



BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID

SUMARIO

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPLEO Y COMPETITIVIDAD

Convenio colectivo

- Resolución de 15 de marzo de 2021, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Wabco España, S. L. (código número 28008582011994) BOCM-20210401-1

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPLEO Y COMPETITIVIDAD

Convenio colectivo

- Resolución de 15 de marzo de 2021, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa FCC Medio Ambiente, S. A. U., Gestión Integral de Residuos del Hospital Universitario “La Paz” (código número 28102951012021) ... BOCM-20210401-2

IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

- Juzgados de lo Social:
- Madrid número 3. Procedimiento 405/2019 BOCM-20210401-3
 - Madrid número 9. Ejecución 37/2021 BOCM-20210401-4
 - Madrid número 9. Ejecución 39/2021 BOCM-20210401-5
 - Madrid número 9. Ejecución 33/2021 BOCM-20210401-6
 - Madrid número 15. Procedimiento 396/2019 BOCM-20210401-7
 - Madrid número 16. Procedimiento 947/2020 BOCM-20210401-8
 - Madrid número 17. Ejecución 21/2021 BOCM-20210401-9
 - Madrid número 21. Procedimiento 1182/2020 BOCM-20210401-10
 - Madrid número 26. Procedimiento 515/2020 BOCM-20210401-11
 - Madrid número 28. Procedimiento 1333/2019 BOCM-20210401-12

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Empleo y Competitividad

- 1 *RESOLUCIÓN de 15 de marzo de 2021, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Wabco España, S. L. (código número 28008582011994).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Wabco España, S. L., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 10 de febrero de 2021, 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 con el artículo 6 del Decreto 52/2019, de 19 de agosto, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 5 del Decreto 73/2019, de 27 de agosto, del Consejo de Gobierno por el que se modifica la estructura orgánica de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, y con el artículo 13 del Decreto 287/2019, de 12 de noviembre, del Consejo de Gobierno por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, 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.

Contra la presente resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Empleo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 15 de marzo de 2021.—El Director General de Trabajo, Álvaro Rodríguez de la Calle.

WABCO ESPAÑA, S.L.**Duodécimo Convenio (Años 2021-2022)****TEXTO ARTICULADO DEL DUODÉCIMO CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA
WABCO ESPAÑA S.L.****CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES****1. Ámbito de aplicación**

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones entre la Empresa WABCO ESPAÑA S.L. y los trabajadores que se determinan en sus ámbitos personales y territoriales.

Dicho Convenio se negocia entre la Dirección y la Representación Legal de los Trabajadores de WABCO ESPAÑA S.L.

2. Ámbito territorial

El presente Convenio afectará al centro de trabajo de WABCO ESPAÑA S.L. existente actualmente en la Avda. de Castilla, nº33, en San Fernando de Henares (MADRID).

3. Ámbito personal

El Convenio afectará a la totalidad del personal de la Empresa que esté prestando servicios en la misma, con las siguientes excepciones:

- Presidente, Vicepresidente, Director General.
- Directores/Responsables de Procesos.

Exclusión que tan sólo afectará a la jornada, retribución salarial y Calendario Laboral.

4. Contratos de duración determinada

El personal contratado directamente por esta compañía bajo cualquier modalidad de contrato de naturaleza no indefinida tiene reconocidas y garantizadas las condiciones establecidas en el presente Convenio, salvo las siguientes excepciones:

- La duración del Contrato.
- La distribución de la Jornada, respetando el horario de turnos de trabajo y el cómputo total de horas año marcadas en este Convenio Colectivo.
- El Calendario Laboral.

Contratos en prácticas: La retribución de los trabajadores contratados bajo esa modalidad, será la que marquen las Tablas Salariales, con las siguientes correcciones:

- Primer año: 75% del salario de su categoría.
- Segundo año: 92% del salario de su categoría.

En ningún caso, el salario anteriormente indicado será inferior que el marcado como mínimo interprofesional, por la autoridad competente a tal fin.

5. **Ámbito temporal**

El Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día **1 de enero de 2021** y mantendrá su vigencia hasta el **31 de diciembre del 2.022**, pudiendo prorrogarse de año en año por tácita reconducción, si no se denuncia por cualquiera de las partes en forma escrita ante la otra con una antelación mínima de dos meses a la terminación de la vigencia del mismo o cualquiera de sus prórrogas.

6. **Compensación y absorción**

Las mejoras contempladas en este Convenio son compensables en cómputo anual con las que anteriormente rigieran en la Empresa, ya que se debieron éstas a anteriores pactos o fueron unilateralmente concedidas por la Empresa o resultado imperativo legal del orden que sea. Asimismo, las disposiciones legales futuras que impliquen variación en todo o alguno de los conceptos retributivos tendrán únicamente eficacia práctica si, consideradas en cómputo anual y sumadas a las anteriormente existentes en cómputo anual, superan el nivel total resultante de la aplicación de este Convenio. En otro caso, se considerarán absorbidas por las mejoras en este documento pactadas.

7. **Vinculación a la totalidad**

En el supuesto de que, bