a los grupos de cotización 6 y 7.

Grupo profesional 0: Es característica principal de los trabajadores pertenecientes a este grupo, la asunción de las funciones o actividades propias del proceso operativo. Los trabajadores incluidos

en este grupo precisan instrucciones concretas sobre el cumplimiento de las tareas que les son encomendadas, desde la logística de productos y materias, su preparación, ubicación, reposición, almacenaje. En suma son los trabajadores directamente vinculados a las operaciones de los almacenes y plataformas logísticas. La conducción de máquinas para la descarga de mercancías y su almacenaje. — Este grupo se crea para la contratación de trabajadores a través de empresas de trabajo temporal que vayan a desempeñar las funciones anteriormente descritas, concretamente son las de mozo de almacén.

Titulación equiparable a BUP, ESO, enseñanza obligatoria.

Art. 20. Cobertura de puestos de trabajo de nueva creación y/o vacantes.—Como política de Grupo Electrolux para el fomento del crecimiento interno en la organización, cuando se produzca la necesidad empresarial de cubrir puestos de nueva creación o vacantes producidas en la organización tanto en España como en otros países donde Electrolux opera, recursos humanos informará en primer lugar a la Comisión Paritaria y posteriormente al resto de los empleados de la organización en España a través de Intranet E-Gate\* y del tablón de anuncios.

- Posición.
- Grupo.
- Descripción de puesto.
- Perfil requerido.

Además a nivel local para España se facilitará el acceso a esta información a través de Newsletter/email.

- Excepción: casos puntuales en los que se deba respetar confidencialidad en la operativa del negocio.

Art. 21. Movilidad funcional.—1. La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de esta a los representantes de los trabajadores.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción social.

3. El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

4. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en convenio colectivo.

Art. 22. Período de prueba.—El período de prueba variará según el grupo profesional que será de:

- Grupo 6, 5 y 4: Seis meses.
- Grupo 3, 2 y 1: Tres meses.

Para los supuestos temporales de duración determinada del artículo 15 de ET como máximo será de un mes, tal y como marca la ley.

La situación de incapacidad temporal interrumpirá el período de prueba siempre que haya acuerdo entre las partes.

Art. 23. Formación.— 1. La empresa:

- a) Elaborará los planes de formación con cursos teóricos-prácticos para el personal afectado por el presente convenio. Dicha formación tendrá como objetivo el que todo el personal pueda desarrollar su trabajo lo más eficazmente posible.
- b) A lo largo del primer trimestre del año, la empresa informará al comité de empresa del proyecto del plan de formación del año siguiente, recogiendo, para su estudio, aquellas iniciativas que redunden en la mejora del mismo.

El plan de formación, plasmará las distintas acciones formativas, los colectivos implicados, los objetivos a cubrir mediante la formación, así como el esfuerzo inversor a realizar. El plan definitivo será presentado al comité de empresa para su conocimiento y firma, con los días de antelación necesarios en orden a ser presentado a los organismos correspondientes para la consecución de las posibles vías de subvención.

Una vez aprobado dicho plan y con antelación a la ejecución de cada uno de los cursos, todos los empleados de "Electrolux España, S.A.U.", recibirán información detallada del mismo a través de intranet E-Gate.

2. El trabajador tendrá derecho:

- a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.
- c) A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.
- d) A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

Los trabajadores de la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un período de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometida por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. En defecto de lo previsto en convenio colectivo, la concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.

Art. 24. Política de igualdad.—Conforme a lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores.

Tanto la dirección como los comités firmantes en este convenio están interesados en desarrollar en sus ámbitos respectivos medidas para conseguir la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el trabajo, con la finalidad de contribuir al pleno desarrollo de los derechos y capacidades de las personas.

La empresa se compromete a comunicar a los representantes de los trabajadores los datos necesarios en globalidad para estudiar la situación real de los empleados, que contendrá al menos áreas de formación, retribución, distribución de plantilla, acceso al empleo, conciliación, entre otros.

**CAPÍTULO IV**
**Retribución**

Art. 25. Estructura salarial.—El total de las percepciones económicas que corresponde percibir a los trabajadores sujetos a este convenio se articula en la estructura salarial integrada por los conceptos salariales: sueldo base convenio, complemento “Ex categoría”, y complementos personales. Y de acuerdo con el siguiente desglose:

- A) Salario base convenio: Se considera salario base el establecido para cada grupo profesional fijado según la siguiente tabla salarial del año 2019:

GRUPO	SALARIO BRUTO ANUAL
6	44.594,92
5	32.681,51
4	27.039,45
3	25.176,00
2	21.976,45
1	17.512,35
0	13.743,00

- A) “Ex categoría”: En los supuestos en los que la adaptación al salario nivel de grupo implique la disminución del salario base que venía percibiendo el trabajador, se genera un nuevo complemento “Ex categoría” por la diferencia, teniendo este complemento carácter de incrementable y actualizable de conformidad con lo establecido en este Convenio, y no siendo compensable ni absorbible. En consecuencia, ningún trabajador/a percibirá una retribución inferior a la que venía percibiendo.
- B) Complementos personales: Son complementos personales las cantidades que en su caso deban adicionarse al sueldo base.

Los complementos personales se dividen en:

- B.1) Complemento Ad Personam: complemento personal no compensable ni absorbible para aquellos trabajadores que así lo tengan pactado con la empresa. El incremento de esta partida salarial se realizará cada cuatro años al precio que tuviera el trabajador en nómina a la firma de este convenio.
- B.2) Mérito personal: Es la retribución que cada trabajador percibe tiene a título individual como consecuencia de sus capacidades personales en orden al buen desarrollo de su trabajo. Este complemento es de carácter de incrementable y actualizable de conformidad con lo establecido en este Convenio, y no siendo compensable ni absorbible.
- B.3) Complemento empresa: es cualquier otra retribución que el trabajador percibe a título individual distinto a los anteriores conceptos y partidas salariales. Este concepto es absorbible y compensable sobre futuros incrementos salariales que se puedan producir.
- B.4) Sistema de primas e incentivos.  
Existen 4 tipos de incentivos/primas variables: STI, incentivo de ventas comerciales, prima de gestión de cobros y prima de desempeño.  
Todos los sistemas de incentivos se regirán por la política de compensación de la empresa, publicada en E-GATE, dentro del Portal del Empleado.  
Asimismo, la elegibilidad para el pago de primas/incentivos se regirá por la política de compensación de la empresa.
- B.4.1) Se establece desde el 1 de enero del 2019 una prima bruta anual del 2,5% sobre salario fijo bruto anual formado por los siguientes conceptos (salario base, complemento ex categoría, mérito personal y antigüedad) para los colectivos que no tienen asignada retribución variable de tipo: STI, Prima Gestor Cobros, Incentivo comercial, o cualquier otra de similar naturaleza.

La consecución de la misma estará ligada:

- 1,5% vinculado al resultado de la Evaluación de desempeño anual. Para su cobro se deberá alcanzar al menos un nivel “Cumple las expectativas” en el resultado de la evaluación anual. Los objetivos serán fijados durante el primer trimestre del año por el responsable directo a través de Talent ONE Year End Review y podrán estar formados por objetivos individuales y/o de departamento.

- 1% del cobro vinculado a los resultados del STI España. Para una consecución superior o igual al 100% de los objetivos el cobro es del 1%. Para consecuciones inferiores, el cobro se calculará de forma proporcional.

Las primas de desempeño serán abonadas durante el primer trimestre del siguiente año, siendo indispensable la realización de la Evaluación de Desempeño en Talent ONE dentro de tiempos.

- B.4.2) Incentivos comerciales: Es la cantidad variable que los asistentes comerciales de las redes de venta perciben en función de la consecución de los objetivos comerciales establecidos.
- B.4.3) En el primer trimestre de cada año, Recursos Humanos informará a los representantes de los trabajadores, sobre la existencia de cambios o mantenimiento del sistema de incentivos para los miembros de la red de venta de "Electrolux España, S.A.U.". En caso de existir cambios en los planes de incentivos establecidos, los representantes podrán solicitar una reunión para su información y serán consensuados con la empresa.
- B.4.4) Prima Gestor de Cobros: Es la cantidad variable que personal de cobros recibe en función de la consecución de los objetivos establecidos. Vencimiento periódico superior al mes: Se abonarán dos pagas extraordinarias al año; los días 30 de junio y 30 de noviembre. Cada una de ellas se abonará por el importe de una mensualidad del salario base, complemento "ex categoría" y complementos personales.  
La paga extraordinaria del 30 de junio se devengará del 1 de enero al 30 de junio, y la del 30 de noviembre, del 1 de julio al 31 de diciembre.  
Se devengarán estas pagas en proporción al tiempo de trabajo en la empresa. Los trabajadores con permanencia inferior a los períodos de devengo, percibirán solo la parte proporcional correspondiente al tiempo de prestación de trabajo, bien sea por ingreso o cese en la empresa.

Art. 26. Incremento salarial.—El incremento salarial para el año 2019 será del 1,8% con efectos 1-1-2019. Los atrasos serán abonados cuando técnicamente sea posible y siempre dentro del primer trimestre del año.

## CAPÍTULO V

### Mejoras sociales

Art. 27. Plan de Retribución Flexible.—En el ámbito de Electrolux como empresa, y mediante acuerdo con el trabajador, se podrá sustituir parte de los conceptos del Convenio por las retribuciones en especie ofrecidas a través del Plan "Electrolux Más Flexibilidad", sin alteración del monto bruto anual del salario Convenio, y dentro de los límites vigentes en cada momento para la percepción de salario en especie.

Según la "Política de Retribución Flexible" comunicada, todos los empleados de Electrolux España podrán beneficiarse de la adquisición de productos y servicios en plan, de acuerdo con la legislación vigente.

Más información: <https://flexes.mercer.com/loginElectrolux.aspx>

Art. 28. Ayuda a disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales.—Se establece para aquellos trabajadores que tengan a su cargo al cónyuge y/o algún hijo disminuido físico, psíquico o sensorial, reconocido por la seguridad social, y que no tenga rentas superiores al salario mínimo interprofesional, una ayuda económica de 70 euros/mes.

Aquellos empleados que certifiquen una discapacidad reconocida por los correspondientes organismos públicos igual o superior al 33%, contarán con una póliza de seguro de salud privado (según acuerdo colectivo vigente negociado por "Electrolux España, S.A.U.") a cargo de Electrolux durante el desempeño de su puesto de trabajo en la organización.

"Electrolux España, S.A.U.", trabaja por el fomento de la contratación de personal con discapacidad y colabora con diferentes fundaciones y centros especiales de empleo para el cumplimiento de la LISMI.

Art. 29. Seguro Colectivo de vida.—Para el personal de alta en la empresa, se establece un seguro colectivo de vida, siendo el coste de la póliza a cargo de la empresa.

Los capitales asegurados son los siguientes:

- Por muerte: 24.100,00 euros.
- Por incapacidad permanente total o absoluta: 24.100,00 euros.
- Por muerte en accidente: 48.200,00 euros.
- Por muerte en accidente de circulación: 72.300,00 euros.

Estos capitales asegurados serán abonados por la compañía aseguradora al causar el trabajador baja en la empresa y una vez haya cumplido los requisitos legales establecidos por la compañía aseguradora.

Art. 30. Adquisición de aparatos comercializados por “Electrolux España, S.A.U.”.—Los precios de venta de aparatos y transporte para el personal de “Electrolux España, S.A.U.”, serán fijados por la dirección de la empresa y de acuerdo a precios del mercado. El impuesto de valor añadido (IVA), será a cargo del comprador y se encontrará incluido en los precios fijados.

La forma y condiciones de pago serán las fijadas en la Política vigente de “Compra de Productos para empleados y clientes recomendados” establecida por la Dirección, manteniéndose para el empleado la posibilidad de pago aplazado hasta en 11 plazos mediante domiciliación bancaria.

La política puede ser consultada contactando con el Departamento TAM, Recursos Humanos o bien en intranet E-Gate.

Art. 31. Boda, pareja de hecho y defunción.—Durante la vigencia de este convenio se acuerda que “Electrolux España, S.A.U.”, regalará 200 euros (retribución en especie) en producto AEG — Electrolux— Zanussi, a todos los empleados que contraigan matrimonio o se conviertan en pareja de hecho oficiales, y lo justifiquen a través de libro de familia o documento justificante similar según normativa en vigor.

Únicamente se podrá disfrutar de este tipo de gratificación en una única ocasión a lo largo del desempeño del puesto de trabajo en “Electrolux España, S.A.U.”.

Ante la defunción de un empleado o familiar (hasta primer grado consanguinidad) la dirección de “Electrolux España, S.A.U.”, aportará una corona de flores a la familia en muestra de su condolencia.

Art. 32. Complemento por enfermedad o accidente de trabajo.—La empresa abonará hasta completar el 100% de la retribución desde el primer día, siendo necesaria la presentación de documento médico que acredite tal situación.

Art. 33. Reconocimiento de derechos para parejas de hecho oficiales.—Se reconocen los mismos derechos que el Convenio contempla para los cónyuges en matrimonio, a las personas que no habiéndose casado entre ellos conviven en unión efectiva, estable y duradera, previa justificación de estos extremos mediante la certificación de inscripción en el correspondiente Registro Oficial de Parejas de Hecho.

En el supuesto de conflicto de intereses con terceros, el reconocimiento del derecho que corresponda se realizará de conformidad con la Resolución que, de manera firme, se dicte por la Autoridad Administrativa o Judicial competente, conforme al ordenamiento positivo vigente.

Art. 34. Premio al cumplir 10, 20 y 30 años de prestación de servicios.—En el año en el que un empleado cumpla 10, 20 y 30 años de prestación de servicios, en esos mismos 3 años, el empleado podrá disfrutar de 5 días hábiles de vacaciones adicionales. Aparecerán reflejados en la herramienta on line de gestión de vacaciones.

## CAPÍTULO VI

### Desplazamientos y liquidación de gastos

Art. 35. Gastos de desplazamiento y liquidación de gastos.—Los trabajadores que por necesidad de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en

que radique su centro de trabajo dentro del territorio nacional, liquidarán gastos de viaje y manutención hasta las siguientes cantidades:

DESAYUNO	ALMUERZO	CENA	KILOMETRAJE
6 €	16 €	18 €	0,25€/km

De acuerdo con la "Política de Viajes y Liquidación de Gastos" publicada en intranet E-Gate y normativa vigente establecida al efecto.

En lo que respecta a viajes al extranjero, los importes máximos a justificar por gastos para desayuno, comida y cena vendrán definidas en función del nivel de vida de cada país, y las tablas se actualizarán y publicarán igualmente a través de la "Política de Viajes y Liquidación de Gastos" de "Electrolux España, S.A.U."

Alojamiento: en la "Política de Viajes y Liquidación de Gastos" se actualizará el listado de hoteles preferentes con los que existe acuerdo y tarifas especiales en cada período. Toda reserva de hotel o transporte requiere la aprobación previa del responsable directo a través de la herramienta "on line" informática CONCUR.

Art. 36. Retirada del carné de conducir.—Al personal que para el cumplimiento de su trabajo le fuera necesario la utilización del carnet de conducir y este le fuera retirado por la autoridad, dentro de las horas de trabajo (salvo en caso de embriaguez o drogas), se tendrá en cuenta lo siguiente:

Se le conservará el puesto de trabajo durante un año.

Se le adaptará a un nuevo puesto de trabajo, conservando su categoría y salario.

## CAPÍTULO VII

### Régimen disciplinario

Art. 37. Definición de faltas.—Se entiende por faltas, las acciones u omisiones de los trabajadores que supongan un incumplimiento de sus deberes laborales.

Art. 38. Graduación de faltas.—Los trabajadores que incurran en alguna de las faltas que se establecen en los artículos siguientes, podrán ser sancionados por la dirección de la empresa que tendrá en cuenta, su importancia, trascendencia o malicia, estableciéndose su graduación en leves, graves o muy graves.

Art. 39. Faltas leves.—Tendrán la consideración de faltas leves las siguientes:

- A) De dos a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el período de 30 días naturales consecutivos.
- B) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- C) El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo.
- D) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y materiales de trabajo de los que se fuera responsable.
- E) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
- F) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio siempre que estos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.
- G) Discutir de forma inapropiada con el resto de la plantilla, clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
- H) Falta de asistencia de un día sin justificar durante el período de 30 días naturales consecutivos.
- I) Falta de aseo personal. En el caso de que esta falta de aseo provoque quejas reiteradas de compañeros podrá considerarse grave.

Sanciones a las faltas leves. Las faltas leves serán sancionadas:

- 1) Amonestación verbal.
- 2) Amonestación por escrito.

Art. 40. Faltas graves.—Tendrán la consideración de faltas graves:

- A) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de 30 días naturales consecutivos.
- B) La inasistencia no justificada al trabajo de dos días consecutivos o de cuatro alternos, durante el período de 30 días naturales consecutivos.
- C) Falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributario o en la Seguridad Social
- D) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones en materia laboral, salvo que se ocasione un perjuicio en el ordinario funcionamiento de la empresa o suponga un quebranto manifiesto de la disciplina en cuyo caso se calificará la falta como muy grave. Se exceptuarán aquellos casos en los que implique, para quien las reciba, un riesgo para la vida o la salud, o bien, sea debido a un abuso de autoridad.
- E) La negligencia, o imprudencia, en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o comportarse riesgo de accidente para las personas.
- F) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.
- G) La reincidencia en la comisión de falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
- H) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas aun siendo ocasional. Si repercute negativamente en su trabajo o constituye un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud propia y del resto de las personas, será considerada como muy grave.
- I) Simular la presencia de otro empleado.

Sanciones a las faltas graves. Las faltas graves serán sancionadas:

1. Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.

Art. 41. Faltas muy graves.—Tendrán la consideración de faltas muy graves las siguientes:

- A) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de veinte en un año.
- B) La inasistencia no justificada al trabajo durante cinco días consecutivos o siete alternos en un período de 30 días naturales consecutivos.
- C) El fraude, la transgresión muy grave de la buena fe contractual, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier otra persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar. Infracción política tarjeta corporativa de crédito.
- D) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- E) Violación de los secretos de obligada confidencialidad, el de correspondencia o documentos reservados de la empresa, debidamente advertida, revelándolo a personas u organizaciones ajenas a la misma, cuando se pudiera causar perjuicios graves a la empresa.
- F) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- G) Las riñas, el acoso, los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a cualquier persona relacionada con la empresa, en el centro de trabajo.
- H) La negligencia, o imprudencia en el trabajo que cause accidente grave, siempre que de ello se derive perjudicado grave para la empresa o comporte accidente para las personas.
- I) La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.
- J) La disminución continuada y voluntaria del trabajo normal o pactado.

Sanciones a las faltas muy graves. Las faltas muy graves serán sancionadas:

- 1) Suspensión de empleo y sueldo de once a cuarenta y cinco.
- 2) Despido.

Art. 42. Prescripción de faltas.—Las faltas prescribirán:

- Faltas leves: A los 10 días.
- Faltas graves: A los 20 días.
- Faltas muy graves: A los 60 días.

Art. 43. Abuso de autoridad.—La empresa considerará como faltas muy graves y sancionará en consecuencia, los abusos de autoridad que se pudieran cometer por sus directivos, jefes o mandos intermedios.

Se considerará abuso de autoridad siempre que un superior cometa un hecho arbitrario, con infracción manifiesta y deliberada de un proceso legal y con perjuicio notorio para un inferior. En este caso, el trabajador perjudicado lo pondrá en conocimiento del comité de empresa, para que este trámite la queja ante la dirección de la empresa. Si la resolución de esta no satisface al agraviado, este o sus representantes legales lo pondrán en conocimiento de la comisión paritaria de interpretación del convenio.

Art. 44. Protocolo de actuación frente a discriminación y acoso en cualquiera de sus modalidades.—Ver Anexo II.

## CAPÍTULO VIII

### Actividad sindical en la empresa

Art. 45. Comité de Empresa.—1. Competencias y garantías:

- A) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a disposición del comité de empresa, un tablón de anuncios que deberá situarse dentro de la empresa y en un lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo para todos los trabajadores.
- B) A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la dirección de la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores 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 expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota así como el número de cuenta corriente, o libreta de la entidad bancaria a la que se deba transferir dicha cantidad, la empresa ejecutará la citada detracción, siempre y cuando se cumplan los requisitos precedentes. La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical.
- C) Se dispondrá de un crédito horario de 20 horas para cada uno de los miembros del comité para la realización de su función sindical, permitiéndose la acumulación de horas de los distintos miembros del comité en uno o varios de sus componentes. Las horas empleadas en las reuniones convocadas por la empresa, no serán descontadas de las horas mensuales.
- D) Los dos miembros del Comité de Seguridad e Higiene designados de entre los miembros del Comité de Empresa se reunirán trimestralmente con miembros de la dirección de la empresa, para abordar los problemas específicos de dicha Comisión de Seguridad e Higiene. Independientemente de lo anterior, el comité de empresa tendrá las competencias y garantías establecidas en los artículos 64, 65 y 68 del estatuto de los trabajadores.

### DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Adaptación de las estructuras salariales actuales debido al establecimiento de los grupos profesionales.—La empresa deberá adaptar la estructura retributiva actual a la establecida en el presente Convenio como consecuencia del establecimiento de nuevos grupos profesionales.

A tal efecto, redistribuirá las cantidades que vengan abonando a los trabajadores respetando siempre los importes mínimos establecidos para el salario base de cada grupo en las tablas salariales. Esta redistribución deberá realizarse una sola vez, al objeto de adaptar la estructura retributiva de la empresa a la establecida en el presente convenio para cada grupo profesional.

La redistribución de las cantidades al salario base del grupo profesional correspondiente podrá suponer, en su caso, la disminución o desaparición de los conceptos salariales mérito personal y complemento empresa. De tal forma que:

- 1.º Si la cuantía correspondiente al salario base que tuviera el trabajador fuera inferior al nuevo salario base del grupo correspondiente, se procederá en primer lugar a redistribuir el importe correspondiente al mérito personal al salario base. Si con esta redistribución no se alcanzara el salario base mínimo del nuevo grupo profesional se redistribuirá el complemento de empresa en caso de que existiera. Por último sino hubiera conceptos a redistribuir o no fueran suficientes la empresa deberá incrementar el salario base para adaptarlo al nuevo salario base del grupo correspondiente.
- 2.º Si, por el contrario, el salario base actual recibido por cada trabajador en nómina, resultara superior al grupo correspondiente, la diferencia se integrará en un "complemento ex categoría" que no será compensable y absorbible, y respetando en todo caso el salario actual y el resto de conceptos retributivos.
- 3.º Para los trabajadores que tuvieran el concepto consolidado de "Incentivo fijo" a los efectos de simplificar la estructura salarial, dicho concepto una vez efectuada la adaptación anterior pasara a integrarse bajo el concepto de mérito personal.
- 4.º Para los trabajadores que tuviera el concepto consolidado de "antigüedad" se mantendrá dicho concepto según se dispone en el artículo 25.C.1 del convenio.

**ANEXO I**
**PERMISOS RETRIBUIDOS**

PERMISOS RETRIBUIDOS	Nº DÍAS DE PERMISO	JUSTIFICANTE PARA ABONO
Matrimonio/pareja de hecho	18 días naturales, a contar desde el día siguiente laboral al hecho causante. Se podrá disfrutar como máximo dos veces	Libro de familia o certificado de matrimonio
Fallecimiento, hospitalización, intervención quirúrgica, enfermedad grave de cónyuge, hijos y otros familiares que convivan en el mismo domicilio	3 días naturales 5 días naturales con desplazamiento fuera de provincia /país. Hospitalización: Se podrán solicitar los días de manera continua o separada dentro de dicho periodo de hospitalización.	Certificado médico o fotocopia partida de defunción
Fallecimiento, hospitalización, intervención quirúrgica que precise reposo domiciliario, enfermedad grave de padres, padres políticos, abuelos, nietos, hermanos, hermanos políticos que no convivan en el mismo domicilio	2 días naturales 4 días naturales con desplazamiento fuera de provincia/país, Hospitalización: Se podrán solicitar los días de manera continua o separada dentro de dicho periodo de hospitalización.	Certificado médico o fotocopia partida de defunción
Fallecimiento de tíos y sobrinos	1 día natural 3 días naturales con desplazamiento fuera de la provincia/país	Fotocopia partida defunción
Reposo domiciliario sin intervención quirúrgica de padres, hijos, cónyuge o hermanos/as.	Hasta 2 días sea dentro o fuera de la misma ciudad.	Registro en ADP y justificación con informe médico donde se indique explícitamente del reposo domiciliario con atención familiar
Ingresos y casos de "urgencia" del empleado o familiar que resida en mismo domicilio	Tiempo necesario	Certificado médico
Acompañamiento a consulta médica de padres , hijos mayores de 16 años, cónyuge o hermanos que convivan o no en el mismo domicilio	Hasta 16 horas en total al año, sea dentro o fuera de la misma ciudad.	Registro en ADP y justificante.
Cambio domicilio habitual	2 días naturales	Certificado de empadronamiento u otra documentación que lo acredite
Matrimonio de hijos, hermanos, hermanos políticos, padres, padres políticos	1 día natural (el de la fecha de boda)	Certificado matrimonio
Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo	Tiempo indispensable	Justificante de asistencia
Realizar funciones sindicales o de representación del personal	Terminos establecidos legalmente	
Asistencia para consulta médica	Tiempo necesario	Justificante médico
Acompañar a hijo/a hasta 16 años a consulta médica	Tiempo necesario	Justificante médico
Trabajador/a víctima de violencia de género	Tiempo necesario para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral. Reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o la reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, aplicación de horario flexible u otras formas de ordenación de la jornada que se utilicen en la empresa	Acreditación de ser víctima de violencia de género
Trabajadores inscritos en cursos de Control Oficiales y reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia	Tiempo necesario para concurrir a exámenes y demás pruebas de aptitud y evaluación. Si estas pruebas se celebrasen fuera de la provincia, se facilitará el día o días de viajes necesarios para el desplazamiento	Justificante de asistencia por el Centro que indique horario de asistencia
Alumbramiento de hijo/a	Tres días laborables Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días.	Justificante médico

\*\* La fecha de inicio de disfrute de los permisos tendrá lugar de conformidad con la jurisprudencia consolidada en cada momento.

**ANEXO II****PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A DISCRIMINACIÓN Y ACOSO EN CUALQUIERA DE SUS MODALIDADES****PREÁMBULO**

Existen tres valores fundamentales en Electrolux: el respeto y diversidad, la ética e integridad, la seguridad y sostenibilidad. Sobre esta base, toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno. En virtud de ese derecho, la empresa asume que las actitudes de discriminación o acoso (en cualquiera de sus formas: moral, sexual, contra el respecto a la diversidad por edad, raza, género, religión, opiniones políticas u cualquier otro) suponen un atentado a la dignidad de los trabajadores y las trabajadoras, por lo que no se permitirá ni tolerará en "Electrolux España, S.A.U."

Por tanto, queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esa naturaleza siendo considerada como falta, dando lugar a las sanciones que en este protocolo se determinan.

Todo el personal en la empresa tiene la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable el acoso y la discriminación, y en concreto, los mandos tienen la obligación de garantizar con los medios a su alcance que no se produzca el acoso ni la discriminación en las unidades organizativas que estén bajo su responsabilidad.

En caso de producirse, debe quedar garantizada la ayuda al personal que lo sufra y evitar con todos los medios posibles que la situación se repita.

Asimismo, corresponde a cada persona determinar el comportamiento que le resulte inaceptable y ofensivo, y así debe hacerlo saber al acosador, por sí o por terceras personas de su confianza, y en todo caso, puede utilizar cualquiera de los procedimientos que en este protocolo se establecen.

En consecuencia, la Comisión de Investigación en Electrolux (generalmente un máximo de tres miembros a designar por la empresa específicamente según el caso, entre los que uno de ellos deberá ser Representante de los Trabajadores) será la encargada de aplicar el presente protocolo cuyo objetivo será el de conseguir un ambiente exento de acoso, dirigido tanto a la prevención, en sus diferentes modalidades, como a la rápida solución de las reclamaciones que se puedan generar con las debidas garantías de confidencialidad e imparcialidad.

**CAPÍTULO I****Conceptos**

**Acoso sexual:** es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán constitutivas de acoso sexual las conductas no deseadas que afecten a la dignidad de la persona y que sean realizadas por cualquier persona relacionada con la víctima por causa del trabajo con o sin relación laboral, así como las realizadas prevaliéndose de una situación de superioridad.

Corresponderá a cada persona determinar el comportamiento que le resulta ofensivo, debiendo así manifestarlo, de forma que si la conducta persiste se convertirá en acoso sexual. No obstante, en determinadas circunstancias, un único incidente puede constituir acoso sexual.

Las conductas constitutivas de acoso sexual podrán ser:

1. De carácter ambiental: Aquellas que crean un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante, no siendo necesario que exista una conexión directa entre la acción y las condiciones de trabajo.  
Podrán ser conductas tanto verbales como no verbales, desde imágenes de contenido sexual, hasta bromas, comentarios sobre la apariencia o condición sexual, mensajes, llamadas telefónicas, etc.

**2. De intercambio:**

- Chantaje sexual: Propositiones o conductas producidas por un superior jerárquico o personal de la que pueda depender la estabilidad del empleo o la mejora de las condiciones de trabajo, en el acceso a la formación, la promoción, la retribución o cualquier otra decisión relativa al mismo.  
Conductas que provengan de compañeros o cualquier otra persona relacionada con la víctima por causa de trabajo, que impliquen contacto físico, invitaciones persistentes, comprometedoras, peticiones de favores sexuales, etc.  
El acoso sexual se distinguirá de las conductas libremente aceptadas y recíprocas.
- Acoso por razón de sexo: es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Serán conductas de acoso por razón de sexo, entre otras:

- Aquellas que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo, la maternidad o la paternidad.
- Las medidas organizacionales ejecutadas en función del sexo de una persona, con fines degradantes, (exclusión, aislamiento, evaluación no equitativa del desempeño, asignación de tareas degradantes, sin sentido o por debajo de su capacidad profesional, etc.).
- Comportamientos, conductas o prácticas que se tomen en función del sexo de la persona de forma explícita o implícita y que tengan efecto sobre el empleo o las condiciones de trabajo.
- Acoso moral o "mobbing": es cualquier comportamiento realizado por una persona o grupo de personas de forma sistemática, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona, en el lugar de trabajo, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Serán conductas constitutivas de acoso moral, "mobbing", entre otras:

- Las medidas organizacionales ejecutadas con fines degradantes (exclusión, aislamiento, minusvaloración o desprecio de la labor profesional, asignación de tareas degradantes, sin sentido o por debajo de su capacidad profesional etc.)
- Comportamiento, conductas o prácticas explícitas que tengan efecto sobre el empleo de la persona o sus condiciones de trabajo.

En cuanto a discriminación por motivos de raza, religión, nacionalidad, opiniones políticas, edad, u otros, se atenderá especialmente a procesos clave en la empresa como:

- Selección de personal.
- Términos de contratación, compensación, beneficios.
- Adjudicación de formación.
- Evaluación del desempeño.
- Asignación de promociones y cambios de puesto.
- Despido.

## **CAPÍTULO II**

### **Medidas preventivas**

Este protocolo de actuación se enmarca en el cumplimiento de los principios de protección, prevención y evaluación de riesgos establecidos en los artículos 14, 15 y 16 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos laborales, así como en el artículo 48 de la ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en las oficinas de "Electrolux España" y será de aplicación tanto al personal contratado como al personal subcontratado.

Se establecerán acciones encaminadas a la prevención en diferentes ámbitos:

- Información: a través de campañas divulgativas que fomenten el respeto entre todas las personas de la empresa.
- Formación: realizando campañas de concienciación realizando cualquier otra acción que se estime necesario para el cumplimiento de los fines de este protocolo.

- Existen a disposición de todos los empleados en intranet (E-Gate): Código Ético, Código de Conducta y documentación sobre los estándares en materia de trabajo, encargados de compartir información básica y regular actuaciones en caso de:
  - a) Corrupción.
  - b) Regalos e invitaciones a eventos.
  - c) Fraude Contable.
  - d) Uso irregular de los bienes de la compañía.
  - e) Propiedad intelectual.
  - f) uso de Información Confidencial.
  - g) "Anti Trust".
  - h) Involucración en política y donaciones.
  - i) Conflicto de intereses.
  - j) Ética y entorno.
  - k) Derechos Humanos.
  - l) Discriminación y acoso.

### **CAPÍTULO III**

#### **Procedimientos de actuación**

Sin perjuicio de la utilización de la vía legal correspondiente, existen dos tipos de procedimientos:

1. Interno: Cada empleado deberá valorar si se siente más cómodo contactando con su responsable directo, "grandparent" (responsable del responsable directo), comité de empresa o recursos humanos. La comunicación de la denuncia se hará verbalmente o por escrito, tanto por la propia víctima como por la persona en quien delegue. Esta vía suele ser la más rápida y directa, que la que se detalla en el punto 2 de este capítulo.
2. A través de expertos externos: en el caso de que no sea posible alguna de estas vías por motivos de confidencialidad, impacto o casos especialmente sensibles, se pone a disposición de todos los empleados y empleadas una Línea de Ayuda Ética (Electrolux Ethics Helpline) a través de la intranet (E-Gate) gestionada por una empresa independiente (LRN/EthicsPoint) especializada en la gestión de denuncias y reclamaciones en todo el mundo. Como se explica en nuestra intranet E-Gate, se puede contactar con ellos a través del link disponible o bien a través de línea telefónica (seleccionar idioma: español). El listado de números para cada país y los pasos a seguir a través de ambos canales, quedan perfectamente definidos en la intranet E-Gate, apartado Ética en Electrolux. La atención se produce 24h los 7 días de la semana. Existe un protocolo para la creación de una Comisión de Investigación internacional o local, según el caso.

Los temas que se pueden reportar son todos los descritos en los apartados a) a l) del capítulo II anterior, denominado como Medidas Preventivas.

Según la vía que se utilice se creará una Comisión de Investigación específica para el caso, que se encarga de dar cauce a las denuncias o reclamaciones que el trabajador o trabajadora haya formulado.

Se podrá reclamar la intervención de personas especializadas en alguna de las materias a tratar, siempre que esta Comisión así lo determine. La Comisión de Investigación se compromete a:

- Proceder con la discreción necesaria, protegiendo la intimidad, dignidad y confidencialidad de las personas afectadas.
- Realizar las investigaciones sin demoras.
- Buscar el esclarecimiento de los hechos resolviendo de forma imparcial y objetiva.

Una vez creada la Comisión de Investigación, esta podrá tomar medidas preventivas en el mismo momento de la recepción de la denuncia si así lo estimara conveniente. Deberá estar compuesta por 3 miembros que llevarán el proceso y que serán elegidos, para garantizar la imparcialidad de informe final. No se excluye que esta comisión de investigación pueda estar compuesta por personal especializado.

La Comisión de Investigación. Se entrevistará tanto con la parte afectada y con la denunciada o cualquier otra persona que se estime necesario con el fin de conseguir la interrupción del acoso y alcanzar una solución. El proceso desde la recepción de la denuncia hasta la propuesta de acciones final no podrá exceder de 30 días.

Durante todo el proceso tanto el denunciante como el denunciado podrán ser asistidos por un representante sindical o por una persona de su confianza.

A continuación, la Comisión de Investigación. Elaborará un informe de conclusiones detallado, que contendrá los hechos probados y acontecidos y que, tras deliberación, propondrá a la dirección de Electrolux las medidas que crea oportunas.

Los informes emitidos por la Comisión de Investigación., deben ser asumidos por la dirección de la empresa, y esta aplicará las medidas pertinentes conforme al régimen sancionador recogido en el presente protocolo.

#### **CAPÍTULO IV**

##### **Medidas a adoptar, sanciones**

Las sanciones, siempre conforme con el convenio colectivo o norma vigente, podrán ser consideradas leve, graves o muy graves en función del grado de repercusión de los hechos.

#### **CAPÍTULO V**

##### **Protección de las víctimas**

En caso de que se determine la existencia de acoso en cualquiera de sus modalidades y la sanción impuesta sea de gravedad sin concluir en un despido de la persona agresora, se tomarán las medidas oportunas para que aquella y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto de trabajo, medidas que no podrán suponer ni una mejora ni un detrimento de sus condiciones laborales. La Comisión de Investigación podrá proponer el apoyo psicológico y social al acosado o acosada y a su familia si así lo considerase necesario.

#### **CAPÍTULO VI**

##### **Otras disposiciones**

- A. La persona denunciada tendrá, hasta la resolución del expediente, el beneficio de la presunción de inocencia.
- B. Si la persona denunciante sufriera represalias o actos de discriminación, se haya determinado o no la existencia de acoso en cualquiera de sus modalidades, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes.
- C. Si el resultado del expediente fuera la determinación de la existencia de acoso en cualquiera de sus modalidades, dicha conducta será considerada como falta laboral muy grave, incoándose el expediente disciplinario correspondiente.
- D. Dentro del informe de conclusiones, la CI propondrá:
  - El sobreseimiento del expediente si las pruebas no son concluyentes.
  - La propuesta de acciones indicando tipo e intensidad de la conducta.
  - Si el resultado del expediente es de sobreseimiento, con expresa declaración sobre la mala fe de la denuncia, a la persona denunciante se le incoará expediente disciplinario.
- E. Confidencialidad. Todas las personas participantes en el proceso guardarán confidencialidad sobre todo lo tratado, con el fin de salvaguardar la intimidad de los afectados. En los documentos por escrito no se mencionarán los nombres de los afectados, sino que se les asignará un código numérico a las partes afectadas, cuya recepción deberán firmar como garantía de confidencialidad e intimidad.
- F. Comunicación, La dirección de la empresa pondrá en conocimiento de todos los trabajadores el contenido del presente protocolo, a través de su difusión eficaz y generalizada. Igualmente, proporcionará información asesoramiento sobre el tema objeto del mismo a toda personal de la plantilla que lo requiera. Este procedimiento interno funcionará con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al efecto ante cualquier instancia administrativa o judicial.
- G. Todo empleado de Electrolux tiene la obligación de colaborar con la comisión de investigación para aclarar al máximo cualquier circunstancia.
- H. Se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectuasen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, y contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso frente a sí mismos o frente a terceros.

**CAPÍTULO VII**

Ante cualquier norma legal o convencional de ámbito superior que afecte al contenido del presente Protocolo, las personas firmantes del mismo se comprometen a su inmediata adecuación. El contenido del presente Protocolo es de obligatorio cumplimiento para todo el personal de la empresa. Su contenido entrará en vigor a partir de su comunicación a la plantilla. Se mantendrá en vigencia hasta tanto no sea modificado o reemplazado por otro. El protocolo vigente en cada momento estará a disposición de todo el personal a través de los cauces de comunicación oficiales entre la empresa y la plantilla.

**RETRIBUCIONES MÍNIMAS CON EFECTOS 1 DE ENERO DE 2019  
(euros brutos) INCREMENTO 1,8%**

<b>GRUPO</b>	<b>SALARIO BRUTO ANUAL</b>
6	44.594,92
5	32.681,51
4	27.039,45
3	25.176,00
2	21.976,45
1	17.512,35
0	13.743,00

(03/26.700/19)



## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 4 *RESOLUCIÓN de 18 de julio de 2019, 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 de Fomento de Construcciones y Contratas, S. A. (código número 28102501012019).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la Empresa Fomento de Construcciones y Contratas, S. A, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 14 de enero de 2019, 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 18 de julio de 2019.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

**CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA VIARIA Y RECOGIDA DE RESIDUOS SÓLIDOS  
URBANOS DE LA EMPRESA FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, SA PARA  
SU CENTRO DE TRABAJO DE LA CIEMPOZUELOS**

**Capítulo I**

**Condiciones generales**

Artículo 1º. Partes que conciertan el convenio colectivo

El presente convenio colectivo ha sido suscrito por la empresa, Fomento de Construcciones y Contratas, SA y la representación legal de sus trabajadores en el centro de trabajo del servicio de recogida de residuos sólidos urbanos y limpieza viaria de Ciempozuelos.

Dichas representaciones ostentan la legitimación legal necesaria para el otorgamiento del citado convenio colectivo, por lo que el mismo resulta de obligado cumplimiento para la empresa y los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación y durante el tiempo de su vigencia.

Artículo 2º. Ámbito personal y territorial

El presente convenio colectivo será de aplicación a todos los trabajadores de la empresa Fomento de Construcciones y Contratas, SA que prestan sus servicios en las tareas de limpieza pública viaria y recogida de residuos sólidos urbanos en el término municipal de Ciempozuelos, así como al personal administrativo, rector y de gestión adscrito a la contrata de dicho servicio.

Artículo 3º. Ámbito temporal y denuncia

La duración del presente convenio colectivo se extenderá desde el 1 de enero de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2019, fecha en la que, sin más trámites, quedará automáticamente denunciado, si bien cualquiera de las partes podrá formular denuncia con anterioridad a dicha fecha, dentro de los seis meses anteriores a la finalización del período de vigencia, momento a partir del cual se constituirá la comisión negociadora para la negociación de nuevo convenio colectivo. En todo caso, el presente convenio colectivo prolongará su contenido normativo, aunque hubiese sido denunciado o hubiese finalizado su duración pactada, hasta la fecha de entrada en vigor de un nuevo convenio colectivo que lo sustituya.

El presente convenio colectivo deroga y sustituye desde el día 1 de enero de 2018, al anterior convenio colectivo, a todos los efectos.

Artículo 4º. Absorción y compensación

Operará la compensación y absorción cuando las retribuciones realmente abonadas a los trabajadores, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables que las establecidas en este convenio colectivo. Asimismo, cualesquiera incrementos retributivos, distintos a los pactados en este convenio colectivo, que pudieran establecerse en el futuro por disposiciones legales o convencionales, serían igualmente compensados y absorbidos, si considerados en su conjunto y cómputo anual, no superasen las condiciones económicas establecidas en este convenio colectivo.

Artículo 5º. Comisión mixta paritaria

En el plazo de los diez días siguientes a la firma del presente convenio colectivo se constituirá una comisión mixta paritaria para la aplicación e interpretación del mismo. Esta comisión podrá ser convocada a instancia de cualquiera de las partes afectadas por el presente convenio y deberá reunirse dentro del plazo de las cuarenta y ocho horas siguientes a dicha convocatoria.

Las funciones de la comisión paritaria serán las siguientes:

- A. Interpretación de la totalidad del convenio colectivo.
- B. Vigilancia del cumplimiento de todo lo pactado.

- C. Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales posteriores a la entrada en vigor del convenio colectivo y que puedan afectar a su contenido.
- D. Cualesquiera otras actividades tendentes a la mayor eficacia en la aplicación del convenio colectivo y a la solución de los posibles conflictos originados por el mismo.
- E. Resolución de las controversias que pudiesen plantearse en procedimientos de inaplicación de condiciones de trabajo llevados a cabo de conformidad con lo previsto en el artículo 21 del presente convenio, finalizados sin acuerdo entre empresa y representantes legales de los trabajadores.

Cualquier cuestión litigiosa que guarde relación con el contenido y aplicación del convenio colectivo deberá ser planteada ante su comisión paritaria, con carácter previo a cualquier acción judicial o extrajudicial, a fin de que por dicha comisión se emita el correspondiente dictamen sobre la misma. Dicho dictamen será emitido en el plazo de los diez días siguientes a su solicitud.

Si a pesar de la solicitud presentada, el citado dictamen no fuera emitido en el plazo señalado, se tendrá por cumplido dicho requisito previo por parte del solicitante, quien podrá formular las reclamaciones que estime pertinentes, en relación a la cuestión planteada en su solicitud.

#### Artículo 6º. Composición de la comisión mixta paritaria

La comisión mixta paritaria estará compuesta por un representante de cada una de las partes firmantes del convenio colectivo.

## **Capítulo II**

### **Condiciones de trabajo**

#### Artículo 7º. Jornada Trabajo

La jornada de trabajo será de 39 horas semanales, distribuida de lunes a domingo para el personal afecto por este convenio colectivo con los descansos semanales según cuadrante al efecto que se elaborará de forma mensual para el personal de LV y RBU.

De igual forma se establece como tiempo efectivo de trabajo en ambos casos el de bocadillo que se viene disfrutando, y que será de 30 minutos.

A partir del 1 de enero de 2019 el personal adscrito al servicio de LV descansará en sábados alternos.

#### Artículo 8º. Vacaciones

El período de vacaciones anuales retribuidas será de 30 días naturales. Su retribución es la que se establece en las tablas salariales anexas. Aquellos trabajadores que no hayan prestado sus servicios durante el año natural completo, disfrutarán de un período vacacional proporcional al tiempo trabajado durante el año.

Las vacaciones se disfrutarán durante el periodo comprendido entre el 1 de julio y el 30 de septiembre, ambos inclusive, y las fechas de su disfrute se fijarán mediante un sistema rotativo de turnos (el trabajador que disfrute sus vacaciones en el mes de julio, al año siguiente lo hará en el mes de agosto, siguiente en septiembre, y así sucesivamente).

#### Artículo 9º. Fiestas retribuidas

Además de las fiestas de carácter retribuido y no recuperable establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, también tendrá dicha consideración el día 3 de noviembre, festividad de San Martín de Porres.

#### Artículo 10º. Conductores

A los trabajadores que ostentan la categoría profesional de conductor que fueran sancionados con la suspensión temporal de su permiso de conducción hasta un período máximo de 6 meses, la empresa les asignará durante dicho período al puesto de peón de limpieza viaria y/o recogida de basuras, respetándoles las retribuciones correspondientes a su categoría profesional. Este beneficio no será de aplicación a los citados conductores, cuando la causa de la suspensión sea motivada por embriaguez o toxicomanía, en cuyo caso la relación laboral quedará suspendida hasta la finalización de dicha suspensión, no teniendo derecho los trabajadores afectados a la percepción de ningún tipo de retribución durante el período de suspensión.

Cuando la citada suspensión del permiso de conducción, independientemente de la causa que la motivara, fuera por un período superior a los 6 meses, la relación laboral quedará suspendida hasta la finalización de dicha suspensión, no teniendo derecho los trabajadores afectados a la percepción de ningún tipo de retribución durante el período de suspensión.

#### Artículo 11º. Licencias y permisos

El personal afectado por este convenio colectivo tendrá derecho a disfrutar de permiso retribuido y no recuperable, en la forma y condiciones que a continuación se especifican:

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Dos días por el nacimiento o adopción de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- Dos días naturales por traslado del domicilio habitual.
- Un día hábil por matrimonio de hijos, hermanos o padres, ampliable a dos días cuando el matrimonio se celebre fuera de la Comunidad Autónoma de Madrid.
- El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, incluido el ejercicio del sufragio activo.

Todas estas situaciones deberán ser preavisadas a la empresa con la mayor antelación posible, al margen de su posterior justificación.

#### Artículo 12º. Absorción del personal

En materia de subrogación de personal adscrito al servicio se estará a lo dispuesto en el artículo 49 y siguientes del Convenio Colectivo General del Sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos limpieza y conservación de alcantarillado.

#### Artículo 13º. Indemnización y seguro de responsabilidad civil

La empresa deberá suscribir un contrato de seguro para la cobertura de los riesgos de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez del trabajador, derivados de accidente de trabajo o enfermedad profesional, por un importe indemnizatorio a favor de los trabajadores o de sus herederos legítimos de 10.250 euros.

Asimismo, la empresa suscribirá un seguro colectivo de responsabilidad civil que cubra los daños que pudieran causar los trabajadores en el ejercicio de sus funciones laborales.

### Capítulo III

#### Condiciones económicas

##### Artículo 14º. Retribuciones

Las retribuciones de los trabajadores afectados por este convenio colectivo durante el período comprendido entre el 01 de enero de 2018 y 31 de diciembre de 2019, serán las que se reflejan, en función de cada categoría profesional, en las tablas salariales anexas.

##### Artículo 15º. Antigüedad

Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo tendrán derecho a un complemento por antigüedad de un 5% de su salario base diario o mensual, por cada tres años de permanencia continuada en la empresa. La cuantía máxima del complemento de antigüedad será el equivalente al 25% de dicho salario.

##### Artículo 16º. Pagas extraordinarias

Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo percibirán anualmente dos pagas extraordinarias, con las denominaciones de navidad y verano, cuyas características son las siguientes:

Cuantía: la fijada en las tablas salariales anexas de este convenio colectivo para cada categoría profesional, más, en su caso, treinta días de complemento por antigüedad.

Abono: la paga extraordinaria de verano se hará efectiva antes del día 16 de julio, y la de navidad antes del día 17 de diciembre.

Devengo: el periodo de devengo de la paga extraordinaria de Verano será desde el 1 de enero al 30 de junio, y el de la paga extraordinaria de Navidad desde el 1 de julio hasta el 31 de diciembre. En caso de alta o baja del trabajador en la empresa durante dichos periodos, las pagas extraordinarias se abonarán en proporción a los días trabajados durante los mismos.

Se establece la posibilidad del cobro prorrateado mes a mes de las pagas extraordinarias, mediante acuerdo individual entre empresa y trabajador, que se considerará existente, en todo caso, siempre que dicho cobro prorrateado venga reflejado en el recibo de salarios del trabajador.

##### Artículo 17º. Paga de beneficios

Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo recibirán una gratificación extraordinaria con la denominación de paga de beneficios, en la cuantía que se determina en las tablas salariales anexas de este convenio, más, en su caso, 15 días de complemento por antigüedad.

Esta gratificación se devengará durante el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre. En caso de alta o baja del trabajador en la empresa durante dicho periodo, se aplicará lo dispuesto en el artículo 17º respecto a las pagas extraordinarias.

Se procederá al abono prorrateado mes a mes de la citada paga de beneficios, con respecto a todos los trabajadores afectados por este convenio.

##### Artículo 18º. Pluses salariales

Se establecen los siguientes pluses salariales:

- a) Incentivos
- b) Plus Tóxico, penoso y peligroso (Plus T.P.P)

Las cuantías de dichos pluses son las reflejadas en las tablas salariales anexas de este convenio y su devengo se producirá por día natural o, en el caso de los trabajadores con salario mensual, en la cuantía fijada en el anexo I de este convenio, produciéndose el devengo cada mes. Estos conceptos salariales serán fijos y no revisables ni actualizable su cuantía durante toda la vigencia del convenio.

#### Artículo 19º. Nocturnidad

Las horas efectivamente trabajadas durante el período comprendido entre las 22.00 horas y las 06.00 horas, se considerarán trabajo nocturno y serán retribuidas con un complemento adicional por nocturnidad del 25% sobre el salario base correspondiente a cada hora, de acuerdo al procedimiento que se establece en este artículo. El trabajador sólo tendrá derecho a la percepción de dicho complemento por las horas concretas que efectivamente trabaje durante el horario nocturno. En consecuencia, las horas o días correspondientes a los períodos de descanso semanal del trabajador o a cualesquiera otros descansos retribuidos, a excepción de las vacaciones anuales, no serán retribuidas, en ningún caso, con el citado complemento adicional por nocturnidad, aunque el trabajador realizara toda su jornada laboral en horario nocturno.

El importe del complemento adicional por nocturnidad correspondiente a cada hora, se calculará de la siguiente forma:

— Se dividirá el importe del salario base diario entre 7,8 unidades y al resultado obtenido se le aplicará el porcentaje del 25%, siendo la cantidad obtenida por la aplicación de dicho porcentaje el complemento adicional por nocturnidad correspondiente a cada hora:

Salario Base diario: 7,8 = X

25% de X = Complemento adicional por nocturnidad por cada hora.

#### Artículo 20º. Plus extrasalarial de transporte y distancia

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo percibirán un plus extrasalarial de transporte y distancia por el desplazamiento desde su domicilio al centro de trabajo, con independencia de la distancia existente entre ambos, por un importe bruto de 108,24 euros mensuales. Dicho plus sólo se devengará durante 11 meses al año, por lo que su cuantía anual será de 1.190,64 euros, aunque será abonado a los trabajadores, a efectos de una mayor uniformidad retributiva, prorrateándose su importe anual entre las 12 mensualidades del año, por lo que cada trabajador percibirá mensualmente la cantidad de 99,22 euros. Este plus extrasalarial será fijo y no revisable ni actualizable su cuantía durante toda la vigencia del convenio

Los incrementos retributivos establecidos en este convenio colectivo durante su período de vigencia también serán de aplicación al plus extrasalarial de transporte y distancia.

#### Artículo 21º. Plus Asistencia

A partir del 1 de enero del 2019, se genera el derecho para todos los trabajadores afectados por el presente convenio de percibir un plus de asistencia. El importe de este plus será de 1€ por día efectivamente trabajado para el personal a jornada completa. Para los trabajadores fijos o fijos de contrata contratados a tiempo parcial, la cuantía de este plus será proporcional a la jornada realizada.

Para tener derecho a este plus los trabajadores deberán acudir a su puesto de trabajo y llevar a cabo la prestación de servicios encomendada durante todos los días laborables del año, no permitiéndose, a los efectos del cobro del mismo, más ausencias que las surgidas por el disfrute de los días de vacaciones, los descansos previstos en el art 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, las bajas por maternidad, las bajas por accidente de trabajo o enfermedad profesional y el crédito horario sindical.

El devengo y abono de este plus será mensual, computándose por día efectivamente trabajado.

#### Artículo 22º. Plus funcional

Se establece un Plus funcional para el personal afecto a este convenio con categoría profesional de peón, a razón de 0,80€ diarios para todos aquellos trabajadores que realicen funciones que conlleven el manejo de un volquete, una barredora, una hidrolimpiadora y/o una sopladora.

Este complemento retribuye los diferentes factores de los puestos de trabajo, tanto en responsabilidades como en esfuerzos y en condiciones de trabajo. El trabajador se responsabilizará de la adecuada conservación de la maquinaria o vehículo que se le asigne.

Dentro de las necesidades del servicio, se procurará que el manejo de la sopladora se realice de forma rotativa entre todo el personal adscrito a la contrata.

#### Artículo. 23.- Horas Extras

Cuando sea necesario a juicio de la empresa, por necesidades derivadas de la producción, los trabajadores afectos a este convenio colectivo realizarán la prestación de sus servicios en horas extraordinarias (incluidos festivos), compensándose dichas horas en las cuantías especificadas en las tablas anexas.

La prestación en horas extraordinarias se realizará con personal voluntario, de no cubrirse con personal voluntario, y surgir la necesidad obligatoria de su realización, la prestación se hará según cuadrante que se elaborará al efecto.

De igual forma, se establece la posibilidad de su compensación en descanso igual a las horas realizadas, a elección del trabajador, dentro de los cuatro meses siguientes a realización, procediendo a su abono si al final de dicho periodo no se compensaron con descansos.

No serán tenidas en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación con descanso compensatorio o remuneración como hora extra.

#### Artículo 24º. Régimen de inaplicación de condiciones de trabajo

Cuando concurren en la empresa causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, en la definición que de las mismas realiza el artículo 82.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, por acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores legitimados para negociar el convenio colectivo, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

El período de consultas dentro del procedimiento de inaplicación se desarrollará en los términos del artículo 41.4 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, pudiendo finalizar dicho período con acuerdo o sin acuerdo entre empresa y representante legal de los trabajadores. En el supuesto de terminación con acuerdo, el mismo deberá determinar, en todo caso y con exactitud, las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del período de vigencia del presente convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días

para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada, mediante resolución que será vinculante para las partes.

Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y la Comisión Paritaria no hubiera solucionado la controversia o no fuera competente para pronunciarse sobre la misma, las partes podrán someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos u órgano equivalente de la Comunidad Autónoma, cuya decisión tendrá carácter vinculante para las partes.

#### **Capítulo IV**

##### **Otras materias**

###### Artículo 25º. Incapacidad temporal

Durante las situaciones de incapacidad temporal, cualquiera que sea su causa, los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo percibirán, exclusivamente, las prestaciones establecidas al efecto por la normativa estatal de Seguridad Social, sin que la empresa deba abonar ningún tipo de mejora o complemento.

###### Artículo 26º. Prendas de trabajo

Los trabajadores recibirán de la empresa las siguientes prendas de trabajo:

###### **Ropa de invierno:**

- Una camisa de manga larga.
- Un pantalón de alta visibilidad.
- Un par de botas de material.
- Una cazadora de alta visibilidad
- Un jersey
- Un gorro.

###### **Ropa de verano:**

- Una camisa de manga corta de alta visibilidad
- Un pantalón de alta visibilidad
- Un par de zapatos.
- Una cazadora de alta visibilidad.
- Una gorra

La ropa de verano será entregada durante el mes de mayo y la ropa de invierno durante el mes de octubre. Dichas entregas se realizarán en el centro de trabajo y en horario laboral.

###### Artículo 27º. Jubilación

Se estará al dispuesto en la normativa vigente.

###### Artículo 28º. Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres

En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, las partes que suscriben este convenio colectivo se comprometen a implantar en su ámbito de aplicación la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a evitar cualquier situación de discriminación por razón de sexo.

Este compromiso conlleva la eliminación de los obstáculos que puedan provocar el incumplimiento del principio general de igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como la puesta en marcha de medidas de acción positiva o de cualesquiera otras que sean necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación por razón de sexo.

En este sentido, las partes firmantes del presente convenio colectivo se reunirán en el plazo de un año desde su entrada en vigor para vigilar y valorar si existe algún tipo de discriminación o desigualdad de trato entre los hombres y mujeres a los que resulte de aplicación el presente convenio, debiendo adoptar, en su caso, medidas para poner fin a dicha desigualdad, con especial observancia de los siguientes aspectos:

— Control y vigilancia de que tanto hombres como mujeres pueden acceder y desempeñar cualquiera de los puestos y categorías profesionales establecidos en el convenio colectivo, sin que se produzca ni se haya producido ningún tipo de discriminación en el acceso a dichos puestos, por razón de género.

— Control y vigilancia de la existencia de igualdad salarial en la empresa entre hombres y mujeres, de tal forma que los trabajadores, hombres o mujeres, perciben sus remuneraciones en atención a su categoría profesional y a sus funciones desempeñadas en la empresa, sin que se produzca discriminación ni diferencias salariales en la retribución de unos y otros trabajadores por razón de género.

— Control y vigilancia de que no existe diferencia de trato en la aplicación de las condiciones de trabajo de los trabajadores a los que resulte de aplicación el presente convenio por razón de género.

Todo lo pactado en el presente convenio colectivo deberá aplicarse e interpretarse con absoluto respeto al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, siendo nula de pleno derecho cualquier situación que suponga vulneración del citado principio.

## Capítulo V

### Acción sindical

#### Artículo 28º. Garantías sindicales

Los trabajadores, fuera del horario laboral y previa notificación a la empresa, podrán celebrar asambleas dentro del recinto de su centro de trabajo.

#### Artículo 30º. Cuotas sindicales

A requerimiento de los trabajadores afiliados a un sindicato, la empresa deberá descontar de sus nóminas mensuales el importe correspondiente a sus cuotas sindicales e ingresarlo en la cuenta del sindicato que le sea facilitada. El trabajador interesado en dicha opción, entregará a la Dirección de la empresa un escrito en el que manifestará de forma expresa su deseo de que le sea devuelta la cuota sindical, así como la cuenta bancaria del sindicato en la que deberá ser ingresada dicha cantidad.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.- Incremento Salarial**

Se acuerda un incremento salarial para el año 2018 de 190€ para la función profesional de peón, y de 200€ para la de conductor. Dicho incremento se abonará en una única paga, no consolidable, inmediatamente después de la firma del presente convenio colectivo, con independencia de su posterior publicación en el Boletín Oficial.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.- Planes de Igualdad**

Para el desarrollo de los Planes de Igualdad se acuerda someterse al pacto suscrito el día 25 de enero de 2018, entre Fomento de Construcciones y Contratas, S.A., UGT y CCOO.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.- Resolución de Conflictos**

Durante la vigencia del presente Convenio ambas partes se comprometen a resolver los posibles conflictos que puedan surgir por interpretación o adecuación de las condiciones pactadas en el

presente Convenio respecto a otras normas anteriores o futuras, por vía de acuerdos, sin perjuicio de las competencias propias de la autoridad laboral o jurisdiccional.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Mixta Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del instituto laboral de la Comunidad de Madrid y en su reglamento.

La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y su reglamento.

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA.- Estabilidad en el empleo.**

La empresa se compromete a transformar en indefinidos todos aquellos contratos por obra o servicio determinado existentes en el ámbito territorial y personal del presente convenio que estén formalizados y vigentes a 31 de octubre de 2018. Dichas transformaciones se llevarán a efecto en el plazo de tres meses desde la firma del presente convenio colectivo.

**DISPOSICIÓN DEROGATORIA.- Derogaciones y Modificaciones.**

Quedan derogados todos los convenios colectivos que han venido siendo de aplicación con anterioridad a la fecha, manifestándose expresamente que las condiciones establecidas en el presente Convenio Colectivo, contempladas globalmente y en cómputo anual, mejora las reglamentarias o convenidas anteriormente.

**TABLA SALARIAL CIEMPOZUELOS AÑO 2018**

Grupo Profesional / Categorías		Salario Base	Plus Tóxico Penoso y Peligroso	Plus Transporte	Incentivo	Paga Verano	Paga Navidad	Paga Beneficios	Paga Vacaciones	Total Bruto Anual
Mandos intermedios	Encargado	31,96 €	0,00 €	99,22 €	7,28 €	1.054,15 €	1.054,15 €	527,07 €	1.276,42 €	18.148,61 €
	Conductor	26,46 €	6,21 €	99,22 €	3,33 €	812,10 €	812,10 €	406,05 €	1.179,22 €	16.360,89 €
Operarios	Peón	24,20 €	5,48 €	99,22 €	1,23 €	738,33 €	738,33 €	369,16 €	1.026,52 €	14.318,61 €

Horas extras	
Peón	10
Conductor	10

**TABLA SALARIAL CONVENIO CIEMPOZUELOS AÑO 2019**

Grupo Profesional / Categorías		Salario Base	Plus Tóxico Penoso y Peligroso	Plus Transporte	Incentivo	Plus Funcional	Plus Asistencia	Paga Verano	Paga Navidad	Paga Beneficios	Paga Vacaciones	Total Bruto Anual
Mandos Intermedios	Encargado	31,96 €	0,00 €	99,22 €	7,28 €		1,00 €	1.054,15 €	1.054,15 €	527,07 €	1.276,42 €	18.148,61 €
	Conductor	26,46 €	6,21 €	99,22 €	3,33 €		1,00 €	812,10 €	812,10 €	406,05 €	1.179,22 €	16.360,89 €
Operarios	Peón	24,20 €	5,48 €	99,22 €	1,23 €	0,80 €	1,00 €	738,33 €	738,33 €	369,16 €	1.026,52 €	14.318,61 €

Horas extras	
Peón	10
Conductor	11

(03/26.755/19)



## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 5** *RESOLUCIÓN de 30 de julio de 2019, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de las Empresas Fomento de Construcciones y Contratas, S. A., UTE RM2 y UTE “Recogida Sur Madrid” para la recogida de basuras de Madrid-Capital (código número 28102533012019).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de las Empresas Fomento de Construcciones y Contratas, S. A., UTE RM2 y UTE “Recogida Sur Madrid” para la recogida de basuras de Madrid-Capital, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 5 de diciembre 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 30 de julio de 2019.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

**CONVENIO COLECTIVO DE R.B.U. MADRID-CAPITAL PARA LOS AÑOS 2018-2019****CAPITULO I.- NORMAS GENERALES****Artículo 1º.- Determinación de las partes que conciertan el convenio y ámbito de aplicación**

El presente Convenio Colectivo tendrá ámbito local limitado al término municipal de Madrid y será de aplicación a todas las empresas adjudicatarias del Ayuntamiento de Madrid de los servicios de recogida de basuras urbanas denominado RBU (fracción resto, fracción envases y orgánica o biorresiduo), en el ámbito territorial antes delimitado, regulando las relaciones laborales entre tales empresas y los/las trabajadores/as que presten sus servicios en las mismas, cualquiera que sea su modalidad de contrato, así como el personal de taller de las mismas, obligando a todos los trabajadores y empresarios incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Quedarán excluidas del ámbito de aplicación del presente convenio las actividades relacionadas con el repaso y con la limpieza y adecuación del entorno de los situados.

Las partes ostentan y se reconocen mutua y recíprocamente la representatividad requerida en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y, por tanto, con plena legitimidad para suscribir el presente Convenio Colectivo.

**Artículo 2º.- Vigencia, duración y prórroga**

La duración del Convenio será de dos años. Años 2018 y 2019.

La denuncia del presente convenio se realizará de forma automática al término de su vigencia.

En cualquier caso, ambas partes pactan, tal y como se establece expresamente en el art. 86.3 del E.T, que el Convenio Colectivo en vigor se mantendrá prorrogado hasta la firma de uno nuevo independientemente del tiempo que sea necesario para la negociación y firma del mismo.

**Artículo 3º.- Condiciones más beneficiosas**

Las condiciones establecidas en el presente Convenio se considerarán mínimas, respetándose a título individual o colectivo aquellas condiciones económicas o de otra índole que fueren más beneficiosas a las recogidas en este Convenio, consideradas en conjunto y en cómputo anual.

**Artículo 4º.- Absorción y compensación**

Las retribuciones establecidas en este Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y el origen de las mismas.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, convenios colectivos o contratos individuales, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio, cuando consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí pactadas.

En caso contrario, serán compensadas y absorbidas por estas últimas, manteniéndose el presente Convenio en sus propios términos, en la forma y condiciones que queden pactadas.

**Artículo 5º.- Comisión Mixta Paritaria**

Se crea una Comisión Mixta Paritaria en la aplicación e interpretación del Convenio, integrada por tres representantes de la Empresa y tres representantes de la parte social por contrata.

Esta Comisión se reunirá a instancia de parte, y dicha reunión habrá de celebrarse dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la convocatoria.

La Comisión se constituirá en el plazo máximo de 10 días a contar desde la fecha de la firma del Convenio, siendo sus funciones las que a continuación se detallan:

- 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 del presente Convenio, que puedan afectar a su contenido.
- d) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia del Convenio y a una mayor solución interna de los conflictos.

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 le hubiere sido solicitado.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Mixta Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su reglamento.

La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional mencionado en el párrafo anterior.

#### **Artículo 6º.- Comité de Empresa Intercentros**

Se creará un Comité de Empresa Intercentros con un máximo de 12 trabajadores nombrados entre los miembros de los distintos Comités de Centros de R.B.U. (Madrid Capital) en la proporción que corresponda conforme a su representatividad.

Este Comité Intercentros desarrollará un reglamento de funcionamiento interno y tendrá todas las facultades que para los Comités de Empresa establece la legislación vigente.

### CAPITULO II.- CONDICIONES ECONÓMICAS

#### **Artículo 7º.- Concepto retributivo**

La retribución de cada trabajador estará compuesta por el salario base del Convenio y los complementos que para cada actividad, nivel y funciones y/o especialidad profesional, se determinan en las tablas salariales del Anexo I correspondiente, en relación con el contenido de los artículos siguientes.

El pago de la nómina mensual se efectuará en el último día hábil de cada mes. Cuando el último día hábil del mes coincida en, lunes, sábado o víspera de festivo, se pagará un día antes. Anualmente se elaborará un calendario de pago de la nómina en el período vacacional, en función de las fechas de los turnos de vacaciones.

Asimismo, las Empresas adjudicatarias concederán un anticipo el día 15 de cada mes, en la cuantía de 600 €, a todos los trabajadores que lo soliciten con suficiente antelación.

Las pagas de navidad y verano se entregarán en documento separado de la nómina mensual.

Tanto la nómina mensual como las pagas se entregarán en sobre cerrado a todos aquellos trabajadores que cobren por transferencia, de tal forma que se garantice la privacidad de su contenido.

#### **Artículo 8º.- Salario Base**

El salario base del personal afecto al presente Convenio Colectivo, es el que se determina para cada nivel y funciones y/o especialidad profesional en el anexo I.

#### **Artículo 9º.- Antigüedad**

- El complemento personal de antigüedad queda establecido en dos bienios del 5 por 100 sobre el salario base, que se devengarán a partir del mes siguiente en que se cumplan.
- Una vez cumplidos los 9 años, se aplicará el complemento personal de antigüedad en la cuantía del 20 por 100 sobre el salario base.
- Una vez cumplidos los 14 años, se aplicará el complemento personal de antigüedad en la cuantía del 25 por 100 sobre el salario base.
- Una vez cumplidos los 16 años, se aplicará el complemento personal de antigüedad en la cuantía del 30 por 100 sobre el salario base, hasta la terminación de los 18 años.
- Una vez cumplidos los 19 años, se aplicará el complemento personal de antigüedad en la cuantía del 40 por 100 sobre el salario base, hasta la terminación de los 23 años.

- Una vez cumplidos los 24 años, se aplicará el complemento de antigüedad en la cuantía del 50 por 100 sobre el salario base, hasta la terminación de los 28 años.
- Una vez cumplidos 29 años, se aplicará el complemento personal de antigüedad en la cuantía del 60 por 100 sobre el salario base.
- Una vez cumplidos 34 años, se aplicará el complemento personal de antigüedad en la cuantía del 70 por 100 sobre el salario base.

#### **Artículo 10º.- Penosidad y Peligrosidad**

El personal a que se refiere en el anexo I del presente Convenio, percibirá un complemento por Penosidad y Peligrosidad consistente en una cantidad fija por día realmente trabajado, cuya cuantía se establece en el citado Anexo.

#### **Artículo 11º.- Nocturnidad**

Todos los trabajadores que realicen la jornada entre las 21:30 h. y las 06:30 h., percibirán un plus de nocturnidad por día efectivamente trabajado, consistente en una cantidad fija que para cada una de las funciones y/o especialidades profesionales se establece en el anexo I. Dicha cantidad es invariable, cualquiera que sea la antigüedad del trabajador, puesto que las posibles variaciones que individualmente pudieran existir en relación con la aplicación de la antigüedad de cada uno de los trabajadores, viene a quedar compensada, en cómputo anual, por las remuneraciones percibidas por el resto de los conceptos.

#### **Artículo 12º.- Plus de Asistencia**

El complemento salarial denominado Plus de Asistencia, se devengará por jornada efectivamente trabajada y consistirá en una cantidad fija que se establece para cada una de las funciones y/o especialidades profesionales según anexo I.

#### **Artículo 13º.- Plus de Especialización**

Todo el personal afectado por el presente Convenio, percibirá un complemento por especialización, según las cuantías del anexo I que se abonará por 334 días al año.

#### **Artículo 14º.- Incentivo de taller.**

Se abonará este incentivo al personal de taller, en las funciones y/o especialidades profesionales y cuantías que se indican en la tabla salarial reflejada en el anexo I (D), por cada día efectivo trabajado.

Este incentivo corresponde al concepto de Incentivo de taller que venía abonándose en el recibo de salarios con esta denominación.

#### **Artículo 15º.- Complementos extrasalariales**

##### **A) PLUS TRANSPORTE:**

El personal comprendido en el presente Convenio Colectivo percibirá, por día efectivamente trabajado, una cantidad en concepto de Plus de Transporte que figura en el anexo I.

##### **B) PLUS VESTUARIO:**

El personal comprendido en el presente Convenio Colectivo percibirá un complemento llamado plus vestuario que se abonará conjuntamente con las pagas de San Martín de Porres por un importe anual de 98,81 euros. No se descontará este concepto como consecuencia del desgaste o rotura de la ropa de trabajo.

#### **Artículo 16º.- Complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes**

Las Empresas adjudicatarias abonarán a todo el personal comprendido en este Convenio, tres pagas extraordinarias que se ajustarán a las siguientes normas:

- a) Cuantía: Será la fijada en el anexo I del presente Convenio para cada una de las funciones y/o especialidades profesionales reflejadas en el mismo, adicionándose a dichas cantidades el complemento de antigüedad que corresponda a 30 días sobre el salario base de las pagas de Verano, Navidad y San Martín de Porres.

- b) Denominación: Las pagas extraordinarias fijadas en el presente artículo corresponderán a la denominación de: Paga de Verano, Navidad y Festividad de San Martín de Porres.
- c) Fecha de abono: Verano, 30 de Junio o día hábil anterior; Navidad, el día 30 de Noviembre o día hábil anterior y San Martín de Porres, 15 de Octubre o día hábil anterior.
- d) Período de devengo: Estas pagas se devengarán por doceavas partes y, en caso de alta o cese del trabajador durante el período de devengo, se abonarán las doceavas partes correspondientes a los meses o fracciones de mes trabajados:
- Verano: Se devengará del 1 de Julio del año anterior al 30 de Junio del año en curso.
  - Navidad: Se devengará del 1 de Enero al 31 de Diciembre del año en curso.
  - San Martín de Porres: Se devengará del 1 de Noviembre del año anterior al 31 de Octubre del año en curso.

**Artículo 17º.- Participación en beneficios**

Se considerará como tal y en la cuantía establecida en el anexo I correspondiente del presente Convenio, añadiendo el complemento de antigüedad que corresponda a 30 días sobre el salario base.

Se devengará del 1 de Enero al 31 de Diciembre y su abono será proporcional a los meses o fracciones del mes trabajados durante el citado período.

Se abonará al personal el 15 de Febrero o día hábil anterior del siguiente año a su devengo.

**Artículo 18º.- Premio de constancia y puntualidad**

Las Empresas adjudicatarias abonarán en concepto de premio a la constancia y puntualidad, en la última nómina del año, la cantidad de 106,65 €, a todos aquellos trabajadores que no hayan faltado día alguno al trabajo en forma injustificada durante el año.

Por cada día de ausencia injustificada, las Empresas adjudicatarias descontarán 21,33 € de dicho premio, pasando dicha cantidad al Fondo Social.

**Artículo 19º.- Horas extraordinarias.****1. Horas extraordinarias normales**

Todas las horas que con carácter extraordinario realice el personal comprendido en el presente Convenio (salvo las efectuadas en los días en que se celebren festividades, para las cuales será exclusivamente de aplicación lo establecido en los párrafos siguientes), les serán abonadas en las cuantías fijas e invariables, cualquiera que sea la antigüedad del trabajador, según se indica en el anexo I correspondiente.

En ningún caso dichas horas serán compensadas por días de libranza.

**2. Retribución días festivos**

- a) En función del régimen de descansos rotativos establecido en el artículo 24º del presente Convenio, se trabajarán todos los días festivos del año, salvo lo dispuesto en el apartado b), entendiéndose por tales los de carácter nacional, autonómico y local de Madrid, así como la festividad de San Martín de Porres.
- En compensación por el trabajo de dichos festivos, los trabajadores sujetos a este régimen de libranzas percibirán la cantidad que se refleja en el Anexo I A por cada festivo trabajado, siempre que no disfrute de descanso compensatorio (ver acta de 08.05.89).
- Cuando una libranza coincida en festivo, el trabajador percibirá el complemento fiesta, sin descanso compensatorio. El abono de dicha cantidad se realizará mensualmente, incluso en el mes de vacaciones y será el resultado de multiplicar por quince la cantidad de complemento fiesta que aparece en las tablas salariales para cada una de las funciones y/o especialidades profesionales, dividida entre doce.
- b) Los días 25 de Diciembre y 1 de Enero serán de descanso para todo el personal adscrito al presente Convenio, disfrutándolo el turno nocturno las noches del 24 al 25 de Diciembre y la del 31 de Diciembre al 1 de Enero. Cuando coincida con algún descanso semanal, no habrá otro descanso compensatorio.
- Cuando dichos días sean festivos, las Empresas adjudicatarias abonarán a aquellos trabajadores sujetos al régimen de descansos rotativos que habitualmente prestan servicio en días festivos, la cantidad equivalente a un festivo trabajado, siempre que el trabajador recupere

el trabajo de dicha festividad a la mayor brevedad posible, tal y como se ha venido haciendo en años anteriores. Las Empresas adjudicatarias colaborarán con todos los medios disponibles en vehículos y personal.

- c) Debido a la relación que existe entre el sistema de trabajo y libranzas establecido en el presente Convenio y el hecho de que los días 25 de diciembre y 1 de enero sean de descanso para todo el personal, son cuatro las situaciones que pueden presentarse:

	Día 25/1	Día 26/2
Supuesto 1.	L	T
Supuesto 2.	T	T
Supuesto 3.	L	L
Supuesto 4.	T	L

Para compensar estas cuatro posibles situaciones, se establece lo siguiente:

Los trabajadores del supuesto 1, recibirán la cantidad de 29,01 € por día, para compensar el exceso de trabajo existente en esas fechas, comprometiéndose a recuperar el trabajo a la mayor brevedad posible, como en años anteriores.

Para evitar una acumulación excesiva de basura los días anteriores, las Empresas adjudicatarias dispondrán de ciertos servicios los días 25 y 1, en el turno de mañana.

Dichos servicios se cubrirán con personal voluntario siempre que sea posible, y se remunerarán con 131,26 € por día para los mozos y 143,20 € para los conductores, habida cuenta de las especiales circunstancias de esas fechas y la necesidad de realizar 3 portes completos por cada servicio.

Los días 26 de Diciembre y 2 de Enero, saldrán a trabajar de forma voluntaria aquellos operarios de los supuestos 3 y 4 que las Empresas adjudicatarias estimen conveniente. A cambio, conductores y mozos percibirán 107,40 € por día, sin que tengan derecho a libranza compensatoria alguna.

En caso de no cubrirse las necesidades del servicio con personal voluntario se contratará personal eventual.

### 3. Horas extraordinarias estructurales

A los efectos previstos en la Orden de 1 de Marzo de 1.983 sobre cotización a la Seguridad Social por horas extraordinarias, se pactan y definen como horas extraordinarias estructurales, las que a continuación se especifican, por considerar de carácter público los servicios que las Empresas adjudicatarias prestan al Ayuntamiento a que se refiere el ámbito de aplicación del presente Convenio.

Primero.- Dado que no pueden dejar de realizarse en los días de fiesta los servicios de recogida de residuos sólidos urbanos, tendrán este carácter las horas trabajadas en dichos días festivos, siempre que se efectúen de acuerdo con las condiciones establecidas en el artículo 19.2 del presente Convenio Colectivo.

Segundo.- Que asimismo se considerarán como tales las que realicen los siguientes trabajadores:

- a) El personal administrativo en períodos punta de producción imprevistos, como consecuencia de las peculiares características de su trabajo.
- b) Los trabajadores afectos a la actividad de recogida de animales muertos, donde se producen horas extraordinarias, dada la especial naturaleza de dichos trabajos, en los que resulta difícil prever la duración de la recogida de algún animal o la urgencia de su retirada.

Tercero.- Las que realizan los trabajadores con funciones y/o especialidad profesional de basculeros, por razón de la naturaleza de sus actividades, que se efectúan en lugares alejados del centro de trabajo principal y por cambio de turno, consecuencia de la rotación.

Cuarto.- Los trabajos realizados por los guardas de los centros de trabajo afectados, en lo que se refiere a horas extraordinarias realizadas los domingos en régimen de rotación.

Ambas partes reconocen y aceptan como válida, a los efectos de los artículos 3 y 4 de la Orden de 1 de Marzo de 1.983, la firma de los trabajadores que componen la Comisión de Vigilancia de la Aplicación e Interpretación del Convenio, en lo que se refiere a la notificación mensual sobre el importe de las anteriores horas extraordinarias a la autoridad, con el fin de evitar la comparecencia de los Comités en pleno para la firma de dicha notificación.

#### 4. Complemento de reestructuración

Las nuevas condiciones establecidas con el Ayuntamiento de Madrid, implican la prestación de servicio todos los domingos. Ello conlleva modificar el sistema de descanso, afectando a las condiciones retributivas que tenían los trabajadores afectos a este servicio, puesto que al trabajar el domingo no se produce la misma acumulación de basuras que se venía produciendo al día siguiente, como consecuencia de no haber prestado servicio tales domingos. Ello llevaba aparejado el percibo de un anticipo por horas extraordinarias de lunes que compensaba los efectos de tal acumulación.

En contraprestación por las modificaciones que conlleva el nuevo servicio, se acuerda suprimir aquel concepto, estableciéndose uno nuevo, de la misma naturaleza, que se denominará complemento de reestructuración, que compensará y absorberá, en cómputo anual, las posibles horas extraordinarias que puedan producirse en cada caso por cualquier incidencia en el servicio, hasta su propio importe anual y en dicho cómputo.

Si durante la prestación del servicio se produjeran averías que impliquen importantes demoras en la finalización del mismo, o se retrasase el inicio del servicio debido a la falta de vehículos, las Empresas adjudicatarias no descontarán el complemento por esta causa.

El mencionado complemento se abonará por cada día efectivo trabajado en la cuantía que se especifica en las tablas salariales del Convenio, siempre que el trabajador haya finalizado el servicio de dicho día, no abonándose el mencionado complemento por cada día en que no lo haya finalizado.

Se tendrá derecho a percibir dicho complemento cuando el trabajador haya realizado el servicio y cumpliendo las siguientes condiciones:

- a) Realizar correctamente el servicio diario.
- b) Custodiar el vehículo, útiles, herramientas, recambios y accesorios a su cargo.
- c) Comunicar a sus mandos, a su llegada al parque de vehículos y antes de 24 horas, las denuncias de circulación o de otra índole impuestas por la autoridad competente, así como los accidentes y cualquier otra incidencia en el servicio.
- d) Realizar el trabajo con la diligencia precisa en evitación de que se causen accidentes con daños a propios o a terceros, tanto corporales como materiales.

Este complemento se abonará a las funciones y/o especialidades profesionales que antes percibían el anticipo por horas extraordinarias de los lunes o el complemento de los martes.

El presente acuerdo deja sin efecto el que consta en el acta de 18.03.77

5. Según acta de fecha 23/11/2000 de administrativos, la cantidad a abonar para este año ascenderá a la cantidad de 171,99 € por doce mensualidades.

#### **Artículo 20º.- Tablas Salariales**

Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio, se fijarán como anexos formando parte inseparable del mismo.

#### **Artículo 21º.- Premio de Permanencia**

Al cumplir 15 años en el servicio de recogida de basura de Madrid Capital, se abonará al trabajador un premio de permanencia consistente en un 5% sobre el salario base de sus funciones y/o especialidad profesional.

El importe de dicho premio se calculará multiplicando el citado 5% del salario base por 485 y se abonará en un solo pago incluido en la nómina del mes siguiente al cumplimiento del periodo antes mencionado.

Este premio se percibirá exclusivamente durante un año y en un solo pago.

#### **Artículo 22º.- Premio de Vinculación**

Durante la vigencia del presente Convenio, el personal en activo que cumpla 25 años de antigüedad en el servicio de recogida de basura de Madrid Capital, percibirá un premio de vinculación de 383,86 € por una sola vez, que será abonable dentro del trimestre natural siguiente al cumplimiento de dicha antigüedad.

A estos efectos, se entenderá por trabajador en activo aquél que se encuentre en situación de alta en Seguridad Social por las Empresas adjudicatarias.

#### **Artículo 23º.- Incremento salarial pactado y cláusula de Revisión Salarial**

##### **– Para el año 2018:**

Se acuerda incrementar 150€ a cada una de las pagas de San Martín de Porres, Verano y Navidad. Igualmente se incrementará en 300€ la cuantía de las vacaciones anuales retribuidas que viene reflejada en las tablas salariales del año 2017. En el Anexo I se adjuntan las tablas salariales provisionales para el año 2018 en las cuales ya se han incrementado las anteriores cantidades.

Así mismo, en el caso de que el IPC real definitivo a 31 de diciembre de 2018 fuese superior al 2%, se efectuará una revisión por la diferencia entre el IPC real y la cifra citada del 2%.

Los atrasos correspondientes a dicha revisión salarial, si procede, se abonarán durante el primer trimestre de 2019.

La mencionada revisión también se aplicará a todas las cuantías reflejadas en el articulado del convenio, con excepción de las expresamente pactadas durante la negociación del mismo.

##### **– Para el año 2019:**

El incremento salarial pactado para el año 2019 será de 2€ diarios al salario base respecto a las tablas definitivas del año 2018.

Este incremento sólo tendrá efecto sobre el mismo salario base y sobre la antigüedad. Si se produjese cualquier efecto o arrastre sobre cualquier otro concepto salarial, será necesario readaptar las tablas salariales de tal manera que la retribución anual para cada función y/o especialidad profesional no se vea afectada.

Así mismo, en el caso de que el IPC real definitivo a 31 de diciembre de 2019 fuese superior al 2,5%, se efectuará una revisión por la diferencia entre el IPC real y la cifra citada del 2,5%.

Los atrasos correspondientes a dicha revisión salarial, si procede, se abonarán durante el primer trimestre 2020.

La mencionada revisión también se aplicará a todas las cuantías reflejadas en el articulado del convenio, con excepción de las expresamente pactadas durante la negociación del mismo.

### CAPITULO III.- JORNADA, DESCANSOS Y PERMISOS

#### **Artículo 24º.- Jornada**

La jornada del personal comprendido en el ámbito del presente Convenio, será de 37 horas semanales de trabajo, equivalente a una jornada diaria de 7 horas 24 minutos, con un descanso intermedio de 30 minutos diarios considerados como tiempo realmente trabajado en las condiciones en que se viene haciendo habitualmente.

Dado que las condiciones contractuales establecidas por el Excmo. Ayuntamiento de Madrid suponen prestar servicio todos los días del año, se establece que los descansos semanales serán rotativos, conforme se especifica en el Anexo II del presente Convenio.

Las Empresas adjudicatarias reestructurarán los servicios conforme al nuevo régimen de trabajo y descansos.

Asimismo, al no producirse la acumulación de residuos urbanos que existía los lunes por no prestarse servicio los domingos, dejará de abonarse el anticipo de horas extraordinarias de los lunes que hasta la fecha percibían los trabajadores, así como el denominado complemento de los martes para el personal de Taller.

Igualmente, dejarán de percibir estos conceptos salariales aquellas otras funciones y/o especialidades profesionales que lo venían cobrando por asimilación al resto de los trabajadores mencionados.

**Artículo 25º.- Horario del personal de Taller**

Las Empresas adjudicatarias establecerán dos turnos de trabajo, con un horario continuado en todos los centros donde presta sus servicios el personal de Taller.

Igualmente y para hacer posible, dentro de las especiales características técnicas y organizativas del Taller, cuyo personal desempeña la misión de mantenimiento y reparación de la flota de vehículos de recogida de basuras, el establecimiento de jornada continuada en régimen de turnos, las Empresas adjudicatarias estarán facultada:

1. A proceder al traslado del personal de Taller y Almacén a los distintos centros de trabajo de la Empresa, siempre que las necesidades del servicio lo requieran.
2. A proceder al establecimiento de las dotaciones de personal que hayan de componer cada uno de los turnos, así como su forma de rotación, en función de las necesidades que en cada momento exija el servicio en cada uno de los parques o turnos.

**Artículo 26º.- Horarios**

Los horarios de los centros de trabajo o unidades operativas están fijados, conforme a sus peculiares circunstancias, según los calendarios laborales actuales expuestos en los respectivos centros de trabajo. Las posibles variaciones en dichos horarios serán tratadas con la representación legal de los trabajadores y sindicatos presentes en el Comité de Empresa, de acuerdo con lo establecido en el Artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

El horario de oficinas se distribuirá en jornada partida, con descanso de sábado y domingo, para el personal adscrito a este Convenio Colectivo.

El personal administrativo de los distintos parques de la recogida de basuras (Madrid Capital) librará los sábados y los domingos.

**Artículo 27º.- Vacaciones**

1º) Las vacaciones anuales se concederán durante los meses de julio y agosto y tendrán una duración de 31 días naturales que se disfrutaran del 1 al 31 de cada mes.

Al personal que voluntariamente disfrute de forma continua el mes completo sus vacaciones fuera de este periodo se le fijarán estas en 33 días naturales para el mes de septiembre que se disfrutaran del 1 de septiembre al 3 de octubre y de 35 días naturales retribuidos para el resto de los meses.

2º) De forma opcional el trabajador podrá fraccionar sus días de vacaciones en dos periodos, siendo uno de ellos consistente en 15 o 16 días dentro de su periodo vacacional asignado o bien fuera de los meses de julio y agosto, en los periodos del 1 al 15 o del 16 al 31 del mes elegido.

El resto de días se disfrutaran por quincenas completas (15 o 16 días en su caso) que comenzarán los días 1 o 16 del mes elegido, fuera de los meses de julio y agosto y dentro del año natural.

Del personal que haya fraccionado las vacaciones en ningún caso podrán coincidir más de un 10% de trabajadores del mismo turno, funciones y/o especialidad profesional y parque en un mismo periodo fuera de los meses de julio y agosto. En el caso de que coincidan más de un 10% del mismo turno, funciones y/o especialidad profesional y parque se procederá a realizar un sorteo. Aquellos trabajadores que no puedan disfrutar de la quincena solicitada debido al sorteo, disfrutaran de sus vacaciones en el periodo inicialmente asignado, o podrán solicitar en las 48 horas posteriores al sorteo su disfrute en otra quincena distinta cuyo cupo no esté cubierto.

Si coincidiesen más de dos trabajadores de una misma dotación se deberá tratar el tema con los jefes de parque.

No habrá posibilidad de reclamación por diferencias económicas, de libranzas de vacaciones o de cualquier otra índole.

Todo el personal que desee fraccionar sus vacaciones en las condiciones anteriormente indicadas deberá comunicarlo antes del 1 de marzo si la fracción o fracciones que desea disfrutar fuera de los meses de verano son posteriores a estos dos meses. En el caso de que un trabajador quiera disfrutar la quincena o quincenas fuera del verano en los meses de enero a abril deberá comunicarlo con un mes de antelación para que tanto el trabajador como la empresa puedan organizar sus respectivos trámites.

3º) A los efectos de que durante el mes de Agosto, las necesidades del servicio queden cubiertas, la Empresa tendrá la facultad de proceder a la reorganización de los servicios, respetando la jornada laboral. No obstante lo anterior, y para evitar la posible acumulación de basura, la Empresa se compromete a sacar durante los primeros y últimos siete días del mes de agosto ocho ayudas en el Parque de Vallecas (cuatro en el turno de mañana y cuatro en el turno de noche), cuatro ayudas en el Parque de Manoteras (dos en el turno de mañana y dos en el turno de noche) y otras cuatro ayudas en el Parque de Resina (dos en el turno de mañana y dos en el turno de noche).

4º) Todos aquellos trabajadores que deseen cambiar su mes de vacaciones con otro compañero podrán hacerlo dentro de su mismo parque, funciones y/o especialidad profesional y turno, comunicándolo en el plazo que oportunamente se indique en cada parque. A estos efectos se entenderán como iguales las funciones y/o especialidades profesionales de mozo y mozo especialista.

Estos cambios del mes de vacaciones pueden implicar una reestructuración provisional de los grupos de libranza de los trabajadores implicados en los cambios.

En ningún caso habrá posibilidad de reclamación por diferencias económicas de libranzas, de vacaciones, o de cualquier otra índole referida al intercambio.

Posteriormente el Jefe de Parque se reunirá con los Representantes de los trabajadores para informarles de los cambios efectuados.

Los trabajadores que hayan elegido disfrutar sus vacaciones fuera de los dos meses de verano no podrán cambiar su grupo asignado de vacaciones.

Los trabajadores que hayan elegido fraccionar sus vacaciones no podrán cambiar su mes asignado.

Si algún trabajador, de manera excepcional, necesita disfrutar sus vacaciones en un mes distinto al que le corresponda, podrá solicitarlo por escrito a su jefe de parque, quien atenderá su petición en función de las necesidades organizativas del servicio y en reunión con los representantes de los trabajadores analizarán los cambios solicitados.

5º) Las vacaciones anuales se retribuirán con la cantidad indicada en las tablas salariales, más el complemento de antigüedad que corresponda a 31 días sobre el salario base de cada una de las funciones y/o especialidades profesionales.

6º) Las vacantes de lavacoches en el período vacacional, serán cubiertas con personal.

7º) Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan. El período de disfrute lo asignará la empresa previo acuerdo con el trabajador.

8º) 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 al que correspondan, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado. El período de disfrute lo asignará la empresa previo acuerdo con el trabajador.

9º) Las vacantes de conductor por vacaciones se cubrirán por mozos con el carné correspondiente y siguiendo el orden de la lista establecido en cada centro de trabajo; a estos se les entregará documento que acredite dichas funciones y/o especialidad profesional durante el periodo de tiempo anteriormente citado. Siempre tendrán preferencia aquellos trabajadores con funciones y/o especialidad profesional de mozo que disfruten sus vacaciones fuera de los meses de julio y agosto.

**Artículo 28º.- Permisos sin sueldo y posibilidad de no acudir a trabajar en determinadas condiciones.**

Las Empresas adjudicatarias, con audiencia de los trabajadores, concederán al personal que lo solicite y por causas justificadas, de uno hasta 30 días de permiso sin sueldo al año, permaneciendo de alta el trabajador a efectos de cotización a la Seguridad Social durante dicho período.

En ningún caso podrán coincidir en el tiempo más de dos trabajadores en esta situación en un mismo centro de trabajo. Dichos permisos no se concederán en el período de vacaciones.

Los citados permisos deberán ser solicitados con una antelación mínima de 10 días, salvo urgente necesidad.

Todos los trabajadores podrán ausentarse del trabajo de manera ocasional, de acuerdo con las siguientes condiciones:

Todo aquel trabajador que por cualquier causa necesite ausentarse del trabajo deberá solicitarlo a su encargado con una antelación mínima de 48 horas al inicio de su servicio y sin necesidad de justificar los motivos de su ausencia.

Su encargado podrá conceder o denegar sin necesidad de justificación dicha solicitud.

En caso de que le sea denegada, éste podrá buscar a un compañero del mismo turno, parque y categoría profesional y solicitar dicho cambio por escrito para así facilitar la concesión con una antelación mínima de 24 horas.

En caso de que finalmente le sea concedida la jornada de ausencia al trabajo, la contabilización de la misma se realizará en las condiciones que se viene realizando en la actualidad, es decir, el trabajador que se ausenta le debe un día a la Empresa y al trabajador que le supla, la Empresa le debe un día.

Estos días de cambio se concederán para necesidades puntuales no previsibles del trabajador, no permitiéndose que se cambien varios días seguidos con más de un compañero para juntarlos con los días de libranza o de vacaciones.

Todo el personal podrá solicitar por escrito a la empresa con una antelación mínima de 72 horas, la cual concederá un máximo de dos días anuales no consecutivos de ausencia al trabajo sin necesidad de cambiar con un compañero, uno denominado como "día de cambio sin compañero" y otro denominado "día de libre disposición". Podrán coincidir en esta opción hasta un máximo de 10 trabajadores por día y parque, no pudiendo solicitarse en Semana Santa (período comprendido desde el jueves al domingo), Navidad (período comprendido desde el 24 de diciembre al 6 de enero) ni en los meses de julio y agosto, ni coincidir más de un miembro de cada dotación.

La contabilización de estos días se realizará de tal manera que para el "día de cambio sin compañero" el trabajador que se ausenta debe un día a la empresa, mientras que el "día de libre disposición" será retribuido y correrá a cargo de la empresa.

Para la contabilización de los días de cambio habrá en cada parque un archivo actualizado diariamente con la ficha individual de cada trabajador.

**Artículo 29º.- Licencias**

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho, siempre que se cumplan los requisitos exigidos por la Ley, a disfrutar de licencias retribuidas en la forma y condiciones que se indican a continuación:

1. Licencia por matrimonio o pareja de hecho, 20 días. Esta licencia deberá solicitarse por escrito con al menos diez días de antelación a su disfrute.
2. Casamiento de padres, hijos o hermanos, un día si es en la misma localidad y tres si es fuera de ella.
3. Por fallecimiento o enfermedad grave de un familiar en primer o segundo grado de consanguinidad o afinidad, 3 días si es en la misma localidad y 4 si es fuera de ella.

También se considerará como enfermedad grave todo ingreso hospitalario ininterrumpido superior a 48 horas.

Cuando el ingreso hospitalario sea igual o inferior a 48 horas tampoco será necesaria más acreditación que la de la duración del propio ingreso y la del grado de parentesco, y ello dará derecho a que el familiar de primer o segundo grado de consanguinidad o afinidad de la persona ingresada pueda disfrutar de hasta dos días de licencia en función de la duración del mismo.

En el supuesto de cirugía ambulatoria de un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad, los trabajadores de los turnos diurnos dispondrán de un día y los trabajadores del turno nocturno la noche anterior o posterior al hecho.

En el supuesto de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días si es en la misma localidad y cuatro si es fuera de ella.

Además, toda estancia en urgencias hospitalarias debidamente acreditada de un familiar en primer grado que coincida al menos con la mitad de la jornada diaria del trabajador estipulada en Convenio, dará derecho a un día de licencia. No obstante ese día, en ningún caso podrá acumularse a los días de licencia por enfermedad grave u hospitalización anteriormente mencionados.

4. Nacimiento o adopción de hijo del trabajador, tres días si es en la misma localidad y cuatro si es fuera de ella. Si concurre enfermedad grave de la mujer que dio a luz se aumentará a seis días siempre que ésta conviva con el trabajador al tiempo del alumbramiento y durante el año inmediato anterior.
5. Muerte de tíos y sobrinos, un día si es dentro de la localidad y dos días si es fuera de ella.
6. Dos días por traslado de domicilio habitual.
7. Los trabajadores que acrediten estar matriculados en un centro oficial o privado reconocido y cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, tendrán derecho a las licencias necesarias para concurrir a los exámenes exigidos para la obtención del correspondiente título, siempre que se constate un adecuado aprovechamiento del curso.
8. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, siempre que no se trate de un cargo o cometido que conlleve ausencias frecuentes o periódicas. En el caso de que el trabajador afectado esté en el turno de tarde o noche tendrá derecho a disfrutar de licencia cuando se trate de un juicio relacionado con la Empresa.
9. a) Para el caso de renovación del carné de conducir de las clases B, C, D y E de todo el personal que lo requiera para la realización de su trabajo en la Empresa, un día de licencia para efectuar los exámenes.  
b) Los trabajadores que presten servicios en el turno de noche disfrutarán de la noche anterior a la celebración de los exámenes.
10. Para el personal que sea titular del carné de conducir de las clases C, D y E y desee obtener su renovación, el tiempo necesario para efectuar los exámenes.

Para el personal que vaya a obtener el carné de conducir de las clases C, D y E, las horas necesarias para asistir al primer examen, tanto al teórico como a la prueba práctica.

Para el personal fijo en plantilla que vaya a obtener el carné de conducir de la clase B, las horas necesarias para asistir al primer examen, tanto al teórico como a la prueba práctica.

Se establece para todas las licencias de este apartado, un tope máximo de 40 al año.

11. Todos los trabajadores sujetos a revisiones médicas periódicas tendrán el tiempo realmente necesario para efectuar las mismas, con un tope máximo de 20 trabajadores al año. Si se comprobara que el citado número resulta insuficiente, se reunirá el Comité de Seguridad y Salud con la Empresa, al objeto de buscar una solución.
12. Las parejas de hecho disfrutarán de todas las licencias establecidas en el presente artículo y en las mismas condiciones. Para acreditar la condición de pareja de hecho el solicitante de la licencia deberá aportar certificado que acredite su inscripción en el registro de uniones de hecho establecido a tal efecto por la Comunidad de Madrid durante al menos dos años.

Todas las licencias a las que tienen derecho los trabajadores serán abonadas como días realmente trabajados.

**Artículo 30º.- Turnos Rotativos**

- A) Todo el personal afectado por el presente Convenio tendrá la obligación de rotar en los turnos, siempre y cuando no se pueda cubrir el turno nocturno con personal voluntario. El personal que voluntariamente solicite la permanencia en dicho turno, lo hará al menos por un período equivalente a 24 semanas.
- B) Los trabajadores mayores de cincuenta y cinco años no rotarán, permaneciendo en el turno de día, salvo que voluntariamente deseen integrarse en la rotación.
- C) Con independencia del plus de nocturnidad reflejado en el Art. 11º del presente Convenio, las Empresas adjudicatarias abonarán la cantidad anual de 92,55 €, que será devengada por día efectivo trabajado en el turno de noche a aquellos trabajadores que voluntariamente presten servicio en el citado turno, de conformidad con lo establecido en los apartados anteriores de este artículo.
- D) La rotación de turnos se efectuará cada 24 semanas.
- E) Si un trabajador del turno de noche desea intercambiar su turno con otro de día que realice el mismo trabajo, podrá hacerlo previo acuerdo de la Empresa con ambos trabajadores por escrito. Dicho intercambio supondrá atenerse a las nuevas condiciones del puesto intercambiado (turno de libranzas, vacaciones, etc.), sin que en ningún caso haya posibilidad de reclamación por las diferencias económicas de libranzas, de vacaciones o de cualquier otra índole referida al intercambio.

En todo momento, la rotación de turnos estará supeditada al régimen de trabajos y descansos regulados en el artículo 24º de este Convenio.

**Artículo 31º.- Complemento de Fondo Social**

Las Empresas adjudicatarias se comprometen a entregar la cantidad de 43.341,48 € (repartida proporcionalmente al número de trabajadores adscritos a cada contrata), en concepto de ayuda al Fondo Social, que será administrado por una Comisión Paritaria compuesta en la parte social por la representación legal de los trabajadores y sindicatos presentes en el Comité de Empresa, y será destinada a la asistencia del personal con hijos, cónyuge o pareja de hecho que sean disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales.

De la cantidad establecida en el párrafo anterior, un máximo del 25% estará reservado para ayudar a la adquisición de fajas y plantillas de trabajadores en activo, entendiéndose por tales aquellos que estén prestando servicio efectivo en la Empresa, y el 75% restante a la asistencia del personal con hijos, cónyuge o pareja de hecho con minusvalías físicas, psíquicas o sensoriales.

Todo trabajador que tenga que afrontar gastos extraordinarios de carácter médico, no cubiertos por la seguridad Social, podrá solicitar una ayuda a la Comisión.

La determinación de los trabajadores que podrán recibir las ayudas mencionadas anteriormente, será competencia de la Comisión Paritaria de Fondo Social, quien decidirá previo informe de los Servicios Médicos de Empresa.

Será necesario para la concesión de la ayuda, la aprobación de la representación sindical en dicha Comisión, en lo que respecta a la parte social.

En el caso de que se justifique debidamente que se han originado en el transcurso del año necesidades extraordinarias imprevisibles, la Empresa incrementará la cuantía de ayuda en un 10 por 100 complementario.

Asimismo, las Empresas adjudicatarias abonarán a los trabajadores el importe de los sonotones y gafas prescritos por facultativo, que se rompan como consecuencia de accidentes de trabajo.

Las Empresas adjudicatarias entregarán la cantidad sobrante de la ayuda de Fondo Social de cada año al mismo Fondo Social, incrementando con la misma, la nueva fijada por el Convenio Colectivo.

**Artículo 32º.- Anticipos reintegrables**

El personal fijo en las Empresas adjudicatarias podrá solicitar de ésta un préstamo en concepto de anticipo reintegrable, por un importe de 2.505,91 €.

La amortización del anticipo reintegrable se efectuará por un período de un año y máximo de dos, quedando al criterio de la Comisión establecida en el artículo anterior, la procedencia o no de la concesión de los préstamos, así como el plazo fijado para su amortización, y gozando siempre de prioridad en la concesión aquellos trabajadores que no hubieran utilizado este derecho con anterioridad.

Estos anticipos tendrán como finalidad ayudar a los trabajadores en supuestos de gastos de carácter imprevisto y extraordinario, tales como pagos de viviendas y accidentes relacionados con ella por incendios, hundimientos, etc., muerte o grave enfermedad del trabajador o sus descendientes.

Las Empresas adjudicatarias pondrán a disposición de la citada Comisión, a fin de que ésta lleve a cabo la concesión de préstamos o anticipos, la cantidad de 155.128,07 € (repartida proporcionalmente al número de trabajadores adscritos a cada contrata), considerándose incluidos en dicho fondo los préstamos no amortizados en anteriores años.

Será necesario para la concesión del préstamo, la aprobación de la representación sindical en dicha Comisión, en lo que respecta a la parte social.

Los préstamos que se concedan llevarán consigo un interés del 4 por 100, pasando las cantidades que por dicho concepto de interés se obtengan, a incrementar el fondo social de la Empresa.

#### **Artículo 33º.- Seguro de vida.**

Todos los trabajadores en activo disfrutarán de un seguro por importe de 34.605,50 € para los casos de fallecimiento, incapacidad permanente absoluta para todo trabajo o gran invalidez, cuando estos se produzcan como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional.

El pago se efectuará al beneficiario designado por el causante, mediante escrito dirigido a la Empresa, según el modelo que figura como Anexo III a este Convenio. A falta de designación expresa, el pago se efectuará a los herederos legales.

#### **Artículo 34º.- Ayuda por fallecimiento derivado de enfermedad común.**

En el caso de fallecimiento de un trabajador en activo con un año mínimo de antigüedad en la Empresa, por causas derivadas de enfermedad común o accidente no laboral, las Empresas adjudicatarias abonarán la cantidad de 8.353,05 € excepto cuando exista un tercero responsable civil.

El pago se efectuará al beneficiario designado por el causante, mediante escrito dirigido a la Empresa, según el modelo que figura como Anexo III a este Convenio. A falta de designación expresa, el pago se efectuará a los herederos legales.

Las Empresas adjudicatarias podrán suscribir una póliza de seguros cubriendo el citado riesgo por la cantidad mencionada.

A estos efectos, se entenderá que el trabajador se encontraba en activo cuando, al producirse el hecho causante, esté dado de alta en Seguridad Social por esta Empresa, bien por estar prestando servicio efectivo, o por hallarse en situación de incapacidad temporal.

#### **Artículo 35º.- Solicitud de Créditos**

Las Empresas adjudicatarias se comprometen a llegar a un acuerdo en el plazo máximo de dos meses a partir de la firma del presente convenio con alguna entidad bancaria o caja de ahorros para la solicitud de créditos, tanto personales como hipotecarios, en condiciones ventajosas para toda la plantilla.

#### **Artículo 36º.- Jubilación Anticipada Parcial**

Todos los trabajadores que deseen adscribirse a la modalidad de jubilación anticipada parcial, podrán hacerlo, obligándose las Empresas adjudicatarias a cumplir los trámites necesarios para su obtención.

Los contratos de relevo que se celebren serán a tiempo completo (100%), procediéndose a tal efecto y de forma inmediata al complemento de la jornada de todos los contratos de relevo celebrados a tiempo parcial (75%) anteriormente.

A su finalización, todos los contratos de relevo, se transformarán de forma inmediata en indefinidos al 100% de la jornada, respetando la antigüedad que tuviesen actualmente en el servicio de recogida de basura de Madrid Capital.

#### **Artículo 37º.- Complemento de jubilación**

La Empresa que preste servicio en el momento de producirse la jubilación de un trabajador, abonará, en concepto de ayuda por jubilación, la cantidad que a continuación se detalla por año de servicio prestado en la recogida de residuos urbanos de Madrid-Capital.

- Si se solicita la jubilación a los 60 años: 1.418,53 €
- Si se solicita la jubilación a los 61 años: 893,18 €
- Si se solicita la jubilación a los 62 años: 765,59 €
- Si se solicita la jubilación a los 63 años: 279,68 €
- Si se solicita la jubilación a los 64 años: 186,22 €
- Si se solicita la jubilación a los 65 años: 149,00 €

Igualmente se abonará idéntica cantidad de 149,00 €, por año de servicio, cuando el trabajador solicite la jubilación en los seis meses posteriores al cumplimiento de los 65 años de edad.

#### **Artículo 38º.- Plantillas e ingresos**

Las Empresas adjudicatarias se comprometen que a partir del año 2009 el 10% de toda la contratación superior a 3 meses de la modalidad de circunstancias de la producción será cubierta por mujeres (incluyendo las funciones y/o especialidades profesionales de mozo, taller y lavacoches) al amparo de la Ley de Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres.

Las Empresas adjudicatarias se comprometen a no presentar expediente de regulación de empleo alguno en solicitud de autorización para rescindir contratos de trabajo como consecuencia de la implantación del camión de carga lateral o similares.

Las Empresas adjudicatarias, considerando las actuales circunstancias productivas, dispondrán de la plantilla necesaria para el servicio, sin que el número de trabajadores temporales exceda del 8% de la totalidad de su plantilla. En este sentido, quedan excluidos del término de temporales los contratados para sustituir a otros trabajadores (sustitución por IT, vacaciones, licencias, permisos y excedencias), así como los contratados a tiempo parcial y los de formación profesional o en prácticas.

Tendrán preferencia para cubrir plazas vacantes los trabajadores contemplados en el último párrafo del artículo 39º del vigente Convenio.

Las vacantes que se produzcan y sean cubiertas, serán comunicadas a las Secciones Sindicales.

Las Empresas adjudicatarias no utilizarán trabajadores provenientes de E.T.T. (Empresas de Trabajo Temporal) ni de Agencias de colocación.

#### **Artículo 39º.- Excedencia**

Todo trabajador con un año de antigüedad en el servicio de recogida de basura de Madrid Capital tendrá derecho a disfrutar de una excedencia por un período máximo de cinco años mínimo de cuatro meses, pudiendo ser dichas excedencias prorrogables, previo aviso por parte del trabajador del nuevo periodo de excedencia. Para acogerse a otra excedencia voluntaria de hasta cinco años, el trabajador deberá cumplir un nuevo período de un año de servicio efectivo en el servicio de recogida de basura de Madrid Capital.

Cuando la excedencia se solicite por un período no superior a dos años, la Empresa reintegrará al trabajador automáticamente a su antiguo puesto de trabajo cuando lo solicitase con un mes de antelación, estándose, para los demás supuestos, a lo previsto en el Convenio General del Sector de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado.

El trabajador que se hubiese contratado a consecuencia de la excedencia, tendrá derecho preferente a ocupar la primera vacante que se produzca si, como consecuencia de la reintegración en el puesto de trabajo del productor en excedencia, aquél hubiese causado baja.

**Artículo 40º.- Garantía de trabajo en caso de retirada del carné de conducir por cualquier causa y Seguro de responsabilidad civil**

Las Empresas adjudicatarias se comprometen garantizar que a todo aquel trabajador que le sea retirado su carné de conducir, ya sea durante la realización de su trabajo o con su vehículo particular, le sea abonada la totalidad de su salario mientras dure esa situación. No obstante y hasta su recuperación tendrá la obligación de trabajar en aquel puesto para el que no se requiera estar en posesión del mismo.

No obstante, a aquellos trabajadores con las funciones y/o especialidad profesional de conductor que les sea retirado el carné de conducir como consecuencia de la pérdida por cualquier causa de todos los puntos del mismo, tendrán la obligación de volver a obtenerlo tan pronto como les sea posible. En caso de que no fuese así la Empresa solo tendrá la obligación de abonarles el salario de las funciones y/o especialidad profesional para la que estén capacitados.

Igualmente Las Empresas adjudicatarias se comprometen a hacerse cargo, bien directamente o a través del correspondiente Seguro de Responsabilidad Civil, de las responsabilidades económicas de toda índole, tanto respecto de terceros como frente a la propia Empresa, de que puedan ser responsables los trabajadores de ésta, por los accidentes que puedan producirse durante la ejecución del servicio, siempre que dichos accidentes no se deban a imprudencia temeraria constitutiva de delito o embriaguez del propio trabajador.

**Artículo 41º.- Ascensos**

A) PERSONAL ADMINISTRATIVO.- El personal administrativo cuyas funciones y/o especialidad profesional laboral fije el Convenio General del Sector por debajo de Oficial 2ª, deberá ascender a las funciones y/o especialidad profesional inmediatamente superior a los dos años de antigüedad en el servicio de recogida de basura de Madrid Capital. Para las vacantes de Oficial 1ª Administrativo, se establecerá un sistema de exámenes similar al establecido para el personal de taller según los casos. En caso de que el resultado del examen iguale a dos o más trabajadores, la plaza se adjudicará al más antiguo en la Empresa.

B) SEGUNDO ENCARGADO GENERAL.- Cuando se produzca alguna vacante de segundo encargado general, las Empresas adjudicatarias procurarán cubrir la misma con personal que ya viniera trabajando a su servicio, con una antigüedad de al menos dos años.

C) CONDUCTORES.- Las Empresas adjudicatarias se comprometen a cubrir las plazas vacantes de conductor generadas como consecuencia de las bajas definitivas que se produzcan o por un incremento definitivo de servicios con los mozos (con el carnet de conducir adecuado) que componen las listas diseñadas al efecto en los distintos parques. Para diseñar estas listas se elaborará una lista matriz siguiendo los siguientes criterios:

- 1º) Las listas de inicio para la creación de esta matriz, serán las existentes con anterioridad al 1 de noviembre de 2014 en los parques de Manteras, Resina y Vallecas.
- 2º) Ningún mozo conductor podrá superar en la lista matriz a otro mozo que este en un puesto superior en la lista original de su parque.
- 3º) En ningún caso la fecha de antigüedad del carnet que se utilice podrá ser ANTERIOR a la fecha de antigüedad en la empresa.
- 4º) Utilizando como "referencia" la posición en la lista inicial (Manteras, Resina y Vallecas) se mezclarán los mozos conductores por:
  - Primero por fecha de antigüedad del carnet.
  - Segundo por posición en la lista de mozos conductores inicial (Manteras, Resina y Vallecas).
  - Tercero por antigüedad en la empresa.

En los casos en los que se necesiten conductores para la realización de servicios diarios, las Empresas adjudicatarias cubrirán tales necesidades con los mozos (con el carnet de conducir adecuado) abonándoles la diferencia de cantidades que por todos los conceptos corresponden a la categoría de conductor.

D) PERSONAL DE TALLERES.- En cuanto al personal de Talleres, se establece el siguiente sistema de provisión de vacantes:

- 5º) Ascensos y composición de los operarios de oficio (oficiales).

La plantilla, comprenderá las funciones y/o especialidades profesionales de Encargado de Taller, jefe de equipo, oficial 1ª, oficial 2ª y oficial 3ª, especialistas y peón. El reparto de los porcentajes de las distintas funciones y/o especialidades profesionales será:

– OFICIALES DE 1ª:

Se accederá a este grupo por examen y estará compuesto como mínimo por el 10% de los oficiales de taller por cada uno de los lotes.

– OFICIALES DE 2ª:

Se accederá a este grupo por examen y estará compuesto como mínimo por el 20% de los oficiales de taller por cada uno de los lotes.

– OFICIALES DE 3ª:

Se accederá a este grupo por orden de antigüedad directamente en el mes siguiente de haber cumplido 6 años en el servicio.

6º) Requisitos necesarios para el ascenso de funciones y/o especialidad profesional:

- a) Podrá concursar el personal incluido en las funciones y/o especialidad profesional inmediatamente inferior de la escala en que figura la plaza a concursar.
- b) El personal deberá contar con una antigüedad mínima de un año en la escala de la profesión correspondiente a la plaza que se concursa.

7º) Concurso de provisión de vacantes.

Las pruebas de ascenso a provisión de vacantes serán:

- De conocimientos teórico-profesionales.
- De conocimientos práctico-profesionales.
- De méritos profesionales.

Los conocimientos teórico-profesionales vendrán establecidos por un temario tipo Test con un máximo de 3 respuestas y un formulario nunca superior a 50 preguntas. El tiempo de resolución de la prueba, se establecerá en cada caso en función del examen propuesto, con los contenidos del área motivo de evaluación o en su defecto de epígrafes y bibliografía relacionada, estableciendo así un correcto criterio de calificación. Dicha documentación se entregará con suficiente antelación al personal. Su resultado tendrá un valor máximo de 35 puntos en la calificación total.

Los conocimientos práctico-profesionales comprenderán unas pruebas al efecto, cuyo valor máximo será de 45 puntos de calificación total.

El valor de los méritos profesionales se desglosará de acuerdo con los criterios siguientes:

A) MERITOS DE ANTIGÜEDAD:

- a) Se establece un sistema de puntuación por cada año de permanencia en las funciones y/o especialidad profesional inmediata inferior de 1 punto, siempre que no exista ninguna falta muy grave en el expediente personal del aspirante.
- b) Por cada año de permanencia en otras funciones y/o especialidades profesionales dentro de la empresa, distintas de la inmediatamente inferior, puntuará 0,5 puntos en idénticas condiciones de disciplina a las del párrafo anterior.

El máximo de puntos para ambos apartados será de 20 puntos.

B) MÉRITOS PROFESIONALES:

El encargado realizará un informe con una valoración profesional del aspirante, teniendo en cuenta los dos criterios siguientes:

- El grado de experiencia, con un valor de 0 a 10 puntos.
- Aptitudes para el cargo, de 0 a 10 puntos.

El resultado final de la suma de todas las valoraciones indicadas, dividido entre tres, dará la puntuación del aspirante y servirá para adjudicar las plazas vacantes dentro del porcentaje indicado al principio.

La puntuación mínima para todos estos ascensos será al menos de un 40% de la puntuación máxima.

Los mozos ordinarios con 12 meses de trabajo efectivo en la Empresa, ascenderán a las funciones y/o especialidad profesional de mozo especializado a partir del mes siguiente al cumplimiento del citado año.

Los aprendices, una vez cumplidos los tres años de servicio ininterrumpido en la Empresa, ascenderán a especialistas.

Los técnicos de organización de 2ª podrán concursar para ascender a las funciones y/o especialidad profesional de oficial 1ª administrativo.

#### **Artículo 42º.- Comisión Mixta Paritaria de Promoción Profesional**

Se crea una Comisión Paritaria de Promoción Profesional, que estará integrada por once representantes de los trabajadores nombrados por la representación legal de los trabajadores y sindicatos presentes en el Comité de Empresa, y once representantes de la Empresa, cuyas funciones serán las siguientes:

- A) Proponer a la Dirección de la Empresa el nombramiento de los representantes que hayan de entrar a formar parte de los tribunales de examen, con la finalidad de vigilar el cumplimiento de la normativa examinadora.
- B) Vigilar y proponer a la Empresa todas las cuestiones que se planteen en relación con el artículo 41º.

Durante la vigencia del presente Convenio, la Comisión Mixta Paritaria de Promoción Profesional impulsará acciones formativas que redunden en una mayor cualificación profesional del personal.

#### **Artículo 43º.- Censos**

Las Empresas adjudicatarias confeccionarán anualmente, en cada centro de trabajo, dos censos de trabajadores con el contenido que a continuación se indica:

- A) General.

En el que estarán comprendidos todos los trabajadores del centro, en orden alfabético por apellidos, con la fecha de ingreso en la Empresa, funciones y/o especialidad profesional y Documento Nacional de Identidad de cada trabajador.

- B) Especial.

Por orden de antigüedad de cada trabajador en las funciones y/o especialidad profesional que ostente dentro del centro de trabajo.

Estos listados serán entregados dentro del primer trimestre de cada año a la representación legal de los trabajadores de cada uno de los parques que será la responsable de la guarda y custodia de dicha información, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 15/1999 de 13 de Diciembre de Protección de Datos de Carácter Personal.

Las Empresas adjudicatarias, con el fin de actualizar sus ficheros, podrán requerir en cualquier momento a los trabajadores sus datos personales y familiares y demás circunstancias de utilidad, así como los documentos que lo acrediten. El trabajador estará obligado a facilitarlos.

#### **Artículo 44º.- Traslados**

Cuando un trabajador se oponga al traslado acordado por la Empresa, competirá a la Comisión Mixta Paritaria Empresa-Representantes de los trabajadores, el conocimiento de la cuestión suscitada, sin perjuicio de su derecho de reclamar ante la autoridad competente. La parte social en dicha Comisión estará compuesta por la representación de los trabajadores y sindicatos presentes en el Comité de Empresa.

No se realizarán traslados por motivos de sanción.

**Artículo 45º.- Servicio Militar o Prestación Social Sustitutoria**

El personal que estuviera realizando el Servicio Militar o Prestación Social Sustitutoria de forma voluntaria u obligada, tendrá derecho a cobrar las pagas de Verano, Navidad, participación en Beneficios y San Martín de Porres, siempre que al terminar los mencionados servicios se incorpore a su puesto de trabajo.

**Artículo 46º.- Prendas de trabajo**

Las prendas de trabajo serán de uso obligatorio y serán facilitadas por las Empresas adjudicatarias para un año de duración, excepto en las que se especifique otra cosa.

Dichas prendas serán las que a continuación se detallan, según las distintas funciones y/o especialidades profesionales:

**Encargados:**

- Un traje completo al año (alternándose un año en verano y otro en invierno).
- Un pantalón al año, alternándose un año en verano y otro en invierno.
- Un jersey al año de color azul.
- Chaquetón, uno cada dos años.
- Un par de botas al año para uso de invierno.
- Un par de zapatos al año para uso de verano.
- Una corbata al año.
- Tres camisas al año

**Conductores:**

- Pantalones, dos de pana y uno de tergal al año.
- Tres camisas al año (una de ellas de manga corta).
- Una cazadora de invierno y un jersey cada dos años (alternando). El jersey será de cuello alto con cremallera.
- Un par de botas de material al año.
- Un par de zapatos al año.
- Aquellos conductores que así lo manifiesten podrán cambiar una cazadora cada dos años por un chaleco. Asimismo podrán solicitar una gorra de verano.

**Mozos:**

- Dos pantalones de pana y dos de tergal al año.
- Una gorra de curpiel de invierno con orejeras al año.
- Una gorra de verano al año.
- Un impermeable al año.
- Un par de botas de material al año.
- Un par de botas de goma cada dos años.
- Un jersey con cremallera y un par de zapatos al año con suela de goma.
- Una cazadora de verano cada dos años.
- Un chaleco y una cazadora de invierno cada dos años (alternando).
- Cuatro camisas al año (dos de ellas de manga corta).

**Lavacoches:**

- Un jersey con cremallera.
- Dos camisas al año.
- Un pantalón de pana al año.
- Un impermeable al año.
- Botas de goma.
- Dos monos de tela al año.
- Un mono de curpiel al año.
- Una gorra de verano al año.
- Una gorra de curpiel para invierno con orejeras al año.
- Un mandil impermeabilizado.
- Un anorak cada dos años.
- Unos zapatos de verano cada dos años.

**Verificadores:**

- Un jersey con cremallera al año.
- Tres camisas al año.
- Un pantalón de pana al año.
- Un pantalón de tela al año.
- Tres monos de tela al año.
- Un par de botas de material al año.
- Un par de zapatos al año.
- Un mono de curpiel o similar cada dos años.
- Un anorak cada dos años.

**Guardas:**

- Dos camisas de verano al año.
- Dos camisas de invierno al año.
- Un pantalón de verano al año.
- Un pantalón de invierno al año.
- Un jersey de cuello alto al año.
- Un anorak cada dos años.
- Un par de zapatos al año.
- Un par de botas cada dos años.

**Basculeros y administrativos de Parque:**

- Dos guardapolvos grises al año.

**Taller:**

- El personal de Taller estará dotado con 2 pantalones, 3 monos, un jersey de cuello alto con cremallera, 2 camisas, 1 anorak cada dos años, 1 chaleco cada dos años e igualmente el calzado habitual.

**Administrativos de servicio en ruta:**

- Un anorak cada dos años.
- Un par de botas.
- Dos camisas al año.
- Un pantalón de invierno y otro de verano al año.
- Un par de zapatos.

El Comité de Seguridad y Salud hará un seguimiento de las prendas de trabajo, al objeto de valorar las necesidades reales a este respecto. A tal fin, estudiará este tema, al objeto de modificar lo establecido en este artículo, de modo que se mejore la calidad de las prendas disminuyendo su cantidad.

Como inicio de esta nueva perspectiva, las prendas de abrigo de invierno de conductores y mozos, se sustituirán por otras de calidad similar a las entregadas anteriormente a los encargados, desde 1991.

Las prendas de trabajo se entregarán en las siguientes fechas: en la primera quincena del mes de octubre para la ropa de invierno y en la primera quincena del mes de mayo para la de verano.

**Artículo 47º.- Incapacidad Temporal.**

- 1.- Para el trabajador que cause baja como consecuencia de una incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, se le abonará hasta el 100 por 100 de su salario real.
- 2.- Las Empresas adjudicatarias abonarán a los trabajadores afectados por el presente Convenio, la cantidad que no sea cubierta por la Seguridad Social hasta completar su salario real, durante un período máximo de 60 días al año, para los casos de enfermedad común o profesional.
- 3.- En el supuesto de un proceso continuado de situación de baja por incapacidad temporal que exceda de los sesenta días, el Comité de Seguridad y Salud procederá al estudio del supuesto concreto, elevando informe sobre la procedencia o no de la continuidad en el percibo de dicho complemento indemnizatorio, mientras dure la baja del trabajador, sobre la base de estimar la

existencia o no de una enfermedad constitutiva por sí misma de una afección de larga duración, cualquiera que sea la clase y origen de la misma.

- 4.- Las Empresas adjudicatarias abonarán hasta el 100 por 100 del salario real durante el tiempo que dure la hospitalización del trabajador por causa de enfermedad común o profesional.
- 5.- Al trabajador que cause baja con relación a los apartados 1 y 2, se le aplicará el Convenio vigente en cada momento.

#### **Artículo 48º.- Trabajos de categoría inferior por capacidad disminuida**

- 1.- Al trabajador que le sea declarada una incapacidad permanente parcial que le impidiera seguir realizando el trabajo de sus funciones y/o especialidad profesional con aptitud suficiente, las Empresas adjudicatarias le acoplarán a un puesto de trabajo adecuado a sus condiciones físicas, asignándole, en su caso, una nueva clasificación profesional y manteniéndole el salario que venía percibiendo con anterioridad a dicho cambio, que permanecerá invariable hasta que, por sucesivos Convenios Colectivos, sea alcanzado por la retribución de las nuevas funciones y/o especialidad profesional asignada.
- 2.- Si el grado de invalidez declarado fuera el de incapacidad permanente total para su trabajo habitual, la Empresa, siempre que existan plazas vacantes para ello, acoplará al trabajador con capacidad disminuida a un nuevo puesto de trabajo adecuado a sus condiciones físicas, asignándole, en su caso, una nueva clasificación profesional y manteniéndole el salario que venía percibiendo, con las mismas limitaciones establecidas en el número anterior.

Si dicho cambio no pudiera realizarse por falta de vacante, el trabajador causaría baja en la Empresa, percibiendo:

- A) En los casos de incapacidad permanente total derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la cantidad indicada en el artículo 37º para la jubilación anticipada a los sesenta años, cuando el trabajador tuviera 55 o más años de edad en la fecha de la resolución de la invalidez citada.
- B) En los casos de incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, el trabajador percibirá la cantidad de 33.447,19 €, si tuviera 55 o más años de edad en la fecha de la resolución de invalidez citada. No obstante, el trabajador podrá optar por percibir la cantidad indicada en el artículo 37º para la jubilación anticipada a los sesenta años, en lugar de las mencionadas en este apartado.
- C) Al trabajador que se le declare una Incapacidad Permanente Total derivada de accidente laboral producido realizando su trabajo en la Empresa y tuviera menos de 55 años en la fecha de la resolución de la invalidez, se le aplicará la escala de indemnizaciones que se expone a continuación en función de su edad:

– De cincuenta a cincuenta y cuatro años:	51.188,14 €
– De cuarenta y cinco a cuarenta y nueve años:	63.976,76 €
– De cuarenta a cuarenta y cuatro años:	76.776,58 €
– De treinta y cinco a treinta y nueve años:	83.170,83 €
– De treinta y cuatro o menos años:	89.576,34 €

Si la incapacidad fuera derivada de enfermedad común o profesional o accidente no laboral, se requerirá una antigüedad mínima de un año en la Empresa para el percibo de dichas indemnizaciones.

- 3.- Los conductores que no obtengan la renovación de su carnet de conducir, necesario para su trabajo, por no superar el examen psicotécnico, instarán declaración de la invalidez permanente que corresponda cuando existan causas que puedan dar lugar a incapacidad.

De obtener dicha declaración, se regirán por lo dispuesto en el presente artículo, según el caso.

En el supuesto de que no se declare invalidez permanente alguna o no haya lugar a instar dicha declaración conforme a lo anteriormente indicado, se aplicará el primer párrafo del punto 2 o, en su defecto, el punto 2 A), ambos de este artículo, si el trabajador tuviera 55 o más años. Si el trabajador tuviera menos de 55 años de edad, podrá optar por percibir la cantidad de 38.695,72 € o la que resultara por aplicación del artículo 37º para la jubilación anticipada a los 60 años.

- 4.- No será aplicable este artículo a los supuestos de incapacidades permanentes derivadas de accidente de trabajo o enfermedades profesionales debidas a cualquier relación laboral distinta a la existente entre el trabajador con capacidad disminuida y la Empresa.

**Artículo 49º.- Prevención de riesgos laborales**

Dado el nuevo enfoque preventivo que la legislación sobre Seguridad e Higiene en el trabajo ha experimentado en nuestro país con la entrada en vigor de la nueva Ley de Prevención de Riesgos Laborales, ambas partes estiman conveniente incluir en el presente convenio varios artículos dedicados a la Seguridad e Higiene en el trabajo desde este nuevo punto de vista preventivo y en aplicación de lo establecido en la citada nueva Ley.

En consecuencia, ambas partes manifiestan su intención de hacer lo posible por evitar los riesgos y combatirlos en su origen, evaluar los riesgos inevitables mediante la elaboración de un plan de prevención y en función de todo lo anterior planificar la acción preventiva.

**Artículo 50º.- Medidas de Prevención**

Las Empresas adjudicatarias, asumiendo sus obligaciones en materia preventiva se comprometen:

- A elaborar un plan de evaluación de riesgos que deberá estar terminado dos meses después de la firma del Convenio.
- A establecer la planificación preventiva en coordinación con el Servicio de Prevención.
- A consultar, informar y formar a los trabajadores en todo lo que dispone la Legislación vigente.
- A controlar el cumplimiento de las medidas de prevención y el estado de salud de los trabajadores.

Así, se realizará por parte de los servicios médicos una revisión médica anual, siendo el trabajador avisado con una antelación de 24 horas como mínimo.

Dicha revisión es de carácter voluntario salvo las excepciones fijadas en el art. 22 de la ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales y los reconocimientos exigidos en el art. 243 de la ley general de la seguridad social.

Estos reconocimientos deben consistir al menos en:

- confección de un historial médico-laboral.
- Toma de datos antropométricos.
- Presión arterial y pulso.
- Exploración clínica dirigida en relación con el puesto de trabajo.
- Control audiométrico.
- Control visual.
- Espirometría (en aquellos trabajos expuestos a ambientes pulvígenos)
- Electrocardiograma a todo trabajador mayor de 50 años, o en aquellos casos en los que la exploración clínica ponga de manifiesto alteraciones cardíacas.
- Pruebas de sangre y orina tipo estándar.
- Pruebas analíticas especiales para aquellos trabajadores en caso de necesidad.

El resultado de la exploración se notificará por escrito al trabajador y será de carácter estrictamente confidencial y aclaratorio entre el trabajador y el médico de Empresa.

El día para realizar dicho reconocimiento será a cargo de la Empresa y nunca en el día de libranza del trabajador.

Y a documentar adecuadamente todas las materias relacionadas con la actividad preventiva.

Las Empresas adjudicatarias instalarán filtros en las pantallas de los ordenadores y se realizará anualmente una revisión oftalmológica específica al personal administrativo que realice sus funciones con ordenadores.

**Artículo 51º.- Delegados de Prevención y Comité de Seguridad y Salud.**

Lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores en materia de garantías, será de aplicación a los Delegados de Prevención en su condición de representantes de los trabajadores.

El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del citado artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y cualesquiera otras convocadas por el Empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del artículo 36.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La formación de los Delegados de Prevención se llevará a cabo como marca el artículo 37.2 de la L.P.R.L.

El Comité de Seguridad y Salud asumirá las funciones del Comité de Salud y Seguridad, rigiéndose a todos los efectos por la normativa legal de aplicación en esta materia.

Dicho Comité tendrá carácter paritario, designando la representación legal de los trabajadores o sindicatos presentes en el Comité de Empresa, hasta once miembros de acuerdo con lo establecido en el artículo 35.2 de la Ley de Prevención de Riesgos.

Tanto los sindicatos más representativos en el Comité de Empresa como las Empresas adjudicatarias podrán aportar a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud a los técnicos que consideren convenientes.

El Comité de Seguridad y Salud tendrá, entre otras, las siguientes funciones y facultades:

- A) Promover la observación de las disposiciones vigentes para la prevención de riesgos profesionales.
- B) Fomentar la colaboración de todo el personal en la práctica y observación de las medidas preventivas.
- C) Estimular la enseñanza entre todo el personal de la Empresa en materia preventiva.
- D) Divulgar y propagar la salud y seguridad en el trabajo, fundamentalmente entre los representantes de los trabajadores, tanto del Comité de representantes, como entre los propios miembros del Comité de Seguridad y Salud, así como entre los operarios interesados en estas materias.
- E) Estudiar todos aquellos aspectos referentes a la utilización de prendas de protección, vestuario, uniformidad, así como la duración de las mismas.
- F) Cualesquiera otras competencias relacionadas con la prevención de accidentes y con la seguridad y salud de los trabajadores, así como todo aquello dispuesto en el artículo 39.2 apartados a), b), c) y d) de la L.P.R.L.

Las Empresas adjudicatarias facilitarán los medios de divulgación necesarios, a fin de que todo el personal esté informado sobre las recomendaciones, obligaciones y prácticas en materia de Seguridad y Salud.

Con el fin de prestar una acción coordinadora y eficaz, el Servicio de Prevención de la Empresa, mantendrá estrecha conexión con el Comité de Seguridad y Salud correspondiente a los trabajadores dentro del presente Convenio.

#### **Artículo 52º.- Servicio de Prevención.**

Las Empresas adjudicatarias constituirán un Servicio de Prevención de acuerdo con lo establecido en el Capítulo IV de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Este Servicio de Prevención cumplirá todos los requisitos legales establecidos.

#### **Artículo 53º.- Condiciones de trabajo**

- 1.- Los vertidos se realizarán dentro de la jornada especificada en el presente Convenio. Si a consecuencia de este trabajo se produjeran demoras importantes, ajenas a la voluntad del trabajador, motivadas por averías o por falta de vehículos al inicio del servicio, las Empresas adjudicatarias no descontarán dicha prima. La subida salarial a aplicar al Plus vertido se aplicará linealmente a las funciones y/o especialidades profesionales de conductor 1º o verificador.
- 2.- Los cuadros horarios incluirán la hora ordinaria de entrada y de salida.

- 3.- Como consecuencia del problema existente en ciertas calles para realizar el servicio, debido a la estrechez de las mismas, con los camiones que actualmente realizan el servicio, se dotará a todos los parques de vehículos compactar o vehículos especiales.
- 4.- Cuando el conductor realice un servicio y el Comité de Seguridad y Salud lo estime necesario, la Empresa lo dotará con un mozo en servicios de ampliroles (ver acta 28.02.92)
- 5.- Como consecuencia de la acumulación de basuras que se produce en la jornada posterior a la festividad de Reyes, las Empresas adjudicatarias colaborarán con todos los medios disponibles en vehículos y personal, para facilitar que el trabajador recoja toda la basura a la mayor brevedad posible, tal y como se ha venido haciendo en años anteriores.
- 6.- El sistema de recogida selectiva de residuos en origen en la ciudad de Madrid supone, entre otras cosas, la recogida de cubos y contenedores destinados únicamente a envases con camiones en los que trabaja un solo mozo, y la recogida de los cubos y contenedores destinados a resto y biorresiduo, con camiones con compartimento doble o sencillo, pero siempre con dos mozos.

De acuerdo con lo anterior, las Empresas adjudicatarias se comprometen a que el servicio de recogida tradicional del servicio de resto se siga realizando en las condiciones actuales, es decir, con dos mozos.

No obstante lo anterior, cuando cualquiera de estos servicios sean prestados con vehículos de carga lateral, la dotación de personal será de un conductor.

- 7.- A partir de la próxima rotación, todos aquellos trabajadores que cambien de turno de trabajo cada 24 semanas deberán hacerlo a un servicio distinto del que tenían asignado la última vez que pasaron por ese turno.

Las Empresas adjudicatarias cambiarán de recorrido a aquel trabajador que lo solicite coincidiendo con la rotación. Para ello deberá notificarlo por escrito al jefe de parque con un mes de antelación.

- 8.- El personal que por cualquier circunstancia realice cometidos de una función y/o especialidad profesional superior a la que viene realizando, se le especificará claramente en su nómina mensual el desglose de los días trabajados y la cantidad por día en concepto de diferencia de servicios.

#### **Artículo 54º.- Medio Ambiente**

Las Empresas adjudicatarias realizarán los trámites oportunos y velará para que las bolsas de basura estén depositadas dentro de los cubos y contenedores destinados a tal efecto.

Para efectuar la recogida de basura, todos los recipientes han de estar en perfecto estado de funcionamiento, para que la operación de carga se realice correctamente y sin riesgos de accidentes.

Si la basura estuviese fuera de los contenedores y los cubos, por el mal uso de los usuarios, falta de recipientes o mal estado de los mismos, las Empresas adjudicatarias llevarán a cabo las gestiones necesarias en el plazo máximo de un mes, a partir del primer comunicado de los Delegados de Prevención.

En todas las clínicas y centros hospitalarios se velará especialmente para que la basura se encuentre totalmente clasificada y envasada dentro de los cubos y contenedores.

#### **Artículo 55º.- Sanciones y despidos**

El plazo máximo para el cumplimiento de las sanciones será de tres meses desde que se le comunica al trabajador. En el supuesto de que la sanción sea recurrida judicialmente el plazo se fijará hasta un máximo de dos meses desde que se dicte sentencia firme.

Todos los trabajadores de RBU Madrid Capital, cualquiera que sea la modalidad de su contrato, en caso de despido disciplinario declarado improcedente recibirán una indemnización de 55 días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y sin límite de mensualidades.

#### **Artículo 56º.- Funciones del Comité de Empresa**

El Comité de Empresa, como órgano representativo de los trabajadores, tiene como función fundamental la defensa de los intereses de estos, así como la negociación y representación de los

trabajadores ante el empresario, y, en su caso, ante las Administraciones, cualquiera que sea su ámbito.

Así dicha función genérica y fundamental puede traducirse, entre otras, en las siguientes competencias específicas:

- 1º Recibir información trimestral sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, la situación de producción, su programa de producción y la evolución probable del Empleo en la Empresa.
- 2º Recibir información sobre las modalidades de contratación, previsiones de contratación etc. Tiene por tanto derecho a conocer los modelos de contrato de trabajo escrito utilizados por la Empresa, así como a los documentos relativos a la terminación de la relación laboral y a la forma de pago del salario, etc.
- 3º Recibir información e intervenir en el sistema de faltas y sanciones.
- 4º Conocer el balance, cuenta de resultados y la Memoria.
- 5º Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del Empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:
  - a) Reestructuración de plantilla.
  - b) Reducción de jornada.
  - c) Planes de formación.
  - d) Implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo.
- 6º Conocer la tasa de absentismo laboral y sus causas.
- 7º Disponibilidad de tiempo sindical: será el establecido por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El disfrute de las horas sindicales se globalizara según acuerdo a los interesados. Las horas de reunión con la empresa y sobre negociación y deliberación del convenio irán a cargo de la empresa.

Todos los sindicatos presentes con representación en los distintos comités de empresa tendrán reconocido un delegado sindical con crédito horario equivalente a su comité sea cual sea la composición y siempre que el número de trabajadores del centro de trabajo sea superior a 200 trabajadores.

Se considera esencial el cumplimiento del requisito de dar a conocer a los representantes legales de los trabajadores los boletines de cotización a la Seguridad Social, así como de las copias básicas de los contratos y de sus prórrogas que se vayan celebrando en la Empresa y los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

#### **Artículo 57º.- Subrogación**

Se estará a lo dispuesto en el Capítulo XI del Convenio General del Sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de Alcantarillado (BOE nº 181, de 30 de julio de 2013), y en normas de general aplicación.

#### **Disposición Adicional Primera**

Las Empresas adjudicatarias y los representantes de los trabajadores velarán en todo momento por dar cumplimiento a lo previsto en la Ley 39/1999, de Conciliación de la vida Familiar y Laboral de las personas trabajadoras, o aquella que en el futuro la pudiera sustituir.

Las partes afectadas por este convenio, y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en las condiciones laborales por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del Estado Español, todo ello de conformidad a la legislación vigente y en especial, a lo regulado en la Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres que entro en vigor el pasado 24 de marzo de 2007.

Este compromiso conlleva remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación, entre otras, las

políticas de contratación, empleo, igualdad de oportunidades, funciones y/o especialidades profesionales.

#### **Disposición Adicional Segunda**

En virtud de la estabilidad de las condiciones de trabajo de todos los empleados del servicio de Recogida de Basura Urbana, las empresas adjudicatarias que lleven a cabo con el personal, cualquier tipo de Expediente de Regulación de Empleo, sea definitivo o temporal, Despido Improcedente Objetivo (excepto 52.a ET), quedarán sujetas a una indemnización en favor de los trabajadores de 60 días por año trabajado sin límite de mensualidades, para todos los trabajadores de plantilla.

Todos los trabajadores de RBU Madrid Capital, cualquiera que sea la modalidad de su contrato, en caso de despido disciplinario declarado improcedente recibirán una indemnización de 55 días por año de servicio, sin límite de mensualidades.

Cualquier traslado del personal fuera del ámbito geográfico de aplicación del presente Convenio se equipará a todos los efectos a un despido improcedente. Dicha medida también será de aplicación en el supuesto de una modificación en la jornada pactada en convenio colectivo.

No se podrán realizar modificaciones funcionales que no estén debidamente justificadas y en ningún caso por tiempo superior a 7 días anuales, considerándose nulas en tales casos.

#### **Disposición Adicional Tercera**

- Comisión de Seguimiento de la implantación del biorresiduo y de nuevas tecnologías y nuevos servicios:

Se creará a tal efecto una comisión paritaria representada por la parte social y empresarial al objeto de valorar y realizar el correspondiente seguimiento con respecto a la implantación del biorresiduo y de nuevas tecnologías y nuevos servicios.

- Comisión de integración de los trabajadores adscritos al servicio de recogida de papel, vidrio, cartón, envases, contenedores voluminosos, puntos limpios móviles y pilas y otros residuos en el municipio de Madrid en el ámbito del Convenio Colectivo de RBU:

Desde el 1 de noviembre de 2017 los trabajadores adscritos al servicio de recogida de papel, vidrio, cartón, envases, contenedores voluminosos, puntos limpios móviles y pilas y otros residuos en el municipio de Madrid, quedarán incluidos en el ámbito funcional de aplicación del presente convenio, por lo que todos los efectos derivados de dicha inclusión surtirán desde el 1 de noviembre de 2017. Por tanto, hasta el 31 de octubre de 2017 dichos trabajadores se registrarán por lo dispuesto en el Acuerdo de Adhesión (BOCM 3 de octubre de 2015).

A tal efecto, se creará una comisión paritaria de trabajo, representada por la parte social de cada una de las actividades y por la representación de las empresas al objeto de realizar dicha integración, donde se considerarán y valorarán los diversos aspectos legales, técnicos, organizativos y productivos relacionados con dicha integración.

#### **Disposición Adicional Cuarta**

La expresión "las Empresas adjudicatarias" contenida a lo largo del texto del presente Convenio vincula únicamente a cada una de las Empresas adjudicatarias con el lote que le ha sido adjudicado.

#### **Disposición Transitoria Primera**

Durante la vigencia del presente convenio las empresas realizarán 30 contratos indefinidos como consecuencia de la negociación de este convenio, con la siguiente proporcionalidad:

- Lote 1: 10
- Lote 2: 10
- Lote 3: 10

Antes del 31 de diciembre de 2018 cada empresa realizará como mínimo 5 indefinidos.

**Disposición Transitoria Segunda****ASCENSOS DE MOZOS ESPECIALIZADOS A CONDUCTORES:**

Durante la vigencia del presente convenio las empresas ascenderán a la función y/o especialidad profesional de Conductor a un total de 60 mozos especializados, de los listados de mozos conductores, con la siguiente proporcionalidad:

- Lote 1: 20
- Lote 2: 20
- Lote 3: 20

En dichas cuantías se computarán los ascensos ya realizados durante el año 2018 hasta la fecha de la firma del presente convenio, con excepción de los realizados por la negociación del anterior convenio.

Antes del 31 de diciembre de 2018 cada empresa realizará como mínimo 5 ascensos a conductor.

**ASCENSOS DE ADMINISTRATIVOS**

Durante la vigencia del presente convenio las empresas realizarán un total de 3 ascensos de administrativos, con la siguiente proporcionalidad:

- Lote 1: 1
- Lote 2: 1
- Lote 3: 1

**ASCENSOS DE TALLER:**

En el caso de que lo modificado en el artículo 41º suponga realizar ascensos de especialista taller a oficial 3ª taller, estos serán efectivos, a todos los efectos, en la fecha de la firma del presente convenio.

ANEXO I  
ANEXO I (A)  
TABLAS SALARIALES  
TABLA DE RETRIBUCIONES 2018

FUNCIONES Y/O ESPECIALIDAD PROFESIONAL	GRUPO PROFESIONAL (*)	SALARIO BASE	PLUS ASISTENCIA	PLUS ESPECIALIZACIÓN	PLUS PENOSO PELIGR.	PRIMA ORGAN.	PLUS NOCTURNO	PRIMA JEFE EQUIPO	COMPLEMENTO RESTRUCTURACIÓN		PLUS TRANSPORTE	PLUS VESTUARIO	VACACIONES	PAGA VERANO NAVIDAD	PAGA BENEFICIOS	PAGA SAN ANUAL PORRES	PREMIO ANUAL PUNT.	COMPLEMENTO FIESTA		HORAS EXTRAS
									D	N								D	N	
Encargado general	B	33,98	18,76	22,45	0,00	15,59	-	-	10,04	-	6,16	98,81	2.905,24	1.595,40	1.117,50	1.379,27	106,65	132,85	-	24,44
2º. Ergolo. General	B	30,81	16,86	20,98	0,00	12,32	12,38	-	10,05	10,54	6,16	98,81	2.784,65	1.509,60	1.055,40	1.256,14	106,65	130,68	130,55	22,35
Encargado Zona	B	27,55	14,10	18,92	0,00	9,81	11,08	-	10,04	10,54	6,16	98,81	2.560,83	1.386,90	962,70	1.198,39	106,65	105,75	105,74	17,95
Conductor 1º / Verificador	D	27,74	12,68	25,50	7,07	0,00	12,69	-	10,04	10,51	6,16	98,81	2.870,21	1.592,80	979,20	1.228,21	106,65	112,50	112,52	18,93
Conductor 2º	D	26,10	12,79	21,65	6,57	0,00	11,15	-	5,97	6,20	6,16	98,81	2.567,03	1.381,50	924,60	1.208,99	106,65	98,60	98,61	16,01
Mozo Especializado	D	26,31	11,64	21,90	6,53	0,00	11,06	-	11,43	12,06	6,16	98,81	2.575,09	1.397,10	969,30	1.245,86	106,65	98,63	98,23	16,01
Mozo	D	25,96	11,64	21,60	6,54	0,00	10,75	-	11,43	12,04	6,16	98,81	2.545,02	1.406,70	917,70	1.207,20	106,65	96,69	96,41	15,62
Basculero/Listero	D	25,81	12,96	21,62	0,00	0,00	9,51	-	5,28	5,78	6,16	98,81	2.540,99	1.367,70	900,30	1.158,46	106,65	94,14	94,32	15,11
Tituulado Superior	A	36,00	20,01	22,45	0,00	0,00	-	-	11,11	-	6,16	98,81	2.905,24	1.595,40	1.117,50	1.379,60	106,65	-	-	0,00
Jeje Administrativo 2º	C	29,97	15,24	26,35	0,00	2,38	-	-	5,19	-	6,16	98,81	2.998,24	1.667,70	966,00	1.276,81	106,65	93,65	-	17,35
Delante/Of. Advtvo. 1º	C	29,27	14,88	26,10	0,00	0,00	-	-	5,81	-	6,16	98,81	2.907,72	1.629,90	952,20	1.242,13	106,65	89,46	-	16,30
Delante/Of. Advtvo. 2º	C	27,51	14,59	25,23	0,00	0,00	-	-	5,71	-	6,16	98,81	2.750,55	1.566,70	831,50	1.220,08	106,65	84,83	-	15,46
Aux. Advtvo. Servicio	C	25,44	10,81	21,29	0,00	0,00	-	-	6,13	-	6,16	98,81	2.610,74	1.500,60	887,10	1.130,82	106,65	79,93	-	13,82
Guarda / Ordenanza	D	25,79	10,99	21,72	0,00	0,00	8,88	-	6,67	6,60	6,16	98,81	2.442,41	1.315,80	890,10	1.172,16	106,65	84,86	84,58	13,06
Lavacoches	D	26,08	11,81	21,17	6,57	0,00	11,13	-	5,64	5,80	6,16	98,81	2.532,62	1.380,90	921,30	1.189,61	106,65	98,64	99,05	16,03
Telefonista	C	27,28	14,08	12,80	0,00	0,00	-	-	6,72	-	6,16	98,81	1.489,16	1.300,50	835,50	1.069,00	106,65	-	-	10,40
Ergolo. Caral. Taller	B	31,75	14,22	21,58	0,00	12,66	-	-	10,04	-	6,16	98,81	2.829,29	1.533,60	1.034,70	1.235,28	106,65	130,68	-	22,00
Jeje de Equipo	D	27,76	13,27	25,11	7,09	0,00	-	4,36	10,04	-	6,16	98,81	2.801,70	1.523,70	990,00	1.238,79	106,65	112,24	-	18,93
Oficial 1º Taller	D	27,71	13,27	25,60	7,07	0,00	-	-	10,04	-	6,16	98,81	2.823,71	1.544,70	972,60	1.220,58	106,65	112,24	-	18,93
Oficial 2º Taller	D	26,91	13,28	23,86	6,83	0,00	-	-	11,46	-	6,16	98,81	2.727,61	1.500,90	948,90	1.195,54	106,65	107,75	-	17,63
Oficial 3º Taller	D	26,51	13,28	22,69	6,70	0,00	-	-	11,41	-	6,16	98,81	2.690,10	1.473,60	931,50	1.199,61	106,65	103,57	-	16,80
Especialista Taller	D	26,21	13,32	21,46	6,60	0,00	-	-	11,36	-	6,16	98,81	2.580,67	1.419,90	925,50	1.148,60	106,65	98,61	-	15,88
Tecnico Organización 2º	A	28,61	13,72	26,56	0,00	0,00	-	-	5,80	-	6,16	98,81	2.917,64	1.640,70	976,50	1.257,63	106,65	88,30	-	15,88
Auxiliar Organización	A	28,07	13,72	25,12	0,00	0,00	-	-	6,40	-	6,16	98,81	2.697,23	1.523,70	942,00	1.175,13	106,65	83,29	-	15,39
Peon Taller	D	25,83	13,36	17,81	6,49	0,00	-	-	6,33	-	6,16	98,81	2.506,58	1.374,60	890,10	1.123,62	106,65	96,24	-	15,62
Aprendiz 18 años	D	25,10	1,76	0,00	6,28	0,00	-	-	5,11	-	6,16	98,81	1.099,80	924,00	690,60	671,53	106,65	0,00	-	0,00
Aprendiz 17 años	D	19,44	0,59	0,00	4,57	0,00	-	-	4,80	-	6,16	98,81	812,12	645,60	526,20	633,28	106,65	0,00	-	0,00

(\*) Grupos Profesionales según el Art.22 del Convenio general del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado.

A) Técnicos; B) Mandos intermedios; C) Administrativos; D) Operarios

**ANEXO I (B)**
**TABLA DE RETRIBUCIÓN ANUAL 2018**

<b>FUNCIONES Y/O ESPECIALIDAD PROFESIONAL</b>	<b>GRUPO PROFESIONAL</b>	<b>RETRIBUCIÓN ANUAL (365 DÍAS)</b>	<b>RETRIBUCIÓN POR TODOS LOS CONCEPTOS POR CADA FIESTA TRABAJADA</b>	<b>HORA EXTRAORDINARIA</b>
Encargado general	B	38.918,54	183,40	24,44
2º. Engdo. General Día	B	35.740,68	176,07	22,35
2º. Engdo. General Noche	B	38.610,69	188,81	22,35
Encargado Zona Día	B	32.166,69	145,86	17,35
Encargado Zona Noche	B	34.749,03	157,43	17,35
Conductor 1º / Verificador Día	D	34.187,69	148,45	18,93
Conductor 1º / Verificador Noche	D	37.122,37	161,63	18,93
Conductor 2º Día	D	30.639,85	130,09	16,01
Conductor 2º Noche	D	33.177,59	141,48	16,01
Mozo Especializado Día	D	31.888,83	134,49	16,01
Mozo Especializado Noche	D	34.495,70	145,78	16,01
Mozo Día	D	31.550,53	132,46	15,62
Mozo Noche	D	34.083,81	143,54	15,62
Basculero Día	D	28.959,46	119,15	15,11
Basculero Noche	D	31.055,66	128,73	15,11
Titulado Superior	A	36.634,34	-	-
Jefe Administrativo 2º	C	34.053,10	122,62	17,35
Oficial 1º Admtvo. y Delineante 1º	C	33.048,44	116,31	16,30
Oficial 2º Admtvo. y Delineante 2º	C	31.754,73	111,29	15,46
Auxiliar Administrativo Servicio	C	28.594,44	103,03	13,82
Guarda / Ordenanza Día	D	28.521,93	108,68	13,06
Guarda / Ordenanza Noche	D	30.486,56	117,21	13,06
Lavacoches	D	30.122,43	128,82	16,03
Telefonista	C	25.598,92	-	10,40
Encargado General Taller	B	35.790,99	173,76	22,00
Jefe de Equipo	D	35.551,05	148,80	18,93
Oficial 1º Taller	D	34.265,71	148,78	18,93
Oficial 2º Taller	D	33.450,28	145,48	17,63
Oficial 3º Taller	D	32.780,32	141,12	16,80
Especialista Taller	D	31.973,93	136,05	15,88
Tecnico Organización 2º	A	32.792,05	113,98	15,88
Auxiliar Organización	A	31.693,12	109,57	15,39
Peón Taller	D	29.262,54	128,58	15,62
Aprendiz 18 años	D	17.204,92	-	-
Aprendiz 17 años	D	13.555,98	-	-

Retribución Anual: calculada sobre 365 días naturales, 223 de trabajo, sin Plus Vertido, sin Prima Tonelaje, sin Incentivo Taller, sin Plus Festivo

**ANEXO I (C)**
**TABLA DE RETRIBUCIONES 2018**

FUNCIONES Y/O ESPECIALIDAD PROFESIONAL	GRUPO PROFESIONAL	PLUS VERTIDO			
		PARQUE VALLECAS		PARQUES MANOTERAS Y RESINA	
		DÍA	NOCHE	DÍA	NOCHE
CONDUCTOR 1ª	D	8,05	10,04	8,88	10,92
MOZO ESPECIALIZADO	D	0,39	0,74	0,39	0,74
MOZO	D	0,39	0,74	0,39	0,74

Los importes son por día trabajado

FUNCIONES Y/O ESPECIALIDAD PROFESIONAL	GRUPO PROFESIONAL	PRIMA DE TONELAJE			
		PARQUE VALLECAS		PARQUES MANOTERAS Y RESINA	
		DÍA	NOCHE	DÍA	NOCHE
CONDUCTOR 1ª	D	1,31	1,31	1,31	1,31
MOZO ESPECIALIZADO	D	3,18	3,18	3,18	3,18
MOZO	D	3,18	3,18	3,18	3,18

Los importes son por día trabajado

**ANEXO I (D)**
**TABLA DE RETRIBUCIONES 2018**
**INCENTIVO DE TALLER**

FUNCIONES Y/O ESPECIALIDAD PROFESIONAL	GRUPO PROFESIONAL	IMPORTE
JEFE DE EQUIPO	D	6,71
OFICIAL 1ª	D	6,71
OFICIAL 2ª	D	5,48
OFICIAL 3ª	D	5,16
ESPECIALISTA	D	4,11

Los importes son por día trabajado

**ANEXO II**
**DESCANSOS SEMANALES**
**DESCANSOS SEMANALES**

Para llevar a cabo los dos descansos semanales obligatorios indicados en el artículo 24, se establecerán grupos de trabajadores que librarán dos días semanales, de modo que cada grupo descansará conforme se establece en los cuadros de libranza adjuntos.

Se incluye en este convenio una modificación del actual sistema de libranzas y que consiste en un nuevo cuadrante para los turnos de noche y día de todos los parques. Dicho nuevo sistema de libranza se irá implantando de forma paulatina en cada uno de los parques, implantándose para la primera rotación el correspondiente al turno nocturno.

Como consecuencia de la nueva reestructuración del sistema de libranzas que supone el descansar un mayor número de fines de semana a lo largo del año y que obliga a una nueva distribución de los servicios en estos días, la empresa se compromete a diseñar los mismos de forma que en el turno de noche se mantendrán los mismos servicios que actualmente se prestan en la suma de estos dos días de la manera más conveniente. En el turno de mañana no se disminuirá el número de servicios ni habrá reestructuración de los mismos como consecuencia de la aplicación del nuevo sistema de libranzas.

La Empresa asignará los servicios de manera que sean compatibles con el régimen de libranzas y trabajo. Para ello, habrá unos trabajadores asignados a servicios fijos y otros a servicios variables.

ANEXO II  
CONVENIO 2018-2019

CUADRO A: ESTE SISTEMA DE ROTACION DE LIBRANZAS SE APLICARA EN GENERAL A LOS GRUPOS DIURNOS DE TODOS LOS PARQUES

TURNO	SEMANA 1			SEMANA 2			SEMANA 3			SEMANA 4			SEMANA 5			SEMANA 6			SEMANA 7			SEMANA 8																																
	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M										
1				X	X	X				X	X	X				X	X	X				X	X	X				X	X	X				X	X	X				X	X	X												
2	X						X	X	X				X	X	X				X	X	X				X	X	X				X	X	X				X	X	X				X	X	X									
3				X	X	X				X	X	X				X	X	X				X	X	X				X	X	X				X	X	X				X	X	X				X	X	X						
4				X	X	X				X	X	X				X	X	X				X	X	X				X	X	X				X	X	X				X	X	X				X	X	X						
5				X	X	X				X	X	X				X	X	X				X	X	X				X	X	X				X	X	X				X	X	X				X	X	X						
6	X						X	X	X				X	X	X				X	X	X				X	X	X				X	X	X				X	X	X				X	X	X				X	X	X			
7				X	X	X				X	X	X				X	X	X				X	X	X				X	X	X				X	X	X				X	X	X				X	X	X				X	X	X
8				X	X	X				X	X	X				X	X	X				X	X	X				X	X	X				X	X	X				X	X	X				X	X	X				X	X	X

CUADRO B: ESTE SISTEMA DE ROTACION DE LIBRANZAS SE APLICARA EN GENERAL A AQUELLOS GRUPOS CUYA PRESTACION DOMINICAL NO SEA NECESARIA

SERV.	SEMANA 1			SEMANA 2			SEMANA 3			SEMANA 4			SEMANA 5			SEMANA 6																																						
	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M																	
1				X	X	X				X	X	X				X	X	X				X	X	X				X	X	X				X	X	X				X	X	X				X	X	X						
2	X						X	X	X				X	X	X				X	X	X				X	X	X				X	X	X				X	X	X				X	X	X				X	X	X			
3				X	X	X				X	X	X				X	X	X				X	X	X				X	X	X				X	X	X				X	X	X				X	X	X				X	X	X
4				X	X	X				X	X	X				X	X	X				X	X	X				X	X	X				X	X	X				X	X	X				X	X	X				X	X	X
5				X	X	X				X	X	X				X	X	X				X	X	X				X	X	X				X	X	X				X	X	X				X	X	X				X	X	X
.				X	X	X				X	X	X				X	X	X				X	X	X				X	X	X				X	X	X				X	X	X				X	X	X				X	X	X

CUADRO C: ESTE SISTEMA DE ROTACION DE LIBRANZAS SE APLICARA A LOS GRUPOS NOCTURNOS DE TODOS LOS PARQUES

TURNO	SEMANA 1			SEMANA 2			SEMANA 3			SEMANA 4			SEMANA 5			SEMANA 6			SEMANA 7			SEMANA 8																																
	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M										
1				X	X	X				X	X	X				X	X	X				X	X	X				X	X	X				X	X	X				X	X	X				X	X	X						
2	X						X	X	X				X	X	X				X	X	X				X	X	X				X	X	X				X	X	X				X	X	X				X	X	X			
3				X	X	X				X	X	X				X	X	X				X	X	X				X	X	X				X	X	X				X	X	X				X	X	X				X	X	X
4				X	X	X				X	X	X				X	X	X				X	X	X				X	X	X				X	X	X				X	X	X				X	X	X				X	X	X
5				X	X	X				X	X	X				X	X	X				X	X	X				X	X	X				X	X	X				X	X	X				X	X	X				X	X	X
6				X	X	X				X	X	X				X	X	X				X	X	X				X	X	X				X	X	X				X	X	X				X	X	X				X	X	X
7				X	X	X				X	X	X				X	X	X				X	X	X				X	X	X				X	X	X				X	X	X				X	X	X				X	X	X
8				X	X	X				X	X	X				X	X	X				X	X	X				X	X	X				X	X	X				X	X	X				X	X	X				X	X	X

**SISTEMA GENERAL DE LIBRANZAS DEL TALLER:** Este sistema general de libranzas se aplicará a los trabajadores comenzando cada uno en una parte del ciclo de las 8 semanas, en función del taller y grupo al que pertenezcan, respetándose el computo total de libranzas en el total del ciclo.

CUADRO TALLER MAÑANA

1							2							3							4							
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	
X	X											X	X	X	X												X	X

CUADRO TALLER TARDE

5							6							7							8							
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	
					X	X						X	X						X	X							X	X

## ANEXO III

**DESIGNACIÓN DE BENEFICIARIO PARA SEGURO DE VIDA Y AYUDAS****DESIGNACIÓN DE BENEFICIARIO PARA EL SEGURO DE VIDA Y LA AYUDA PREVISTA  
EN LOS ARTS. 33 Y 34 DEL CONVENIO COLECTIVO**

DON .....  
con D.N.I. nº ..... y con funciones y/o especialidad profesional  
de ....., que presta sus servicios en el Parque  
de....., con una antigüedad de .....

COMUNICA a la Dirección de la Empresa,

Que a los efectos previstos en los arts. 33 y 34 del Convenio Colectivo, designo como beneficiario/a, a  
D./D<sup>a</sup> .....,  
que vive en ....., calle .....,  
teléfono ....., cuyo parentesco con respecto a quien suscribe es el  
de (1) .....

Y para que así conste, lo firmo en Madrid, a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

Fdo.: D.

(1): Esposa, padre, madre, hijo, hija, primo, etc.

(03/28.692/19)



## IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

### JUZGADO DE LO SOCIAL DE

**6****MADRID NÚMERO 1**EDICTO  
CÉDULA DE NOTIFICACIÓN

DON ISMAEL PÉREZ MARTÍNEZ, LETRADO DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA DEL Juzgado de lo Social nº 01 de Madrid –en sustitución-, HAGO SABER:

Que en el procedimiento 697/2018 de este juzgado de lo Social, seguido a instancia de Don JESUS GARCIA NAVARRO frente a FOGASA y MANAGEMENT INTEGRAL URBANO SL sobre Procedimiento Ordinario se ha dictado la siguiente resolución :

**FALLO**

*Que estimando la demanda por reclamación de cantidades, condeno a la mercantil MANAGEMENT INTEGRAL URBANO SL al pago de 5240, 29 euros brutos con el recargo del 10% en concepto de mora a Don Jesús García Navarro.*

*NOTIFÍQUESE la presente resolución en legal forma a las partes y adviértase que, contra la misma, cabe interponer **RECURSO DE SUPPLICACIÓN**, para ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, que deberá anunciarse ante éste Juzgado, por comparecencia o por escrito, en el plazo de **CINCO DÍAS**, contados a partir de la notificación de la presente resolución, siendo indispensable que, al tiempo de anunciarlo, el recurrente, si es parte condenada que no goce del beneficio de justicia gratuita, presente resguardo del ingreso efectuado en "Fondos de anticipos reintegrables sobre sentencia recurrida" de la cantidad objeto de la condena, con indicación de la entidad bancaria (0049), oficina (3569), dígito de control (92), número de cuenta (0005001274), beneficiario (Juzgado de lo Social nº 1 de Madrid), concepto (2499000000) y número del presente procedimiento judicial (unido sin separación a la numeración del "concepto", con seis dígitos, cuatro para el número del procedimiento y los dos últimos para el año), en la sucursal correspondiente del BANCO DE SANTANDER; o bien presente aval bancario de su importe; y dentro del plazo de diez días para la formalización del recurso, deberá presentar también resguardo del ingreso en*

*"Recursos de Suplicación" de la cantidad de 300'00 euros, efectuado en la misma sucursal bancaria y con indicación de los mismos datos referidos anteriormente. El incumplimiento de estos requisitos dará lugar a que se tenga a dicha parte por desistida del recurso anunciado.*

*Así lo manda y firma Amaya Olivas Díaz Magistrada-Juez del Juzgado de lo Social nº 1 de Madrid.*

**PUBLICACIÓN.** *En el día de hoy, la Magistrada ha leído y publicado la Sentencia anterior en audiencia pública. Doy fe.*

Y para que sirva de **NOTIFICACIÓN EN LEGAL FORMA** a **MANAGEMENT INTEGRAL URBANO 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 dieciocho de julio de dos mil diecinueve.

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

(03/27.697/19)



## IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

### JUZGADO DE LO SOCIAL DE

7

### MADRID NÚMERO 1

#### EDICTO CÉDULA DE NOTIFICACIÓN

D./Dña. CARMEN RODRÍGUEZ VOZMEDIANO LETRADO/A DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA DEL Juzgado de lo Social nº 01 de Madrid, HAGO SABER:

Que en el procedimiento 1198/2018 de este juzgado de lo Social, seguido a instancia de D./Dña. PALOMA JIMENEZ DELGADO frente a D./Dña. EFREN LOBATO BUA y CENTRO DE DISEÑO EUROCONFORTO SL sobre Despidos / Ceses en general se ha dictado la siguiente resolución :

#### FALLO

Estimo la demanda por extinción del contrato de trabajo por voluntad de la trabajadora, interpuesta por Doña Paloma Jiménez Delgado, debiendo declarar extinguida su relación laboral con la empresa EFREN LOBATO BUA (MUEBLES NUEVO MUNDO) en la fecha de hoy, 27 de mayo del 2019, condenando a la citada empresa demandada al pago a Doña Paloma Jiménez Delgado al pago de la cantidad de 52. 247, 62euros en concepto de indemnización, y al pago de la cantidad de 9506, 67 euros en concepto de salarios de tramitación, más la cantidad de 15. 700, 49 euros derivada de la deuda salarial, junto al 10% en concepto de recargo por mora sobre esta última cantidad.

Absuelvo a CENTRO DE DISEÑO EUROCONFORTO SL por falta de legitimación pasiva.

Absuelvo al FOGASA sin perjuicio de sus responsabilidades legales.

NOTIFÍQUESE la presente resolución en legal forma a las partes y adviértase que, contra la misma, cabe interponer **RECURSO DE SUPPLICACIÓN**, para ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, que deberá anunciarse ante éste Juzgado, por comparecencia o por escrito, en el plazo de **CINCO DÍAS**, contados a partir de la notificación de la presente resolución, siendo indispensable que, al tiempo de anunciarlo, el recurrente, si es parte condenada que no goce del beneficio de justicia gratuita, presente resguardo del ingreso efectuado en "Fondos de anticipos reintegrables sobre sentencia recurrida" de la cantidad objeto de la condena, con indicación de la entidad bancaria (0049), oficina (3569), dígito de control (92), número de cuenta (0005001274), beneficiario (Juzgado de lo Social nº 1 de Madrid), concepto (2499000000) y número del presente procedimiento judicial (unido sin separación a la numeración del "concepto", con seis dígitos, cuatro para el número del procedimiento y los dos últimos para el año), en la sucursal correspondiente del BANCO DE SANTANDER; o bien presente aval bancario de su importe; y dentro del plazo de diez días para la formalización del recurso, deberá presentar también resguardo del ingreso en "Recursos de Suplicación" de la cantidad de 300'00 euros, efectuado en la misma sucursal bancaria y con indicación de los mismos datos referidos anteriormente. **El incumplimiento de estos requisitos dará lugar a que se tenga a dicha parte por desistida del recurso anunciado.**

Así lo manda y firma Amaya Olivas Díaz Magistrada-Juez del Juzgado de lo Social nº 1 de Madrid.

PUBLICACIÓN. En el día de hoy, la Magistrada ha leído y publicado la Sentencia

Y para que sirva de **NOTIFICACIÓN EN LEGAL FORMA** a D./Dña. **EFREN LOBATO BUA**, en ignorado paradero, expido el presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid.

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

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

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

(03/27.787/19)



## IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

### JUZGADO DE LO SOCIAL DE

**8**

### MADRID NÚMERO 1

#### EDICTO CÉDULA DE NOTIFICACIÓN

D./Dña. CARMEN RODRÍGUEZ VOZMEDIANO LETRADO/A DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA DEL Juzgado de lo Social nº 01 de Madrid, HAGO SABER:

Que en el procedimiento 152/2019 de este juzgado de lo Social, seguido a instancia de D./Dña. NURIA ROBLEDO SABADOR frente a DISEINTER SL sobre Ejecución de títulos judiciales se ha dictado la siguiente resolución :

#### AUTO

En Madrid, a veintitres de julio de dos mil diecinueve.

#### PARTE DISPOSITIVA

Despachar orden general de ejecución de sentencia a favor de la parte ejecutante, D./Dña. NURIA ROBLEDO SABADOR , frente a la demandada DISEINTER SL, parte ejecutada, por un principal de 75.901,23 euros, más 7.590,12 euros de intereses y costas calculados provisionalmente, sin perjuicio de su posterior liquidación.

Notifíquese la presente resolución a las partes.

**MODO DE IMPUGNACION.-** Mediante recurso de REPOSICION ante este Juzgado dentro de los TRES días hábiles siguientes al de su notificación, en el que además de alegar las posibles infracciones en que hubiere incurrido la resolución, podrá deducirse oposición en los términos previstos en el art. 239.4 LJS., debiendo el recurrente que no sea trabajador beneficiario del Régimen de la Seguridad social ingresar la cantidad de 25 Euros en la cuenta de este Juzgado abierta en la Entidad BANCO DE SANTANDER 2499-0000-64-0152-19.

Así, por éste su Auto, lo acuerda, manda y firma, la Ilma. Sra. Magistrada - Juez

Dña. AMAYA OLIVAS DIAZ.

LA MAGISTRADA-JUEZ

#### DECRETO

En Madrid, a veintitres de julio de dos mil diecinueve.

### PARTE DISPOSITIVA

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

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

**Se acuerda el embargo de** los saldos de DISEINTER SL a favor del ejecutante, en las entidades bancarias en cuanto sea suficiente para cubrir la suma de las cantidades reclamadas. A tal efecto, realícese la petición de cargo por requerimiento judicial a través de la Cuenta de Consignaciones Judiciales.

Se acuerda el embargo sobre el crédito que contra las empresas ostenta la empresa demandada por relaciones comerciales mantenidas con la ejecutada, en lo que sea suficiente a cubrir las cantidades por las cuales se ha despachado ejecución. A tal fin, líbrese el correspondiente oficio a la referida empresa al objeto de requerirle, bajo su personal responsabilidad, para que en el plazo máximo de cinco días proceda a dar cumplimiento de lo acordado, transfiriendo a la cuenta de consignaciones y depósitos en este Juzgado las cantidades adeudadas.

Y asimismo adviértase:

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

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

-Hágase saber al ejecutado que conforme al auto que contiene la orden general de ejecución **a) Transcurridos tres meses del despacho de la ejecución sin** que el ejecutado **cumpliere en su integridad** la obligación, si se apreciase falta de diligencia en el cumplimiento de la ejecutoria, se hubiere incumplido la obligación de manifestar bienes o se hubieren ocultado elementos patrimoniales trascendentes en dicha manifestación, **podrá incrementarse el interés legal** a abonar en **dos puntos**. b) Si la **parte ejecutada cumpliera en su integridad** la obligación exigida contenida en el título, incluido en el caso de ejecución dineraria el abono de los intereses procesales, si procedieran, **dentro del plazo de los veinte días** siguientes a la fecha de firmeza de la sentencia o resolución judicial ejecutable o desde que el título haya quedado constituido o, en su caso, desde que la obligación declarada en el título ejecutivo fuese exigible, **no se le impondrán las costas de la ejecución** que se hubiere instado, en aplicación de lo prevenido en el artículo 239.3 de la LJS.

-Notifíquese a las partes, haciéndoles saber que en aplicación del artículo 53.2 de la LJS, en el primer escrito o comparecencia ante el órgano judicial, las partes o interesados, y en su caso los profesionales designados, señalarán un domicilio y datos completos para la

práctica de actos de comunicación. El domicilio y los datos de localización facilitados con tal fin, **surtirán plenos efectos y las notificaciones en ellos intentadas sin efecto serán válidas** hasta tanto no sean facilitados otros datos alternativos, siendo **carga procesal de las partes** y de sus representantes **mantenerlos actualizados**. Asimismo deberán comunicar los cambios relativos a su número de teléfono, fax, dirección electrónica o similares, siempre que estos últimos estén siendo utilizados como instrumentos de comunicación con el Tribunal.

-La Cuenta de Consignaciones del órgano judicial a efectos de pago será la siguiente: BANCO DE SANTANDER IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274 con nº 2499-0000-64-0152-19 debiendo indicar en el campo concepto de pago banco cuenta consignaciones

Notifíquese la presente resolución a las partes.

**MODO DE IMPUGNACION:** Contra el presente decreto cabe recurso directo de **revisión**, en el plazo de TRES DÍAS 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 2499-0000-64-0152-19.

Así lo acuerdo y firmo. Doy fe.

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

D./Dña. CARMEN RODRÍGUEZ VOZMEDIANO

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

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

En Madrid, a veintitrés de julio de dos mil diecinueve.

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

(03/28.073/19)



## IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

### JUZGADO DE LO SOCIAL DE

9

### MADRID NÚMERO 1

EDICTO  
CÉDULA DE NOTIFICACIÓN

D./Dña. CARMEN RODRÍGUEZ VOZMEDIANO LETRADO/A DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA DEL Juzgado de lo Social nº 01 de Madrid, HAGO SABER:

Que en el procedimiento 153/2019 de este juzgado de lo Social, seguido a instancia de D./Dña. REDOUAN BOULAIZ frente a CARROCERIAS DARI SA sobre Ejecución de títulos judiciales se ha dictado la siguiente resolución :

#### AUTO

En Madrid, a veintitrés de julio de dos mil diecinueve.

#### PARTE DISPOSITIVA

Despachar orden general de ejecución de sentencia a favor de la parte ejecutante, D./Dña. REDOUAN BOULAIZ , frente a la demandada CARROCERIAS DARI SA, parte ejecutada, por un principal de 16.903,62 euros más 1.690,36 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, podrá deducirse oposición en los términos previstos en el art. 239.4 LJS., debiendo el recurrente que no sea trabajador beneficiario del Régimen de la Seguridad social ingresar la cantidad de 25 Euros en la cuenta de este Juzgado abierta en la Entidad BANCO DE SANTANDER 2499-0000-64-0153-19.

Así, por éste su Auto, lo acuerda, manda y firma, la Ilma. Sra. Magistrada - Juez

Dña. AMAYA OLIVAS DIAZ.

LA MAGISTRADA-JUEZ

#### **DECRETO**

En Madrid, a veintitrés de julio de dos mil diecinueve.

**PARTE DISPOSTIVA**

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

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

Notifíquese la presente resolución a las partes.

**MODO DE IMPUGNACION:** Contra el presente decreto cabe recurso directo de **revisión**, en el plazo de TRES DIAS desde su notificación, debiendo el recurrente que no sea trabajador o beneficiario de la Seguridad Social, ingresar la cantidad de 25 Euros, dicho depósito habrá de realizarse mediante el ingreso de su importe en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de este Juzgado en la entidad BANCO DE SANTANDER IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274 número 2499-0000-64-0153-19.

Así lo acuerdo y firmo. Doy fe.

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

D./Dña. CARMEN RODRÍGUEZ VOZMEDIANO

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

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

En Madrid, a veintitrés de julio de dos mil diecinueve.

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

(03/28.082/19)



**IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA****JUZGADO DE LO SOCIAL DE****10****MADRID NÚMERO 2****EDICTO  
CÉDULA DE NOTIFICACIÓN**

Dña. LAURA CARRIÓN GÓMEZ LETRADA DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA DEL Juzgado de lo Social nº 02 de Madrid, HAGO SABER:

Que en el procedimiento 1183/2018 de este juzgado de lo Social, seguido a instancia de D. ARGENIS FRANCISCO PEROZO BARRETO frente a STERKI CORPORATE FINANCE SL sobre Despidos / Ceses en general se ha dictado resolución con la siguiente parte dispositiva:

*Acuerdo completar el fallo de la sentencia nº 94/2019 de fecha 15.02.2019 en el sentido de DECLARAR EXTINGUIDA LA RELACIÓN LABORAL ENTRE LAS PARTES, con efectos desde la fecha de dicha sentencia.*

*Incorpórese esta resolución al libro de Sentencias y llévase testimonio a los autos.*

*Contra esta resolución no cabe interponer recurso alguno, sin perjuicio de los recursos que procedan, en su caso, contra la resolución a la que se refiere la aclaración, cuyos plazos comenzarán a computarse el día siguiente a la notificación de este Auto.*

*Así, por éste su Auto, lo acuerda, manda y firma, la Ilma. Sra. Magistrada - Juez*

**Dña. NATALIA VELILLA ANTOLÍN.**

Y para que sirva de **NOTIFICACIÓN EN LEGAL FORMA** a **STERKI CORPORATE FINANCE 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 dieciséis de julio de dos mil diecinueve.

**LA LETRADA DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA**

(03/27.776/19)



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

Dña. LAURA CARRIÓN GÓMEZ LETRADA DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA DEL Juzgado de lo Social nº 02 de Madrid, HAGO SABER:

Que en el procedimiento 113/2019 de este juzgado de lo Social, seguido a instancia de D. BORJA VILLAS NIETO frente a THE AGENCY EXCLUSIVE MODELS S.L. sobre Ejecución de títulos judiciales se han dictado resoluciones con la siguiente parte dispositiva:

**PARTE DISPOSITIVA**

**DISPONGO:** Despachar orden general de ejecución número 113/2019 a favor de la parte ejecutante, D. BORJA VILLAS NIETO, frente a THE AGENCY EXCLUSIVE MODELS, S.L., parte ejecutada, por importe de 282,70 euros en concepto de principal, más otros 42,41 euros que se fijan provisionalmente en concepto de intereses y costas que en su caso, puedan devengarse durante la ejecución, sin perjuicio de su posterior liquidación.

Y en orden al inicio de la presente, procédase a realizar consulta telemática a través del Punto Neutro Judicial sobre averiguación patrimonial de la empresa ejecutada.

Notifíquese la presente resolución a la partes.

Contra este auto que resuelve la solicitud de ejecución podrá interponerse **RECURSO DE REPOSICION** ante quien dicta esta resolución, en el plazo de **TRES DIAS**, en el que, además de alegar las posibles infracciones en que hubiera incurrido la resolución y el cumplimiento o incumplimiento de los presupuestos y requisitos procesales exigidos, podrá deducirse la oposición a la ejecución despachada.

Así lo acuerda y firma S.Sª, la Sra. Dña. María del Carmen Cano Martínez, Magistrada-Juez del Juzgado de lo Social número dos de Madrid.

### LA MAGISTRADA- JUEZ

-----

### PARTE DISPOSITIVA

En orden a dar efectividad a las medidas concretas solicitadas acuerdo:

- Decretar el EMBARGO sobre los ingresos que se produzcan en las c/c de la parte ejecutada en las entidades financieras, así como de los saldos acreedores existentes en las cuentas corrientes, depósitos de ahorro o análogos y cualquier valor mobiliario titularidad de la apremiada, en los que la entidad bancaria actúe como depositaria o mera intermediaria, hasta cubrir el importe total del principal adeudado más intereses y costas calculadas. Practíquese la oportuna orden de embargo a la Agencia Tributaria mediante el Punto Neutro Judicial para la retención y transferencia de las indicadas cantidades y sucesivas que se abonen hasta cubrir el total importe a la cuenta de consignaciones de este Juzgado.

Y adviértase:

a) que el pago que en su caso hiciera a la demandada no será válido (arts. 1.165 del C.C.) y que, asimismo, la transferencia ordenada le libera de toda responsabilidad frente al acreedor;

b) que este Juzgado es el competente para conocer las cuestiones que sobre el embargo decretado se susciten. (arts. 238, 240, 260 y 275 de la LRJS);

c) de las responsabilidades penales en que puedan incurrir quienes realicen cualquier acto de disposición patrimonial o generador de obligaciones que dilate, dificulte o impida la eficacia del embargo (art. 257.1.2 del C.P.)-

Notifíquese la presente resolución a las partes.

**MODO DE IMPUGNACIÓN:** Mediante recurso directo de revisión ante quien dicta esta resolución mediante escrito que deberá expresar la infracción cometida a juicio del recurrente, en el plazo de **TRES DÍAS** hábiles siguientes a su notificación (art. 188 y 189 de la LRJS). El recurrente que no tenga la condición de trabajador o beneficiario de régimen público de la Seguridad Social deberá hacer un depósito para recurrir de 25 euros en la cuenta nº 2500 del Banco Santander sito en la calle Princesa 3 de Madrid. Quedan exentos de su abono en todo caso, el Ministerio Fiscal, el Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades locales y los Organismos Autónomos dependientes de ellos.

Así, por este decreto, lo acuerdo y firmo. Doy fe.

**LA LETRADA DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA**

*Dña. LAURA CARRIÓN GÓMEZ*

Y para que sirva de **NOTIFICACIÓN EN LEGAL FORMA** a **THE AGENCY EXCLUSIVE MODELS 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 dieciséis de julio de dos mil diecinueve.

**LA LETRADA DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA**

(03/27.777/19)



**IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA****JUZGADO DE LO SOCIAL DE****12****MADRID NÚMERO 2****EDICTO  
CÉDULA DE NOTIFICACIÓN**

D./Dña. LAURA CARRIÓN GÓMEZ LETRADO/A DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA DEL Juzgado de lo Social nº 02 de Madrid, HAGO SABER:

Que en el procedimiento 373/2019 de este juzgado de lo Social, seguido a instancia de D./Dña. JUAN JOSE CARRETERO CALERO frente a Fogasa y MG 23 CONSULTORIA SL sobre Despidos / Ceses en general se ha dictado la siguiente resolución

“ESTIMO la demanda sobre **DESPIDO** formulada por **JUAN JOSÉ CARRETERO CALERO** frente a la empresa **MG 23 CONSULTORÍA, S.L.**, y, en consecuencia, declaro la **IMPROCEDENCIA** del despido efectuado el 12/02/2019, condenando a la demandada a estar y pasar por dicha declaración, y a que, por tanto, readmita al demandante en su puesto de trabajo en las mismas condiciones que regían con anterioridad al cese, o bien le abone la indemnización de 145,58€; condenándole en el supuesto que opte por la readmisión a que le abone los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido y hasta la de la notificación de esta Sentencia, a razón del salario declarado probado en el hecho primero; debiendo advertir por último a la empresa que la opción señalada, habrá de efectuarse ante este Juzgado de lo Social en el plazo de los **CINCO DIAS SIGUIENTES**, desde la notificación de la Sentencia, entendiéndose que de no hacerlo así se opta por la readmisión.

ESTIMO la demanda origen de las presentes actuaciones, promovida por **JUAN JOSÉ CARRETERO CALERO** frente a la empresa **MG 23 CONSULTORÍA, S.L.**, sobre reclamación de cantidad, debo condenar y condeno a la empresa demandada a que le abone la cantidad de 311,58€ y al abono del 10% de interés por mora.

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

Notifíquese esta sentencia a las parte advirtiéndole que contra ella podrá interponer Recurso de Suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia que deberá ser anunciado por comparecencia o mediante escrito en este Juzgado dentro de los cinco días siguientes a la notificación de ésta Sentencia, o por simple manifestación en el momento en que se le practique la notificación. Adviértase igualmente al recurrente que no fuera trabajador o beneficiario del Régimen Público de Seguridad Social, o causahabiente suyo, o no tenga reconocido el beneficio de justicia gratuita, que deberá al tiempo de anunciar el recurso, depositar la cantidad de 300 euros acreditándolo mediante la presentación del justificante de ingreso, así como, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, consignar en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de este Juzgado la cantidad objeto de condena, o formalizar aval bancario por dicha cantidad en el que se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista, incorporándolo a éste Juzgado con el anuncio del recurso. El depósito y consignación deberá ser ingresado a nombre del Juzgado de lo Social nº 2 de Madrid mediante transferencia bancaria o en efectivo en cualquier oficina del Banco Santander. La transferencia bancaria deberá efectuarse a la cuenta IBAN ES55 0049 3569 92 0005001274 indicando en el campo Observaciones/Concepto de la Transferencia el nº 2500 0000 00 y nº de procedimiento con cuatro dígitos y año con dos dígitos. El ingreso en efectivo se realizará en la cuenta 2500 0000 00 y nº de procedimiento con cuatro dígitos y año con dos dígitos. En todo caso, el recurrente deberá designar Letrado para la tramitación del recurso, al momento de anunciarlo.”

Y para que sirva de **NOTIFICACIÓN EN LEGAL FORMA a MG 23 CONSULTORIA 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 dieciséis de julio de dos mil diecinueve.

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

(03/27.780/19)



**IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA****JUZGADO DE LO SOCIAL DE****13****MADRID NÚMERO 3****EDICTO  
CÉDULA DE NOTIFICACIÓN**

D./Dña. ISMAEL PEREZ MARTINEZ LETRADO/A DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA DEL Juzgado de lo Social nº 03 de Madrid, HAGO SABER:

Que en el procedimiento 46/2019 de este juzgado de lo Social, seguido a instancia de D./Dña. CRISTINA RAD frente a BODY FITNESS ALCALA, S.L. sobre Ejecución de títulos judiciales se ha dictado la siguiente resolución :

**“NÚMERO RESOLUCIÓN: 552/2019**

**DECRETO**

*En Madrid, a nueve de julio de dos mil diecinueve.*

[...]

**PARTE DISPOSITIVA**

*A los efectos de las presentes actuaciones; y para el pago de 3.255,61 euros de principal; y 325,56 euros de intereses calculados provisionalmente, se declara la INSOLVENCIA PROVISIONAL parcial del ejecutado BODY FITNESS ALCALA, S.L., sin perjuicio de que pudieran encontrársele 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, previa solicitud por escrito con aportación de copia de la demanda a los efectos oportunos.*

*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 2501-0000-64-0046-19.”*

Y para que sirva de **NOTIFICACIÓN EN LEGAL FORMA** a **BODY FITNESS ALCALA, 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 nueve de julio de dos mil diecinueve.

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

(03/27.471/19)



**IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA****JUZGADO DE LO SOCIAL DE****14****MADRID NÚMERO 3****EDICTO  
CÉDULA DE NOTIFICACIÓN**

D./Dña. ISMAEL PEREZ MARTINEZ LETRADO/A DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA DEL Juzgado de lo Social nº 03 de Madrid, HAGO SABER:

Que en el procedimiento 110/2019 de este juzgado de lo Social, seguido a instancia de D./Dña. DAVID IONUT IONICA frente a FONDO DE GARANTIA SALARIAL y HISPANOFERRO 2018 SL sobre Ejecución de títulos judiciales se ha dictado la siguiente resolución :

**“AUTO**

*En Madrid, a once de julio de dos mil diecinueve.*

[...]

**PARTE DISPOSITIVA**

*Despachar orden general de ejecución de sentencia a favor de la parte ejecutante, D./Dña. DAVID IONUT IONICA, frente a la demandada HISPANOFERRO 2018 SL, parte ejecutada, por un principal de 5.205,94 euros, más 520,59 euros de intereses calculados provisionalmente, sin perjuicio de su posterior liquidación.*

*Notifíquese la presente resolución a las partes.*

**MODO DE IMPUGNACION.-** *Mediante recurso de REPOSICION ante este Juzgado dentro de los TRES días hábiles siguientes al de su notificación, en el que además de alegar las posibles infracciones en que hubiere incurrido la resolución, podrá deducirse oposición en los términos previstos en el art. 239.4 LJS., debiendo el recurrente que no sea trabajador beneficiario del Régimen de la Seguridad social ingresar la cantidad de 25 Euros en la cuenta de este Juzgado abierta en la Entidad BANCO DE SANTANDER 2501-0000-64-0110-19.”*

Y para que sirva de **NOTIFICACIÓN EN LEGAL FORMA** a **HISPANOFERRO 2018 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 diecinueve.

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

(03/27.473/19)



## IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

### JUZGADO DE LO SOCIAL DE

15

### MADRID NÚMERO 3

#### EDICTO CÉDULA DE NOTIFICACIÓN

D./Dña. ISMAEL PEREZ MARTINEZ LETRADO/A DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA DEL Juzgado de lo Social nº 03 de Madrid, HAGO SABER:

Que en el procedimiento 371/2018 de este juzgado de lo Social, seguido a instancia de D./Dña. CARLOS CONESA MUÑOZ frente a KEEKOROK CONSULTING SL y FOGASA sobre Procedimiento Ordinario se ha dictado la siguiente resolución :

Estimar parcialmente la demanda interpuesta por D. CARLOS CONESA MUÑOZ frente KEEKOROK CONSULTING SL, y en consecuencia, condenar a la misma a abonar al actor la cantidad de 1.500 € brutos con el interés prevenido en el artículo 29.3 del T.R.E.T., con la responsabilidad subsidiaria del FOGASA para el supuesto de insolvencia.

**Se advierte a las partes que esta sentencia es firme y contra ella no cabe interponer recurso alguno.**

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

Y para que sirva de **NOTIFICACIÓN EN LEGAL FORMA** a **KEEKOROK CONSULTING 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 quince de julio de dos mil diecinueve.

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

(03/27.669/19)



**IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA****JUZGADO DE LO SOCIAL DE****16****MADRID NÚMERO 3****EDICTO  
CÉDULA DE NOTIFICACIÓN**

D./Dña. ISMAEL PEREZ MARTINEZ LETRADO/A DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA DEL Juzgado de lo Social nº 03 de Madrid, HAGO SABER:

Que en el procedimiento 126/2019 de este juzgado de lo Social, seguido a instancia de D./Dña. BELEN SIMANCAS PEREZ frente a MAD IFACTORY LAB SL sobre Ejecución de títulos judiciales se ha dictado la siguiente resolución :

**“AUTO**

*En Madrid, a veintidós de julio de dos mil diecinueve.*

[...]

**PARTE DISPOSITIVA**

*Despachar orden general de ejecución de sentencia a favor de la parte ejecutante, D./Dña. BELEN SIMANCAS PEREZ, frente a la demandada MAD IFACTORY LAB SL, parte ejecutada, por un principal de 1.326,60 euros, más 132,66 euros de intereses calculados provisionalmente, sin perjuicio de su posterior liquidación.*

*Notifíquese la presente resolución a las partes.*

**MODO DE IMPUGNACION.-** *Mediante recurso de REPOSICION ante este Juzgado dentro de los TRES días hábiles siguientes al de su notificación, en el que además de alegar las posibles infracciones en que hubiere incurrido la resolución, podrá deducirse oposición en los términos previstos en el art. 239.4 LJS., debiendo el recurrente que no sea trabajador beneficiario del Régimen de la Seguridad social ingresar la cantidad de 25 Euros en la cuenta de este Juzgado abierta en la Entidad BANCO DE SANTANDER 2501-0000-64-0126-19.”*

Y para que sirva de **NOTIFICACIÓN EN LEGAL FORMA** a **MAD IFACTORY LAB 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 veintidós de julio de dos mil diecinueve .

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

(03/28.294/19)



## IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

### JUZGADO DE LO SOCIAL DE

17

### MADRID NÚMERO 4

#### EDICTO CÉDULA DE NOTIFICACIÓN

D./Dña. MARÍA HERRERO BARRERO LETRADO/A DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA DEL Juzgado de lo Social nº 04 de Madrid, HAGO SABER:

Que en el procedimiento 611/2018 de este juzgado de lo Social, seguido a instancia de D./Dña. MARTIN FERNANDEZ DE JESUS frente a D./Dña. LUIS ALVERO LOZANO, CENTRO Y PROGREGO PARTIDO POLÍTICO y FOGASA sobre Despidos / Ceses en general se ha dictado la siguiente resolución :

#### FALLO

Estimo en parte la demanda interpuesta por Martín Fernández de Jesús contra Centro y Progreso Partido Político, Luis Alvero Lozano y el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA), declarando improcedente el despido sufrido por el actor el 25.04.2018, declarando la extinción de la relación laboral con efectos de esta sentencia, condenando a Centro y Progreso Partido Político a estar y pasar por tal declaración, y a que abone al demandante una indemnización en cuantía de 1591,23 euros, y 15.838,08 euros en concepto de salarios de tramitación, y absuelvo a Luis Alvero Lozano y al FOGASA, sin perjuicio éste último de sus responsabilidades legales.

Notifíquese esta resolución a las partes haciéndoles saber que contra la misma cabe interponer recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, anunciándolo ante este Juzgado por comparecencia o por escrito en el plazo de los cinco días hábiles siguientes al de la notificación del presente fallo, siendo indispensable que al tiempo de anunciarlo acredite la parte

que no ostente el carácter de trabajador y no goce del beneficio de justicia gratuita haber consignado el importe íntegro de la condena en la cuenta de depósitos y consignaciones de este Juzgado, abierta en la entidad bancaria BANCO DE SANTANDER, sita en la calle Princesa nº2. A) mediante ingreso nº 2502 000000 nº de autos con 4v dígitos y año con 2, b) mediante transferencia IBAN ES 55 0049 3569 9200 0500 1274 en concepto 2502-0000-00, nº de procedimiento con 4 dígitos y año con 2 dígitos, o presente aval solidario de Entidad Financiera por el mismo importe; depositando además la cantidad de 300 euros y sin cuyos requisitos no podrá ser admitido el recurso.

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

Y para que sirva de **NOTIFICACIÓN EN LEGAL FORMA a CENTRO Y PROGREGO PARTIDO POLÍTICO**, 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 dieciséis de julio de dos mil diecinueve.

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

(03/28.419/19)



**IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA****JUZGADO DE LO SOCIAL DE****18****MADRID NÚMERO 4****EDICTO  
CÉDULA DE NOTIFICACIÓN**

D./Dña. **MARÍA HERRERO BARRERO** LETRADO/A DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA DEL Juzgado de lo Social nº 04 de Madrid, HAGO SABER:

Que en el procedimiento 844/2018 de este juzgado de lo Social, seguido a instancia de D./Dña. **MARIA INMACULADA MANZANO GOMEZ** frente a INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD SOCIAL, TESORERIA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL (TGSS), TORROX 2009 SL y FOGASA sobre Seguridad social se ha dictado la siguiente resolución :que se adjunta

**SENTENCIA Nº 275/2019**

En Madrid, a dieciséis de julio de dos mil diecinueve.

Vistos por mí, **María Luisa Sanz Anchuela**, Magistrada Juez del Juzgado de lo Social nº 4 de Madrid, los presentes autos nº 844/18, seguidos a instancia de Mª Inmaculada Manzano Gómez contra el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), Torrox 2009, S.L y el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA), en materia de viudedad, en los que constan los siguientes,

**FALLO**

Desestimo la demanda interpuesta por Mª Inmaculada Manzano Gómez contra el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), Torrox 2009, S.L y el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA), absolviendo a los demandados de los pedimentos efectuados en su contra.

Notifíquese esta resolución a las partes, haciéndoles saber que contra la misma cabe interponer Recurso de Suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, anunciándolo ante este Juzgado por comparecencia o por escrito en el plazo de los cinco días hábiles siguientes a la notificación del presente fallo, de conformidad con lo dispuesto por los arts. 194 y ss de la LRJS.

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

Y para que sirva de **NOTIFICACIÓN EN LEGAL FORMA a TORROX 2009, SL**, en ignorado paradero, expido el presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid.

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

En Madrid, a diecisiete de julio de dos mil diecinueve.

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

(03/27.768/19)



## IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

### JUZGADO DE LO SOCIAL DE

19

### MADRID NÚMERO 4

EDICTO  
CÉDULA DE NOTIFICACIÓN

D./Dña. LAURA CARRION GOMEZ LETRADO/A DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA DEL Juzgado de lo Social nº 04 de Madrid, HAGO SABER:

Que en el procedimiento 7/2019 de este juzgado de lo Social, seguido a instancia de D./Dña. JORGE LUÍS SÁNCHEZ VINICIO frente a RESTAURACION FINA MADRID S.L. sobre Ejecución de títulos judiciales se ha dictado la siguiente resolución :

**NÚMERO RESOLUCIÓN: 546/2019**

### DECRETO

En Madrid, a veintidós de julio de dos mil diecinueve.

### PARTE DISPOSITIVA

A los efectos de las presentes actuaciones; y para el pago de 19.618,91 euros de principal; 2.942,83 euros de intereses y costas, se declara la INSOLVENCIA PROVISIONAL total del ejecutado RESTAURACION FINA MADRID S.L., sin perjuicio de que pudieran encontrarse 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 2502-0000-64-0007-19.

Y para que sirva de **NOTIFICACIÓN EN LEGAL FORMA a RESTAURACION FINA MADRID 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 veintidós de julio de dos mil diecinueve.

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

(03/28.151/19)



**IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA**

JUZGADO DE LO SOCIAL DE

**20****MADRID NÚMERO 4**EDICTO  
CÉDULA DE NOTIFICACIÓN

D./Dña. **MARÍA HERRERO BARRERO** LETRADO/A DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA DEL Juzgado de lo Social nº 04 de Madrid, HAGO SABER:

Que en el procedimiento 384/2019 de este juzgado de lo Social, seguido a instancia de D./Dña. **JOSELINE ERLINDA TARAZONA MENDOZA** frente a **OCH MULTITECNIA SL** y **FOGASA** sobre Despidos / Ceses en general se ha dictado la siguiente resolución :que se adjunta

**AUTO**

En Madrid, a diecisiete de julio de dos mil diecinueve.

**PARTE DISPOSITIVA**

**SE ACUERDA SUBSANAR** el defecto advertido en Sentencia de fecha 08/07/2019, consistente en , en los siguientes términos: Donde dice **ARAZONA** debe decir **TARAZONA**.

Incorpórese esta resolución al libro de sentencias y llévase testimonio a los autos.

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

D./Dña. **MARÍA LUISA SANZ ANCHUELA**.

**LA MAGISTRADA-JUEZ**

Contra esta resolución no cabe interponer recurso alguno, sin perjuicio de los recursos que procedan, en su caso, contra la resolución a la que se refiere la aclaración, cuyos plazos comenzarán a computarse el día siguiente a la notificación de este auto.

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

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

En Madrid, a diecisiete de julio de dos mil diecinueve.

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

(03/27.689/19)



**IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA****JUZGADO DE LO SOCIAL DE****21****MADRID NÚMERO 6****EDICTO  
CÉDULA DE NOTIFICACIÓN**

D./Dña. EVA SAN PABLO MORENO LETRADO/A DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA DEL Juzgado de lo Social nº 06 de Madrid, HAGO SABER:

Que en el procedimiento 85/2019 de este juzgado de lo Social, seguido a instancia de D./Dña. TERESITA DE JESUS LUCERO CABRERA frente a ARANGUREN & MOYANO INVESTIMENT SL sobre Ejecución de títulos judiciales se ha dictado la siguiente resolución :

**PARTE DISPOSITIVA**

A los efectos de las presentes actuaciones; y para el pago de 5.081,59.-euros de principal, se declara la **INSOLVENCIA PROVISIONAL** del ejecutado ARANGUREN & MOYANO INVESTIMENT SL, sin perjuicio de que pudieran encontrarse 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).

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

Y para que sirva de **NOTIFICACIÓN EN LEGAL FORMA** a ARANGUREN & MOYANO INVESTIMENT 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 dieciséis de julio de dos mil diecinueve.

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

(03/27.670/19)



## IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

JUZGADO DE LO SOCIAL DE

22

MADRID NÚMERO 15

EDICTO  
CÉDULA DE NOTIFICACIÓN

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

Que en el procedimiento 5/2018 de este juzgado de lo Social, seguido a instancia de D./Dña. BORJA ALONSO CRUZ frente a CAHERSA CARPINTEROS SL sobre Ejecución de títulos judiciales se ha dictado la siguiente resolución :

*“A los efectos de las presentes actuaciones; y para el pago de 22.765,50 EUROS de principal; 2.282 de intereses y 2.282 euros calculados para costas, se declara la INSOLVENCIA PROVISIONAL parcial del ejecutado CAHERSA CARPINTEROS SL, sin perjuicio de que pudieran encontrarse nuevos bienes que permitieran hacer efectiva la deuda aún pendiente de pago.*

*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 2513-0000-64-0005-18.*

*Así lo acuerdo y firmo. Doy fe.*

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

Y para que sirva de **NOTIFICACIÓN EN LEGAL FORMA** a CAHERSA CARPINTEROS 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 tres de julio de dos mil diecinueve.

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

(03/27.654/19)



**IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA****JUZGADO DE LO SOCIAL DE****23****MADRID NÚMERO 15****EDICTO  
CÉDULA DE NOTIFICACIÓN**

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

Que en el procedimiento 7/2018 de este juzgado de lo Social, seguido a instancia de D. PABLO RAMIREZ CELAYA frente a TELESPAN 2000 SL sobre Ejecución de títulos judiciales se ha dictado la siguiente resolución:

**DILIGENCIA DE ORDENACIÓN  
EL/LA LETRADO/A DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA  
D./Dña. MARIA DOLORES MARIN RELANZON**

En Madrid, a once de marzo de dos mil diecinueve

Visto el estado que mantienen las presentes actuaciones, y constando en el procedimiento mandamiento a favor de la parte TELESPAN 2000 S.L. puesto a su disposición en su día, se acuerda requerirle a fin de que en plazo de **DIEZ DIAS**, comparezca en la Secretaría de este Juzgado para su percibo o designe un número de cuenta donde transferirle dicha cantidad, con la advertencia de que si en dicho plazo no lo efectuara, se transferirá la cantidad al Tesoro Público.

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

Así lo acuerdo y firmo. Doy fe

Y para que sirva de **NOTIFICACIÓN EN LEGAL FORMA** a **TELESPAN 2000 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 dieciocho de julio de dos mil diecinueve.

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

(03/27.656/19)



## IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

## JUZGADO DE LO SOCIAL DE

24

## MADRID NÚMERO 15

EDICTO  
CÉDULA DE NOTIFICACIÓN

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

Que en el procedimiento 165/2019 de este juzgado de lo Social, seguido a instancia de D./Dña. GONZALO TENTOR AUÑON frente a GEOINVEST GEOGRAFIA E INGENIERIA SL y STEREOCARTO SL sobre Ejecución de títulos judiciales se ha dictado la siguiente resolución :

*“Despachar orden general de ejecución de sentencia a favor de la parte ejecutante, D./Dña. GONZALO TENTOR AUÑON , frente a la demandada STEREOCARTO SL, parte ejecutada, por un principal de 16.010,02 EUROS, más 1.601,00 EUROS y 1.601,00 EUROS de intereses y costas calculados provisionalmente, sin perjuicio de su posterior liquidación.*

*Notifíquese la presente resolución a las partes.*

**MODO DE IMPUGNACION.-** *Mediante recurso de REPOSICION ante este Juzgado dentro de los TRES días hábiles siguientes al de su notificación, en el que además de alegar las posibles infracciones en que hubiere incurrido la resolución, podrá deducirse oposición en los términos previstos en el art. 239.4 LJS., debiendo el recurrente que no sea trabajador beneficiario del Régimen de la Seguridad social ingresar la cantidad de 25 Euros en la cuenta de este Juzgado abierta en la Entidad BANCO DE SANTANDER 2513-0000-64-0165-19.*

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

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

*La Cuenta de Consignaciones del órgano judicial a efectos de pago será la siguiente: 2513-0000-64-0165-19 debiendo indicar en el campo concepto de pago banco cuenta consignaciones.*

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

*Notifíquese la presente resolución a las partes.*

**MODO DE IMPUGNACION:** *Contra el presente decreto cabe recurso directo de revisión, en el plazo de TRES DIAS desde su notificación, debiendo el recurrente que no sea trabajador o beneficiario de la Seguridad Social, ingresar la cantidad de 25 Euros, dicho depósito habrá de realizarse mediante el ingreso de su importe en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de este Juzgado en la entidad BANCO DE SANTANDER IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274 número 2513-0000-64-0165-19.*

*Así lo acuerdo y firmo. Doy fe.*

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

Y para que sirva de **NOTIFICACIÓN EN LEGAL FORMA** a **STEREOCARTO 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 quince de julio de dos mil diecinueve.

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

(03/27.658/19)



**IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA**

JUZGADO DE LO SOCIAL DE

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

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

Que en el procedimiento 984/2018 de este juzgado de lo Social, seguido a instancia de D./Dña. JOSE LUIS CASTELLANO BLASCO frente a NEXAWAY MARKET SL sobre Procedimiento Ordinario se ha dictado la siguiente resolución :

Se acuerda tener por desistida a la parte actora D./Dña. JOSE LUIS CASTELLANO BLASCO de la acción ejercitada en este procedimiento y ordenar el archivo de las presentes actuaciones, previa baja en el libro correspondiente.

**MODO DE IMPUGNACION:** Contra el presente decreto cabe recurso directo de **revisión**, en el plazo de TRES DIAS desde su notificación, debiendo el recurrente que no sea trabajador o beneficiario de la Seguridad Social, ingresar la cantidad de 25 Euros, dicho depósito habrá de realizarse mediante el ingreso de su importe en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de este Juzgado en la entidad BANCO DE SANTANDER IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274 número 2513-0000-00-0984-18.

Así lo acuerdo y firmo. Doy fe.

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

Y para que sirva de **NOTIFICACIÓN EN LEGAL FORMA** a NEXAWAY MARKET 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 dieciocho de julio de dos mil diecinueve .

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

(03/27.657/19)



## IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

### JUZGADO DE LO SOCIAL DE

26

### MADRID NÚMERO 16

#### EDICTO CÉDULA DE NOTIFICACIÓN

D./Dña. PILAR ORTIZ MARTINEZ LETRADO/A DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA DEL Juzgado de lo Social nº 16 de Madrid, HAGO SABER:

Que en el procedimiento 104/2019 de este juzgado de lo Social, seguido a instancia de D./Dña. SVETLANA KHORT KHORT frente a FOGASA y I MADRID DENTAL PROYECTO ODONTOLOGICO SLU sobre Ejecución de títulos judiciales se ha dictado la siguiente resolución :

#### **PARTE DISPOSITIVA**

A los efectos de las presentes actuaciones; y para el pago de 11060,94 euros de principal; 1106,09 de intereses y 1106,09 euros calculados para costas, se declara la INSOLVENCIA PROVISIONAL total del ejecutado I MADRID DENTAL PROYECTO ODONTOLOGICO SLU, sin perjuicio de que pudieran encontrarse nuevos bienes que permitieran hacer efectiva la deuda aún pendiente de pago.

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

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

**MODO DE IMPUGNACION:** Contra el presente decreto cabe recurso directo de **revisión**, en el plazo de TRES DIAS desde su notificación, debiendo el recurrente que no sea trabajador o beneficiario de la Seguridad Social, ingresar la cantidad de 25 Euros, dicho depósito habrá de realizarse mediante el ingreso de su importe en la Cuenta de Depósitos y

Consignaciones de este Juzgado en la entidad BANCO DE SANTANDER IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274 número 2514-0000-64-0104-19.

Así lo acuerdo y firmo. Doy fe.

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

D./Dña. PILAR ORTIZ MARTINEZ

Y para que sirva de **NOTIFICACIÓN EN LEGAL FORMA a I MADRID DENTAL PROYECTO ODONTOLOGICO SLU**, 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 veintidós de julio de dos mil diecinueve.

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

(03/28.081/19)



## IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

### JUZGADO DE LO SOCIAL DE

27

### MADRID NÚMERO 18

#### EDICTO CÉDULA DE NOTIFICACIÓN

D./Dña. PILAR ORTIZ MARTINEZ LETRADO/A DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA DEL Juzgado de lo Social nº 18 de Madrid, HAGO SABER:

Que en el procedimiento 143/2019 de este juzgado de lo Social, seguido a instancia de D./Dña. YURIY MUDRYTSKY frente a AISLAMIENTOS MORIANO Y RANZ SL sobre Ejecución de títulos judiciales se ha dictado la siguiente resolución :

Despachar orden general de ejecución de sentencia a favor de la parte ejecutante, D./Dña. YURIY MUDRYTSKY , frente a la demandada AISLAMIENTOS MORIANO Y RANZ SL, parte ejecutada, por un principal de 11.504,87 EUROS, más 2.000,00 EUROS de intereses y costas calculados provisionalmente, sin perjuicio de su posterior liquidación.

Notifíquese la presente resolución a las partes, en legal forma.

**MODO DE IMPUGNACION.-** Mediante recurso de REPOSICION ante este Juzgado dentro de los TRES días hábiles siguientes al de su notificación, en el que además de alegar las posibles infracciones en que hubiere incurrido la resolución, podrá deducirse oposición en los términos previstos en el art. 239.4 LJS., debiendo el recurrente que no sea trabajador beneficiario del Régimen de la Seguridad social ingresar la cantidad de 25 Euros en la cuenta de este Juzgado abierta en la Entidad BANCO DE SANTANDER 2516-0000-64-0143-19.

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

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

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

**Se acuerda el embargo de los saldos** de AISLAMIENTOS MORIANO Y RANZ SL que tenga a su favor en las entidades bancarias, en cuanto sea suficiente para cubrir la suma de las cantidades reclamadas, 11.504,87 euros de principal y 2.000,00 euros de intereses y costas provisionales. A tal efecto, realícese la petición de cargo por requerimiento judicial a través de la Cuenta de Consignaciones Judiciales.

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

-Hágase saber al ejecutado que conforme al auto que contiene la orden general de ejecución **a) Transcurridos tres meses del despacho de la ejecución sin** que el ejecutado **cumpliere en su integridad** la obligación, si se apreciase falta de diligencia en el cumplimiento de la ejecutoria, se hubiere incumplido la obligación de manifestar bienes o se hubieren ocultado elementos patrimoniales trascendentes en dicha manifestación, **podrá incrementarse el interés legal** a abonar en **dos puntos**. b) Si la **parte ejecutada cumpliera en su integridad** la obligación exigida contenida en el título, incluido en el caso de ejecución dineraria el abono de los intereses procesales, si procedieran, **dentro del plazo de los veinte días** siguientes a la fecha de firmeza de la sentencia o resolución judicial ejecutable o desde que el título haya quedado constituido o, en su caso, desde que la obligación declarada en el título ejecutivo fuese exigible, **no se le impondrán las costas de la ejecución** que se hubiere instado, en aplicación de lo prevenido en el artículo 239.3 de la LJS.

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

-La Cuenta de Consignaciones del órgano judicial a efectos de pago será la siguiente: BANCO DE SANTANDER IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274 con nº 2516-0000-64-0143-19 debiendo indicar en el campo concepto de pago banco cuenta consignaciones

Notifíquese la presente resolución a las partes, en legal forma.

**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 2516-0000-64-0143-19.

Así lo acuerdo y firmo. Doy fe.

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

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

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

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

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

(03/28.693/19)



## IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

### JUZGADO DE LO SOCIAL DE

**28****MADRID NÚMERO 18****EDICTO  
CÉDULA DE NOTIFICACIÓN**

D./Dña. ARACELI CRESPO PASCUAL LETRADO/A DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA DEL Juzgado de lo Social nº 18 de Madrid, HAGO SABER:

Que en el procedimiento 149/2019 de este juzgado de lo Social, seguido a instancia de D./Dña. MIGUEL ANGEL SUAREZ BAS frente a MADRACKETS FACTORY SL sobre Ejecución de títulos judiciales se ha dictado la siguiente resolución :

Despachar orden general de ejecución de sentencia a favor de la parte ejecutante, D.MIGUEL ANGEL SUAREZ BAS, frente a la demandada MADRACKETS FACTORY SL, parte ejecutada, por un principal de 6.311,81 EUROS, más 100,00 EUROS de intereses y costas calculados provisionalmente, sin perjuicio de su posterior liquidación.

Notifíquese la presente resolución a las partes, en legal forma.

**MODO DE IMPUGNACION.-** Mediante recurso de REPOSICION ante este Juzgado dentro de los TRES días hábiles siguientes al de su notificación, en el que además de alegar las posibles infracciones en que hubiere incurrido la resolución, podrá deducirse oposición en los términos previstos en el art. 239.4 LJS., debiendo el recurrente que no sea trabajador beneficiario del Régimen de la Seguridad social ingresar la cantidad de 25 Euros en la cuenta de este Juzgado abierta en la Entidad BANCO DE SANTANDER 2516-0000-64-0149-19.

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

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

La Cuenta de Consignaciones del órgano judicial a efectos de pago será la siguiente: 2516-0000-64-0149-19 debiendo indicar en el campo concepto de pago banco cuenta consignaciones.

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

Notifíquese la presente resolución a las partes, en legal forma.

**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 2516-0000-64-0149-19.

Así lo acuerdo y firmo. Doy fe.

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

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

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

En Madrid, a veinticuatro de julio de dos mil diecinueve.

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

(03/28.691/19)



## IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

### JUZGADO DE LO SOCIAL DE

29

### MADRID NÚMERO 18

#### EDICTO CÉDULA DE NOTIFICACIÓN

D./Dña. PILAR ORTIZ MARTINEZ LETRADO/A DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA DEL Juzgado de lo Social nº 18 de Madrid, HAGO SABER:

Que en el procedimiento 563/2018 de este juzgado de lo Social, seguido a instancia de D./Dña. YISEL MARIA RAMOS RODRIGUEZ frente a CHANDPUR BUSSINES GROUP SL sobre Despidos / Ceses en general se ha dictado la siguiente resolución :

#### AUTO

En Madrid, a treinta de abril de dos mil diecinueve.

#### PARTE DISPOSITIVA

Que debo declarar y declaro extinguida la relación laboral existente entre Dª YISEL MARIA RAMOS RODRIGUEZ y CHANDPUR BUSSINES GROUP SL, con fecha de efectos desde la fecha de la presente resolución, condenando a CHANDPUR BUSSINES GROUP SL a que abone a Dª YISEL MARIA RAMOS RODRÍGUEZ la cantidad de 2.020,14 euros en concepto de indemnización y 13.292,7 euros en concepto de salarios de tramitación.

**MODO DE IMPUGNACION:** mediante recurso de REPOSICION ante este Juzgado dentro de los TRES días hábiles siguientes al de su notificación, debiendo el recurrente que no sea trabajador o beneficiario de la Seguridad Social ingresar la cantidad de 25 Euros en la cuenta de este Juzgado abierta en la entidad BANCO DE SANTANDER número de cuenta 2516-0000-61-0563-18.

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

D./Dña. OFELIA RUIZ PONTONES .

## EL MAGISTRADO-JUEZ

**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 **CHANDPUR BUSSINES GROUP 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 veinticuatro de julio de dos mil diecinueve .

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

(03/28.291/19)



**IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA**

JUZGADO DE LO SOCIAL DE

**30****MADRID NÚMERO 18**EDICTO  
CÉDULA DE NOTIFICACIÓN

D./Dña. CARMEN RODRIGUEZ VOZMEDIANO LETRADO/A DE LA ADMÓN.  
DE JUSTICIA DEL Juzgado de lo Social nº 18 de Madrid, HAGO SABER:

Que en el procedimiento 1311/2018 de este juzgado de lo Social, seguido a instancia de D./Dña. YAROSLAV SHALA frente a AISLAMIENTOS MORIANO Y RANZ SL y CONSTRUCTORA ARYS sobre Despidos / Ceses en general se ha dictado la siguiente resolución :

Estimo la demanda de despido interpuesta por Don Yaroslav Shala frente a Aislamientos Moriano y Ranz S.L. y en consecuencia declaro la improcedencia del despido efectuado por la empresa y ante la imposibilidad de readmisión declaro extinguida la relación laboral que unía a las partes, con efectos desde esta resolución judicial, esto es, 17 de julio de 2019, con condena a la mercantil a abonar al demandante en concepto de indemnización la cantidad de 846,40 euros, así como salarios de tramitación por importe de 15.082,52 euros (desde la fecha del despido 14 de noviembre de 2018 hasta la fecha de extinción, 17 de julio de 2019, un total de 245 días por 61,56 euros salario día)

Con la responsabilidad del Fogasa de conformidad a lo dispuesto en el artículo 33 del ET.

Notifíquese la presente resolución a las partes. Contra la misma podrá 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 2516-0000-61-1311-18 del BANCO DE SANTANDER aportando el resguardo acreditativo. Si el recurrente fuese Entidad Gestora y hubiere sido condenada al abono de una prestación de Seguridad Social de pago periódico, al anunciar el recurso deberá acompañar certificación acreditativa de que comienza el abono de la misma y que lo proseguirá puntualmente mientras dure su tramitación. Si el recurrente fuere una empresa o Mutua Patronal que hubiere sido condenada al pago de una pensión de Seguridad Social de carácter periódico deberá ingresar el importe del capital coste en la Tesorería General de la Seguridad Social previa determinación por esta de su importe una vez le sea comunicada por el Juzgado.

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

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

Y para que sirva de **NOTIFICACIÓN EN LEGAL FORMA** a **AISLAMIENTOS MORIANO Y RANZ 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 veinticuatro de julio de dos mil diecinueve.

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

(03/28.286/19)



**IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA****JUZGADO DE LO SOCIAL DE****31****MADRID NÚMERO 18****EDICTO  
CÉDULA DE NOTIFICACIÓN**

D./Dña. CARMEN RODRIGUEZ VOZMEDIANO LETRADO/A DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA DEL Juzgado de lo Social nº 18 de Madrid, HAGO SABER:

Que en el procedimiento 1312/2018 de este juzgado de lo Social, seguido a instancia de D./Dña. FLORIAN VASILE frente a AISLAMIENTOS MORIANO Y RANZ SL sobre Despidos / Ceses en general se ha dictado la siguiente resolución :

Estimo la demanda de despido interpuesta por Don Florian Vasile frente a Aislamientos Moriano y Ranz S.L. y en consecuencia declaro la improcedencia del despido efectuado por la empresa y ante la imposibilidad de readmisión declaro extinguida la relación laboral que unía a las partes, con efectos desde esta resolución judicial, esto es, 17 de julio de 2019, con condena a la mercantil a abonar al demandante en concepto de indemnización la cantidad de 338,56 euros, así como salarios de tramitación por importe de 15.082,52 euros (desde la fecha del despido 14 de noviembre de 2018 hasta la fecha de extinción, 17 de julio de 2019, un total de 245 días por 61,56 euros salario día)

Con la responsabilidad del Fogasa de conformidad a lo dispuesto en el artículo 33 del ET.

Notifíquese la presente resolución a las partes. Contra la misma podrá 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 2516-0000-61-1312-18 del BANCO DE SANTANDER aportando el resguardo acreditativo. Si el recurrente fuese Entidad Gestora y hubiere sido condenada al abono de una prestación de Seguridad Social de pago periódico, al anunciar el recurso deberá acompañar certificación acreditativa de que comienza el abono de la misma y que lo proseguirá puntualmente mientras dure su tramitación. Si el recurrente fuese una empresa o Mutua Patronal que hubiere sido condenada al pago de una pensión de Seguridad Social de carácter periódico deberá ingresar el importe del capital coste en la Tesorería General de la Seguridad Social previa determinación por esta de su importe una vez le sea comunicada por el Juzgado.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 10/2012, de 20 de noviembre, por la que se regulan determinadas tasas en el ámbito de la Administración de Justicia y del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses, el recurrente deberá aportar, el justificante del pago de la tasa con arreglo al modelo oficial, debidamente validado, conforme a los criterios establecidos en la citada norma en sus art. 7.1 y 2, y en su caso, cuando tenga la condición de trabajadores, o con la limitación establecida en el art. 1.3 del mismo texto legal.

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

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

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

En Madrid, a veinticuatro de julio de dos mil diecinueve.

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

(03/28.287/19)



**IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA****JUZGADO DE LO SOCIAL DE****32****MADRID NÚMERO 18**EDICTO  
CÉDULA DE NOTIFICACIÓN

D./Dña. PILAR ORTIZ MARTINEZ LETRADO/A DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA DEL Juzgado de lo Social nº 18 de Madrid, HAGO SABER:

Que en el procedimiento 30/2019 de este juzgado de lo Social, seguido a instancia de D./Dña. PANDELE VASILESCU frente a FERROMONTAJES DANCAR SL sobre Ejecución de títulos judiciales se ha dictado la siguiente resolución :

**PARTE DISPOSITIVA**

Despachar orden general de ejecución de sentencia a favor de la parte ejecutante, D. PANDELE VASILESCU, frente a la demandada FERROMONTAJES DANCAR SL, parte ejecutada, por un principal de 4.780,87 EUROS, más 800,00 EUROS de intereses y costas calculados provisionalmente, sin perjuicio de su posterior liquidación.

Notifíquese la presente resolución a las partes.

**MODO DE IMPUGNACION.-** Mediante recurso de REPOSICION ante este Juzgado dentro de los TRES días hábiles siguientes al de su notificación, en el que además de alegar las posibles infracciones en que hubiere incurrido la resolución, podrá deducirse oposición en los términos previstos en el art. 239.4 LJS., debiendo el recurrente que no sea trabajador beneficiario del Régimen de la Seguridad social ingresar la cantidad de 25 Euros en la cuenta de este Juzgado abierta en la Entidad BANCO DE SANTANDER 2516-0000-64-0030-19.

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

Dña. OFELIA RUIZ PONTONES

EL MAGISTRADO-JUEZ

Y para que sirva de **NOTIFICACIÓN EN LEGAL FORMA** a **FERROMONTAJES DANCAR 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 diecisiete de julio de dos mil diecinueve .

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

(03/28.150/19)



**IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA****JUZGADO DE LO SOCIAL DE****33****MADRID NÚMERO 18****EDICTO  
CÉDULA DE NOTIFICACIÓN**

D./Dña. PILAR ORTIZ MARTINEZ LETRADO/A DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA DEL Juzgado de lo Social nº 18 de Madrid, HAGO SABER:

Que en el procedimiento 130/2019 de este juzgado de lo Social, seguido a instancia de D./Dña. MARLENE SOLEDAD FLORES FLORES frente a ASADOR EL PINAR, S.L. sobre Ejecución de títulos judiciales se ha dictado la siguiente resolución :

**PARTE DISPOSITIVA**

Despachar orden general de ejecución de sentencia a favor de la parte ejecutante, Dña. MARLENE SOLEDAD FLORES FLORES , frente a la demandada ASADOR EL PINAR, S.L., parte ejecutada, por un principal de 26.470,15 EUROS, más 4.500,00 EUROS de intereses y costas calculados provisionalmente, sin perjuicio de su posterior liquidación.

Notifíquese la presente resolución a las partes.

**MODO DE IMPUGNACION.-** Mediante recurso de REPOSICION ante este Juzgado dentro de los TRES días hábiles siguientes al de su notificación, en el que además de alegar las posibles infracciones en que hubiere incurrido la resolución, podrá deducirse oposición en los términos previstos en el art. 239.4 LJS., debiendo el recurrente que no sea trabajador beneficiario del Régimen de la Seguridad social ingresar la cantidad de 25 Euros en la cuenta de este Juzgado abierta en la Entidad BANCO DE SANTANDER: 2516-0000-64-0130-19.

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

D./Dña. OFELIA RUIZ PONTONES .

EL MAGISTRADO-JUEZ

**PARTE DISPOSTIVA**

La Cuenta de Consignaciones del órgano judicial a efectos de pago será la siguiente: 2516-0000-64-0130-19 debiendo indicar en el campo concepto de pago banco cuenta consignaciones.

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

Notifíquese la presente resolución a las partes.

**MODO DE IMPUGNACION:** Contra el presente decreto cabe recurso directo de **revisión**, en el plazo de TRES DIAS desde su notificación, debiendo el recurrente que no sea trabajador o beneficiario de la Seguridad Social, ingresar la cantidad de 25 Euros, dicho depósito habrá de realizarse mediante el ingreso de su importe en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de este Juzgado en la entidad BANCO DE SANTANDER IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274 número 2516-0000-64-0130-19.

Así lo acuerdo y firmo. Doy fe.

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

D./Dña. PILAR ORTIZ MARTINEZ

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

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

En Madrid, a diecinueve de julio de dos mil diecinueve.

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

(03/28.154/19)



**IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA****JUZGADO DE LO SOCIAL DE****34****MADRID NÚMERO 18****EDICTO  
CÉDULA DE NOTIFICACIÓN**

Dña. PILAR ORTIZ MARTINEZ LETRADO/A DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA DEL Juzgado de lo Social nº 18 de Madrid, HAGO SABER:

Que en el procedimiento 329/2019 de este juzgado de lo Social, seguido a instancia de Dña. MARIA DEL CARMEN RODRIGUEZ BALTASAR frente a TESORERIA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL (TGSS), INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD SOCIAL, FREMAP MUTUA COLABORADORA CON LA SEGURIDAD SOCIAL Nº 061 y ISS FACILITY SERVICES, SA sobre Seguridad social se ha dictado la siguiente resolución :

**FALLO**

Debo desestimar y desestimo la demanda presentada por Dña. MARIA DEL CARMEN RODRIGUEZ BALTASAR frente a INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD SOCIAL, TESORERIA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL (TGSS), ISS FACILITY SERVICES, SA y FREMAP MUTUA COLABORADORA CON LA SEGURIDAD SOCIAL Nº 061

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 2516-0000-62-0329-19 del BANCO DE SANTANDER aportando el resguardo acreditativo. Si el recurrente fuese Entidad Gestora y hubiere sido condenada al abono de una prestación de Seguridad Social de pago periódico, al anunciar el recurso deberá acompañar certificación acreditativa de que comienza el abono de la misma y que lo proseguirá puntualmente mientras dure su tramitación. Si el recurrente fuere una empresa o Mutua Patronal que hubiere sido condenada al pago de una pensión de Seguridad Social de carácter periódico deberá ingresar el importe del capital coste en la Tesorería General de la Seguridad Social previa determinación por esta de su importe una vez le sea comunicada por el Juzgado.

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

Y para que sirva de **NOTIFICACIÓN EN LEGAL FORMA** a **ISS FACILITY SERVICES, 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 diecinueve.

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

(03/27.774/19)



**IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA**

JUZGADO DE LO SOCIAL DE

35

**MADRID NÚMERO 20**EDICTO  
CÉDULA DE NOTIFICACIÓN

D./Dña. ALMUDENA ORTIZ MARTIN LETRADO/A DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA DEL Juzgado de lo Social nº 20 de Madrid, HAGO SABER:

Que en el procedimiento 113/2019 de este juzgado de lo Social, seguido a instancia de D./Dña. FERNANDO CLEMENTE HERVAS frente a VITALIA GREEN COMPANY SL sobre Ejecución de títulos judiciales se ha dictado auto de fecha 17/07/2019 cuya parte dispositiva es la siguiente:

**PARTE DISPOSITIVA**

Se declara extinguida la relación laboral que unía a D./Dña. FERNANDO CLEMENTE HERVAS con la empresa VITALIA GREEN COMPANY SL, condenando a esta a que abone a aquel/lla la cantidad de 8.740,60 euros, en concepto de indemnización, y la cantidad de 26.742,40 euros ( 488 días x 54,80 euros/día) en concepto de salarios devengados desde el despido hasta la presente resolución.

**MODO DE IMPUGNACION:** mediante recurso de REPOSICION ante este Juzgado dentro de los TRES días hábiles siguientes al de su notificación, debiendo el recurrente que no sea trabajador o beneficiario de la Seguridad Social ingresar la cantidad de 25 Euros en la cuenta de este Juzgado abierta en la entidad BANCO DE SANTANDER número de cuenta 2518-0000-64-0113-19.

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

D./Dña. TERESA ORELLANA CARRASCO .

EL MAGISTRADO-JUEZ

Y para que sirva de **NOTIFICACIÓN EN LEGAL FORMA** a **VITALIA GREEN COMPANY 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 diecisiete de julio de dos mil diecinueve.

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

(03/27.678/19)



## IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

### JUZGADO DE LO SOCIAL DE

**36****MADRID NÚMERO 33**EDICTO  
CÉDULA DE NOTIFICACIÓN

Dña. ALMUDENA BOTELLA GARCIA-LASTRA LETRADA DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA DEL Juzgado de lo Social nº 33 de Madrid, HAGO SABER:

Que en el procedimiento 50/2019 de este juzgado de lo Social, seguido a instancia de D./Dña. RAMON ARTURO GOMEZ ROSARIO frente a JOBSA DECORACION Y PROYECTOS SL sobre Ejecución de títulos judiciales se ha dictado la siguiente resolución :

**DECRETO**

En Madrid, a dieciséis de julio de dos mil diecinueve.

**PARTE DISPOSITIVA**

A los efectos de las presentes actuaciones; y para el pago de 2.857,01 EUROS de principal; 171,00 de intereses y 286,00 euros calculados para costas, se declara la INSOLVENCIA PROVISIONAL total del ejecutado JOBSA DECORACION Y PROYECTOS SL, sin perjuicio de que pudieran encontrarse 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).

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 2806-0000-64-0050-19.

Así lo acuerdo y firmo. Doy fe.

LA LETRADA DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA

Dña. ALMUDENA BOTELLA GARCIA-LASTRA

**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 **JOBSA DECORACION Y PROYECTOS SL**, en ignorado paradero, expido el presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid.

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

En Madrid, a dieciséis de julio de dos mil diecinueve.

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

(03/27.477/19)



## IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

### JUZGADO DE LO SOCIAL DE

37

### MADRID NÚMERO 33

#### EDICTO CÉDULA DE NOTIFICACIÓN

Dña. ALMUDENA BOTELLA GARCIA-LASTRA LETRADO/A DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA DEL Juzgado de lo Social nº 33 de Madrid, HAGO SABER: Que en el procedimiento 611/2019 de este juzgado de lo Social, seguido a instancia de D.. JOAQUIN DURAN ASPEDILLA frente a TRANSPORTES VIAL 2018 SL sobre Procedimiento Ordinario se ha dictado sentencia cuyo FALLO es del tenor literal siguiente: **Estimo la demanda formulada por D. JOAQUIN DURAN ASPEDILLA y condeno a TRANSPORTES VIAL 2018 S.L a abonarle 3.763,76 euros de principal así como 248,35 euros de interés por mora.**

MODO DE IMPUGNACION. 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 2806-0000-00-0611-19 del BANCO DE SANTANDER aportando el resguardo acreditativo. Si el recurrente fuese Entidad Gestora y hubiere sido condenada al abono de una prestación de Seguridad Social de pago periódico, al anunciar el recurso deberá acompañar certificación acreditativa de que comienza el abono de la misma y que lo proseguirá puntualmente mientras dure su tramitación. Si el recurrente fuere una empresa o Mutua Patronal que hubiere sido condenada al pago de una pensión de Seguridad Social de carácter periódico deberá ingresar el importe del capital coste en la Tesorería General de la Seguridad Social previa determinación por esta de su importe una vez le sea comunicada por el Juzgado.

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.

Y para que sirva de **NOTIFICACIÓN EN LEGAL FORMA a TRANSPORTES VIAL 2018 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 diecinueve de julio de dos mil diecinueve.

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

(03/28.229/19)



**IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA****JUZGADO DE LO SOCIAL DE****38****MADRID NÚMERO 35****EDICTO  
CÉDULA DE NOTIFICACIÓN**

D./Dña. MARÍA BLANCA GALACHE DÍEZ LETRADO/A DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA DEL Juzgado de lo Social nº 35 de Madrid, HAGO SABER:

Que en el procedimiento 372/2019 de este juzgado de lo Social seguido frente a SMART KNOWLEDGE SL sobre Procedimiento Ordinario, se ha dictado sentencia de 15.07/2019.

Este Edicto se dicta en cumplimiento de la Instrucción 6/2012 de la Secretaría General de la Administración de Justicia.

**Sentencia número: 313/2019**

En Madrid, a 15 de julio de 2019.

Don Francisco Javier Piñonosa Ros, Magistrado del Juzgado de lo Social nº 35 de Madrid, tras haber visto los presentes autos con nº 373/2019 en materia de reclamación de cantidad, seguidos a instancia de don Ángel Sánchez Navalón, con DNI 44514705-E, asistido por el Letrado don Francisco Javier Díaz Corral, contra la empresa TAUROVENTA-COL S.L, que no comparece, ha pronunciado en nombre del Rey la siguiente

**FALLO**

**Estimo** la demanda interpuesta por don Ángel Sánchez Navalón contra la empresa TAUROVENTA-COL S.L y **condeno** a esta a abonar a aquel la cantidad de **3.010,85 €**, más el interés previsto en el art.29.3 del Estatuto de los Trabajadores.

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 2808-0000-00-0373-19 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 2808-0000-00-0373-19.

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

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

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

En Madrid, a quince de julio de dos mil diecinueve.

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

(03/27.474/19)



**IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA****JUZGADO DE LO SOCIAL DE****39****MADRID NÚMERO 38****EDICTO  
CÉDULA DE NOTIFICACIÓN**

Que en el procedimiento 141/2018 de este juzgado de lo Social, seguido a instancia de D./Dña. FIDEL RACHON BALBUENA frente a FOGASA, WESTON HILL ASSET MANAGEMENT SL y UCSO GESTIONA SL sobre Monitorio se ha dictado Decreto de 09/05/2018 cuya Parte Dispositiva es del tenor literal siguiente:

**PARTE DISPOSITIVA**

Acuerdo:

1.- Tener por no satisfechas la totalidad de las cantidades reclamadas por D./Dña. FIDEL RACHON BALBUENA frente UCSO GESTIONA SL y WESTON HILL ASSET MANAGEMENT SL la cuantía de 1353,47 €, sin perjuicio de que por la parte actora se inste la ejecución si a su derecho conviene.

2.- Tener por terminado el presente proceso monitorio y proceder a su archivo.

3.- Librar certificación de esta resolución y llevar su original al libro de resoluciones definitivas.

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

admitirá el recurso ( art 186.1 L.J.S).

Así lo acuerdo y firmo. Doy fe.

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

D./Dña. MARÍA HERRERO BARRERO

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

En Madrid, a dieciséis de julio de dos mil diecinueve .

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

(03/28.138/19)



**IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA****JUZGADO DE LO SOCIAL DE****40****MADRID NÚMERO 40****EDICTO  
CÉDULA DE NOTIFICACIÓN**

D./Dña. MERCEDES LLOPIS LUCAS LETRADO/A DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA DEL Juzgado de lo Social nº 40 de Madrid, HAGO SABER:

Que en el procedimiento 411/2018 de este juzgado de lo Social, seguido a instancia de D./Dña. ANA LOPEZ BADIA frente a ORELLANA UNO SL sobre Despidos / Ceses en general se ha Sentencia nº 270/2019 en fecha 25/06/2019 cuya parte dispositiva es del tenor literal siguiente :

**FALLO**

Estimo la demanda interpuesta por DÑ<sup>a</sup> ANA DEL CARMEN LOPEZ BADIA contra la empresa ORELLANA UNO SL, y declaro nulo el despido efectuado el 15-03-2018 y, no siendo posible la readmisión por cierre del centro de trabajo, declaro extinguida la relación laboral que liga a las partes condenando a la empresa a estar y pasar por esta resolución y a abonar a la parte actora las cantidades que a continuación se desglosan:

Indemnización: 3.006,57 euros  
Salarios de tramitación: 17.605,90 euros

Notifíquese esta sentencia a las partes advirtiéndole que contra ella podrán interponer Recurso de Suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia que deberá ser anunciado por comparecencia, o mediante escrito en este Juzgado dentro de los cinco días siguientes a la notificación de esta Sentencia, o por simple manifestación en el momento en que se le practique la notificación.

Adviértase igualmente al recurrente que no fuera trabajador o beneficiario del Régimen público de Seguridad Social, o causahabiente suyos, o no tenga reconocido el beneficio de justicia gratuita, que

deberá depositar la cantidad de 300 euros en la cuenta abierta en BANCO SANTANDER (Calle Princesa nº3, 1ª planta 28008-Madrid), a nombre de este Juzgado con el número 4684-0000-65-NºEXPEDIENTE-AÑO, indicando la persona o empresa que efectúa el ingreso, acreditando mediante la presentación del justificante de ingreso en el periodo comprendido hasta la formalización del recurso así como, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, consignar en la cuenta abierta en la misma entidad con el número 4684-0000-69-Nº EXPEDIENTE-AÑO la cantidad objeto de condena, siendo posible la transferencia del importe a la misma entidad o formalizar aval bancario por dicha cantidad en el que se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista, incorporándolos a este Juzgado con el anuncio de recurso. En todo caso, el recurrente deberá designar Letrado para la tramitación del recurso, al momento de anunciarlo.

Así por esta mi sentencia, de la que se expedirá testimonio para su unión a los autos, definitivamente juzgado en primera instancia, lo pronuncio, mando y firmo.

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

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

En Madrid, a veintiséis de julio de dos mil diecinueve.

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

(03/27.476/19)



## IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

### JUZGADO DE LO SOCIAL DE

41

### MADRID NÚMERO 40

#### EDICTO CÉDULA DE NOTIFICACIÓN

D./Dña. MARIA JOSE GONZALEZ HUERGO LETRADA DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA EN FUNCIONES DE SUSTITUCIÓN DEL Juzgado de lo Social nº 40 de Madrid, HAGO SABER:

Que en el procedimiento 556/2018 de este juzgado de lo Social, seguido a instancia de D. ALEJANDRO SAEZ RODRIGO frente a ARTE SEGURIDAD SL sobre Procedimiento Ordinario se ha dictado Sentencia de fecha 16/07/2019 cuya parte dispositiva es del tenor literal siguiente:

#### “FALLO

Estimo parcialmente la demanda interpuesta por D. ALEJANDRO SAEZ RODRIGO contra la empresa ARTE SEGURIDAD SL y condeno a la empresa demandada a abonar al demandante la cantidad de 4.622,30 euros, más interés por mora del 10% anual devengado desde el 18 de abril de 2018

Todo ello con la responsabilidad que en su caso corresponda al Fondo de Garantía Salarial dentro de los límites legales

Notifíquese esta sentencia a las partes advirtiendo que contra ella podrán interponer Recurso de Suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia que deberá ser anunciado por comparecencia, o mediante escrito en este Juzgado dentro de los cinco días siguientes a la notificación de esta Sentencia, o por simple manifestación en el momento en que se le practique la notificación.

Adviértase igualmente al recurrente que no fuera trabajador o beneficiario del Régimen público de Seguridad Social, o causahabiente suyos, o no tenga reconocido el beneficio de justicia gratuita, que deberá depositar la cantidad de 300 euros en la cuenta abierta en BANCO SANTANDER (Calle Princesa nº3, 1ª planta 28008-Madrid), a nombre de este

Juzgado con el número 4684-0000-65-NºEXPEDIENTE-AÑO, indicando la persona o empresa que efectúa el ingreso, acreditando mediante la presentación del justificante de ingreso en el periodo comprendido hasta la formalización del recurso así como, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, consignar en la cuenta abierta en la misma entidad con el número 4684-0000-69-Nº EXPEDIENTE-AÑO la cantidad objeto de condena, siendo posible la transferencia del importe a la misma entidad o formalizar aval bancario por dicha cantidad en el que se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista, incorporándolos a este Juzgado con el anuncio de recurso. En todo caso, el recurrente deberá designar Letrado para la tramitación del recurso, al momento de anunciarlo.

Así por esta mi sentencia, de la que se expedirá testimonio para su unión a los autos, definitivamente juzgado en primera instancia, lo pronuncio, mando y firmo.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.”

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

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

En Madrid, a dieciséis de julio de dos mil diecinueve.

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

(03/27.673/19)



## IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

JUZGADO DE LO SOCIAL DE

42

MÓSTOLES NÚMERO 1

EDICTO  
CÉDULA DE NOTIFICACIÓN

D./Dña. MARIA VICTORIA ESTEBAN DELGADO LETRADO/A DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA DEL Juzgado de lo Social nº 01 de Móstoles, HAGO SABER:

Que en el procedimiento de ejecución 282/2018-V, de este juzgado de lo Social, seguido a instancia de D./Dña. NEDY EDITH GONZALEZ GUZMAN frente a D./Dña. ESTELA GONZALEZ JIMENEZ sobre Ejecución de títulos judiciales se ha dictado Decreto cuya parte dispositiva es la siguiente :

**PARTE DISPOSITIVA**

A los efectos de las presentes actuaciones; y para el pago de 14.423,34 euros de principal, más 2450 euros de intereses y calculados para costas, se declara la INSOLVENCIA PROVISIONAL total del ejecutado D./Dña. ESTELA GONZALEZ JIMENEZ, sin perjuicio de que pudieran encontrarse nuevos bienes que permitieran hacer efectiva la deuda aún pendiente de pago.

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 2850-0000-64-0282-18.

Y para que sirva de **NOTIFICACIÓN EN LEGAL FORMA** a D./Dña. ESTELA GONZALEZ JIMENEZ, en ignorado paradero, expido el presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid.

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

En Móstoles, a dieciocho de julio de dos mil diecinueve.

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

(03/28.253/19)



**IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA**

JUZGADO DE LO SOCIAL DE

43

**MÓSTOLES NÚMERO 1**EDICTO  
CÉDULA DE NOTIFICACIÓN

D./Dña. MARIA VICTORIA ESTEBAN DELGADO LETRADO/A DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA DEL Juzgado de lo Social nº 01 de Móstoles, HAGO SABER:

Que en el procedimiento 1102/2018 de este juzgado de lo Social, seguido a instancia de D./Dña. CAROLINA GUERRERO MARTIN, D./Dña. JOSE MANUEL LLOR BUENO y D./Dña. ALCIRA PACHECO ZAMBRANA frente a R3 GUAJIRO SL y R3 JORDACHE SA sobre Despidos / Ceses en general se ha dictado la siguiente resolución :

**SENTENCIA Nº 285/2019**

*En la ciudad de Móstoles a 13 de Julio de 2019*

**FALLO**

*ESTIMAR la demanda de despido interpuesta por Doña Alcira Pacheco Zambrana, Doña Carolina Guerrero Martín y Don José Manuel LLor Bueno contra R3 Jordache S.L. y R3 Guajiro S.L., DECLARANDO IMPROCEDENTE EL DESPIDO de los 3 actores y siendo imposible la readmisión, DECLARO EXTINGUIDA la relación laboral entre las partes en la fecha de la presente resolución judicial y CONDENO a las mercantiles demandadas de forma solidaria a que abonen a:*

*1º) 1º) Doña Alcira Pacheco Zambrana la indemnización de 19.936, 64 euros más los salarios de trámite desde el día 15 de Octubre de 2018 hasta la fecha de la sentencia,*

*descontando la prestación por desempleo que ha percibido en tal periodo lo que se determinará en ejecución de sentencia,*

*2º) Doña Carolina Guerrero Martín la indemnización de 12.787, 77 euros más los salarios de trámite desde el día 15 de Octubre de 2018 hasta la fecha de la sentencia, descontando la prestación por desempleo que ha percibido del 15 de Octubre de 2018 al 20 de Febrero de 2019 y el salario que percibe de Industrias Cárnicas Collsar S.A. desde el día 21 de Febrero de 2019 si es igual o superior al de trámite, si es inferior la diferencia, lo que se determinará en ejecución de sentencia,*

*3º) Don José Manuel Llor Bueno la indemnización de 16.813, 54 euros más los salarios de trámite desde el día 15 de Octubre de 2018 hasta la fecha de la sentencia, descontando el salario que percibe de Grafiques L'Alfas 1999 S.L. desde el día 11 de Junio de 2018 si es igual o superior al de trámite, si es inferior la diferencia, lo que se determinará en ejecución de sentencia.*

*DEBO ABSOLVER Y ABSUELVO al Fondo de Garantía Salarial sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 33 del Estatuto de los Trabajadores.*

*No procede hacer especial pronunciamiento en cuanto a las costas.*

*Notifíquese esta resolución a las partes, advirtiéndoles que pueden recurrir en Suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid en el plazo de cinco días hábiles a contar del siguiente a la notificación, por medio de comparecencia o por escrito, siendo indispensable si el recurrente no ostenta el carácter de trabajador y no goza del beneficio de justicia gratuita que presente resguardo acreditativo de haber ingresado, en impreso separado, el total al que se le condena y sin cuyo requisito no se tendrá por anunciado el recurso, y al mismo tiempo para su formalización deberá presentar resguardo de ingreso del depósito especial de **300 EUROS**, ambos en la cuenta abierta a tal efecto en el Banco Santander, y sin cuyo requisito no podrá tenerse en cuenta el recurso y quedará firme la sentencia.*

*Además se advierte a las mercantiles demandadas que deben acompañar al escrito de interposición del recurso de suplicación el justificante del pago de la tasa conforme a lo previsto en el artículo 4, 7 y 8 de la Ley 10/2012 de 20 de Noviembre que regula determinadas tasas en el ámbito de la administración de justicia y del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses sin perjuicio de las exenciones previstas en tal norma legal.*

*La presente resolución judicial, la pronuncia, manda y firma Don Francisco Juan Sánchez Delgado, Magistrado del Juzgado de lo Social número 1 de Móstoles, en nombre de su Majestad el Rey.*

Y para que sirva de **NOTIFICACIÓN EN LEGAL FORMA** a **R3 GUAJIRO SL y R3 JORDACHE 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 Móstoles, a dieciséis de julio de dos mil diecinueve.

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

(03/28.283/19)



**IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA**

JUZGADO DE LO SOCIAL DE

44

**MÓSTOLES NÚMERO 1**EDICTO  
CÉDULA DE NOTIFICACIÓN

D./Dña. MARIA VICTORIA ESTEBAN DELGADO LETRADO/A DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA DEL Juzgado de lo Social nº 01 de Móstoles, HAGO SABER:

Que en el procedimiento 33/2019 de este juzgado de lo Social, seguido a instancia de D./Dña. RUBEN ROLDAN MEJIAS frente a COLECTIVIDADES DE ACEITES Y GRASAS SL (CODEGRAS SL) y BIOGRAS SL sobre Despidos / Ceses en general se ha dictado la siguiente resolución :

**SENTENCIA Nº 286/2019***En la ciudad de Móstoles a 15 de Julio de 2019***FALLO**

*Que ESTIMANDO la demanda interpuesta por Don Rubén Roldán Mejías contra Biográs S.L. y Codegrás S.L., **DEBO DECLARAR Y DECLARO NULO EL DESPIDO** del actor, **CONDENANDO** a Biográs S.L. y a Codegrás S.L. de forma solidaria a la inmediata readmisión del actor con abono de los salarios de tramitación desde el día 20 de Noviembre de 2018 hasta la notificación de la presente sentencia, a razón de 45, 41 euros diarios.*

*ESTIMAR la demanda de reclamación de cantidad interpuesta por Don Rubén Roldán Mejías contra Biográs S.L. y Colectividades de Aceites y Grasas S.L.( Codegrás S.L.),*

*CONDENANDO a las mercantiles demandadas de forma solidaria a abonar al actor la cantidad de 2.550, 99 euros brutos más el 10 % de interés por mora de los conceptos salariales.*

*No procede hacer especial pronunciamiento en cuanto a las costas.*

*Notifíquese esta resolución a las partes, advirtiéndoles que pueden recurrir en Suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid en el plazo de cinco días hábiles a contar del siguiente a la notificación, por medio de comparecencia o por escrito, siendo indispensable si el recurrente no ostenta el carácter de trabajador y no goza del beneficio de justicia gratuita que presente resguardo acreditativo de haber ingresado, en impreso separado, el total al que se le condena y sin cuyo requisito no se tendrá por anunciado el recurso, y al mismo tiempo para su formalización deberá presentar resguardo de ingreso del depósito especial de **300 EUROS**, ambos en la cuenta abierta a tal efecto en el Banco Santander, y sin cuyo requisito no podrá tenerse en cuenta el recurso y quedará firme la sentencia.*

*La presente resolución judicial, la pronuncia, manda y firma Don Francisco Juan Sánchez Delgado, Magistrado del Juzgado de lo Social número 1 de Móstoles, en nombre de su Majestad el Rey.*

Y para que sirva de **NOTIFICACIÓN EN LEGAL FORMA a COLECTIVIDADES DE ACEITES Y GRASAS SL (CODEGRAS SL)**, en ignorado paradero, expido el presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid.

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

En Móstoles, a diecisiete de julio de dos mil diecinueve.

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

(03/28.255/19)



**IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA**

JUZGADO DE LO SOCIAL DE

45

**MÓSTOLES NÚMERO 1**EDICTO  
CÉDULA DE NOTIFICACIÓN

D./Dña. MARIA VICTORIA ESTEBAN DELGADO LETRADO/A DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA DEL Juzgado de lo Social nº 01 de Móstoles, HAGO SABER:

Que en el procedimiento 1398/2018 de este juzgado de lo Social, seguido a instancia de D./Dña. JOHAN ESTEBAN PINZON CARDOZO frente a MCS YE MARKET SL sobre Despidos / Ceses en general se ha dictado la siguiente resolución :

**SENTENCIA N° 284/2019**

*En la ciudad de Móstoles, a 15 de Julio de 2019*

**FALLO**

*ESTIMAR la demanda de despido interpuesta por Don Johan Esteban Pinzón Cardozo contra MCS YE Market S.L. y el Fondo de Garantía Salarial, DECLARANDO IMPROCEDENTE EL DESPIDO del actor y siendo imposible la readmisión, DECLARO EXTINGUIDA la relación laboral entre las partes en la fecha de la presente resolución judicial y CONDENO a MCS YE Market S.L. a que abone al actor la indemnización de 1.734, 51 euros más los salarios de trámite a razón de 30, 03 euros diarios desde el día 21 de Diciembre de 2018 hasta la fecha de la sentencia, descontando el salario que percibe de Dilafe Hostelería desde el día 19 de Octubre de 2018 si fuera igual o superior a aquél, salvo que sea inferior en cuyo supuesto percibiría la diferencia, lo que se determinará en ejecución de sentencia.*

*ESTIMAR la demanda de reclamación de cantidad interpuesta por Don Johan Esteban Pinzón Cardozo contra MCS YE Market S.L., CONDENANDO a la mercantil demandada a abonar al actor la cantidad de 10.855, 14 euros netos más el 10 % de interés por mora.*

*DEBO ABSOLVER Y ABSUELVO al Fondo de Garantía Salarial sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 33 del Estatuto de los Trabajadores.*

*No procede hacer especial pronunciamiento en cuanto a las costas.*

*Notifíquese esta resolución a las partes, advirtiéndoles que pueden recurrir en Suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid en el plazo de cinco días hábiles a contar del siguiente a la notificación, por medio de comparecencia o por escrito, siendo indispensable si el recurrente no ostenta el carácter de trabajador y no goza del beneficio de justicia gratuita que presente resguardo acreditativo de haber ingresado, en impreso separado, el total al que se le condena y sin cuyo requisito no se tendrá por anunciado el recurso, y al mismo tiempo para su formalización deberá presentar resguardo de ingreso del depósito especial de **300 EUROS**, ambos en la cuenta abierta a tal efecto en el Banco Santander, y sin cuyo requisito no podrá tenerse en cuenta el recurso y quedará firme la sentencia.*

*La presente resolución judicial ha sido dictada, publicada y pronunciada por Don Francisco Juan Sánchez Delgado, Magistrado del Juzgado de lo Social número 1 de Móstoles.*

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

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

En Móstoles, a dieciséis de julio de dos mil diecinueve.

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

(03/28.254/19)



**IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA**

JUZGADO DE LO SOCIAL DE

**46****MÓSTOLES NÚMERO 1**EDICTO  
CÉDULA DE NOTIFICACIÓN

D./Dña. MARIA VICTORIA ESTEBAN DELGADO LETRADO/A DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA DEL Juzgado de lo Social nº 01 de Móstoles, HAGO SABER:

Que en el procedimiento 1220/2018-MO de este juzgado de lo Social, seguido a instancia de D./Dña. RAUL RUIZ JIMENEZ frente a CESAN BBS SL sobre Procedimiento Ordinario se ha dictado la siguiente resolución :

SENTENCIA Nº 283/2019 DE FECHA 15/7/2019

**FALLO**

ESTIMAR la demanda de reclamación de cantidad interpuesta por Don Raúl Ruiz Jiménez contra Cesan BBS S.L., CONDENANDO a Cesan BBS S.L. a abonar al actor la cantidad de 1.973, 98 euros más el 10 % de interés por mora de los conceptos salariales.

DEBO ABSOLVER Y ABSUELVO al Fondo de Garantía Salarial sin perjuicio de lo establecido en el artículo 33 del Estatuto de los Trabajadores.

No procede hacer especial pronunciamiento en cuanto a las costas.

Notifíquese esta resolución a las partes, advirtiéndoles que CONTRA LA MISMA NO CABE INTERPONER RECURSO ALGUNO.

La presente resolución judicial, la pronuncia, manda y firma Don Francisco Juan Sánchez Delgado, Magistrado del Juzgado de lo Social número 1 de Móstoles, en nombre de su Majestad el Rey.

**PUBLICACIÓN.-** Leída y publicada ha sido la anterior sentencia en el día de su fecha por Don Francisco Juan Sánchez Delgado, Magistrado del Juzgado de lo Social número 1 de Móstoles y de su partido judicial que la suscribe, estando celebrando Audiencia Pública. Se incluye original de esta resolución en el libro de Sentencias, poniendo en los autos certificación literal de la misma y se remite a cada una de las partes un sobre por correo certificado con acuse de recibo, conteniendo copia de ella, conforme a lo dispuesto en los artículos 56 a 60 de la Ley 36/2011 de 10 de Octubre reguladora de la jurisdicción social. Doy fe.

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

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

En Móstoles, a dieciséis de julio de dos mil diecinueve.

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

(03/27.651/19)



## IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

## JUZGADO DE LO SOCIAL DE

47

## MÓSTOLES NÚMERO 1

EDICTO  
CÉDULA DE NOTIFICACIÓN

D./Dña. MARIA VICTORIA ESTEBAN DELGADO LETRADO/A DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA DEL Juzgado de lo Social nº 01 de Móstoles, HAGO SABER:

Que en el procedimiento 79/2019 de este juzgado de lo Social, seguido a instancia de D./Dña. ZAHIRA LUCAS HERAS frente a SOLUCIONES AVANZADAS DE MULTISERVICIOS SL sobre Ejecución de títulos judiciales se ha dictado la siguiente resolución :

A los efectos de las presentes actuaciones; y para el pago de 1.060,84 euros de principal; 180 euros calculados para intereses y costas, se declara la INSOLVENCIA PROVISIONAL total del ejecutado SOLUCIONES AVANZADAS DE MULTISERVICIOS SL, sin perjuicio de que pudieran encontrarse nuevos bienes que permitieran hacer efectiva la deuda aún pendiente de pago.

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

**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 2850-0000-64-0079-19.

Así lo acuerdo y firmo. Doy fe.

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

D./Dña. MARIA VICTORIA ESTEBAN DELGADO

Y para que sirva de **NOTIFICACIÓN EN LEGAL FORMA a SOLUCIONES AVANZADAS DE MULTISERVICIOS 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 Móstoles, a diecinueve de julio de dos mil diecinueve.

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

(03/28.153/19)



**IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA****JUZGADO DE LO SOCIAL DE****48****MÓSTOLES NÚMERO 1****EDICTO  
CÉDULA DE NOTIFICACIÓN**

D./Dña. MARIA VICTORIA ESTEBAN DELGADO LETRADO/A DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA DEL Juzgado de lo Social nº 01 de Móstoles, HAGO SABER:

Que en el procedimiento de ejecución 154/2019-V, de este juzgado de lo Social, seguido a instancia de D./Dña. ALCIRA PACHECO ZAMBRANA, D./Dña. JOSE MANUEL LLOR BUENO y D./Dña. CAROLINA GUERRERO MARTIN frente a R3 JORDACHE SA sobre Ejecución de títulos judiciales se ha dictado Decreto de insolvencia, cuya parte dispositiva es la siguiente :

**PARTE DISPOSITIVA**

A los efectos de las presentes actuaciones; y para el pago de 16.500 euros de principal, más 2805 euros de intereses y calculados para costas, se declara la **INSOLVENCIA PROVISIONAL** total del ejecutado R3 JORDACHE SA, sin perjuicio de que pudieran encontrarse nuevos bienes que permitieran hacer efectiva la deuda aún pendiente de pago.

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, archivense las presentes actuaciones.

**MODO DE IMPUGNACION:** Contra el presente decreto cabe recurso directo de **revisión**, en el plazo de TRES DIAS desde su notificación, debiendo el recurrente que no sea trabajador o beneficiario de la Seguridad Social, ingresar la cantidad de 25 Euros, dicho depósito habrá de realizarse mediante el ingreso de su importe en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de este Juzgado en la entidad BANCO DE SANTANDER IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274 número 2850-0000-64-0154-19.

Y para que sirva de **NOTIFICACIÓN EN LEGAL FORMA a R3 JORDACHE 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 Móstoles , a dieciocho de julio de dos mil diecinueve .

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

(03/28.157/19)



## IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

### JUZGADO DE LO SOCIAL DE

49

### MÓSTOLES NÚMERO 1

#### EDICTO CÉDULA DE NOTIFICACIÓN

D./Dña. MARIA VICTORIA ESTEBAN DELGADO LETRADO/A DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA DEL Juzgado de lo Social nº 01 de Móstoles, HAGO SABER:

Que en el procedimiento 185/2019 de este juzgado de lo Social, seguido a instancia de D./Dña. OLENA MYLENKA frente a AMERICA C.H. MOYA, S.L. sobre Ejecución de títulos judiciales se ha dictado la siguiente resolución :

A los efectos de las presentes actuaciones; y para el pago de 1.1562,23 euros de principal; 250 euros calculados para interese y costas, se declara la INSOLVENCIA PROVISIONAL total del ejecutado AMERICA C.H. MOYA, S.L., sin perjuicio de que pudieran encontrarse 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.

**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 2850-0000-64-0185-19.

Así lo acuerdo y firmo. Doy fe.

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

D./Dña. MARIA VICTORIA ESTEBAN DELGADO

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

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

En Móstoles, a diecinueve de julio de dos mil diecinueve.

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

(03/28.155/19)



**IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA**

JUZGADO DE LO SOCIAL DE

**50****MÓSTOLES NÚMERO 2**EDICTO  
CÉDULA DE NOTIFICACIÓN

D./Dña. MARIA VICTORIA ESTEBAN DELGADO LETRADO/A DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA DEL Juzgado de lo Social nº 02 de Móstoles, HAGO SABER:

Que en el procedimiento 171/2019 (Ejecución: ) de este juzgado de lo Social, seguido a instancia de D./Dña. KATHERINE ADAMES RAMIREZ, D./Dña. LOURDES DE LAS MERCEDES MADAN IBAÑEZ, D./Dña. SANDRA GARCIA FEROS, D./Dña. LATIFA EL FAZAZI , D./Dña. ZHOR AMIMARAT , D./Dña. SALY KONATE EPSE SIDIBE, D./Dña. CAROLINA DE LA PEÑA CARROCERA, D./Dña. FATIMA TATHEER SYED BEGUM y D./Dña. SALOUA OUALGHAZI EL HASNAOUI frente a GSA SOLUCIONES EMPRESARIALES SL sobre Ejecución de títulos judiciales se ha dictado resolución del tenor literal siguiente :

Se aclara que la referencia al salario diario bruto prorrateado de las ejecutantes contenida en el Antecedente de Hecho segundo del auto de 09-07-19 fue el percibido por cada una en la ejecutada.

Se corrige el error material en el que incurre el Fundamento Jurídico Primero del auto en relación a la indemnización de las ejecutantes que a continuación se indican, debiendo ser sustituido dicho cálculo por el siguiente:

1 - D<sup>a</sup>. Sandra García Feros

Indemnización:

Fecha de inicio: 20/06/2014

Fecha de finalización: 09/07/2019

Número de días: 1.846

Número de meses: 61

Salario bruto: Diario

Importe: 19,25

Salario diario: 19,25

Resultados: DESPIDO IMPROCEDENTE – Salario diario x meses x 2,75: 3.229,19 euros.

3.- D<sup>a</sup>. Latifa El Fazazi:

Indemnización:

Fecha de inicio: 28/03/2014

Fecha de finalización: 09/07/2019

Número de días: 1930

Número de meses: 64

Salario bruto: Diario

Importe: 28,88

Salario diario: 28,88

Resultados: DESPIDO IMPROCEDENTE – Salario diario x meses x 2.75: 5.082,88 euros.

Se rectifica la Parte Dispositiva del auto en relación a la indemnización de las demandantes que seguidamente se señalan, siendo la correcta la que a continuación se indica:

D<sup>a</sup>. Sandra García Feros: 3.229'19 euros

D<sup>a</sup>. Latifa El Fazazi: 5.082'88 euros.

Contra esta resolución no cabe interponer recurso alguno, sin perjuicio de los recursos que procedan, en su caso, contra la resolución a la que se refiere la aclaración, cuyos plazos comenzarán a computarse el día siguiente a la notificación de este auto.

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

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

En Móstoles, a dieciocho de julio de dos mil diecinueve.

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

(03/28.258/19)



## IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

### JUZGADO DE LO SOCIAL DE

51

### MÓSTOLES NÚMERO 2

#### EDICTO CÉDULA DE NOTIFICACIÓN

D./Dña. MARIA VICTORIA ESTEBAN DELGADO LETRADO/A DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA DEL Juzgado de lo Social nº 02 de Móstoles, HAGO SABER:

Que en el procedimiento 207/2019 (Ejecución: ) de este juzgado de lo Social, seguido a instancia de D./Dña. RUBEN IZQUIERDO ADRIAN frente a CONSULTORES DE FIRMA AVANZADA SL sobre Ejecución de títulos judiciales se ha dictado resolución del tenor literal siguiente :

Despachar orden general de ejecución de sentencia a favor de la parte ejecutante, D./Dña. RUBEN IZQUIERDO ADRIAN , frente a la demandada CONSULTORES DE FIRMA AVANZADA SL, parte ejecutada, por un principal de 18.378,75 EUROS, más 1.838,00 EUROS de intereses y costas calculados provisionalmente, sin perjuicio de su posterior liquidación.

Notifíquese la presente resolución a las partes.

**MODO DE IMPUGNACION.-** Mediante recurso de REPOSICION ante este Juzgado dentro de los TRES días hábiles siguientes al de su notificación, en el que además de alegar las posibles infracciones en que hubiere incurrido la resolución, podrá deducirse oposición en los términos previstos en el art. 239.4 LJS., debiendo el recurrente que no sea trabajador beneficiario del Régimen de la Seguridad social ingresar la cantidad de 25 Euros en la cuenta de este Juzgado abierta en la Entidad BANCO DE SANTANDER 2851-0000-64-0207-19.

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

La Cuenta de Consignaciones del órgano judicial a efectos de pago será la siguiente: 2851-0000-64-0207-19 debiendo indicar en el campo concepto de pago banco cuenta consignaciones.

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

Notifíquese la presente resolución a las partes.

**MODO DE IMPUGNACION:** Contra el presente decreto cabe recurso directo de **revisión**, en el plazo de TRES DIAS desde su notificación, debiendo el recurrente que no sea trabajador o beneficiario de la Seguridad Social, ingresar la cantidad de 25 Euros, dicho depósito habrá de realizarse mediante el ingreso de su importe en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de este Juzgado en la entidad BANCO DE SANTANDER IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274 número 2851-0000-64-0207-19.

Así lo acuerdo y firmo. Doy fe.

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

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

En Móstoles, a veintidós de julio de dos mil diecinueve.

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

(03/28.156/19)

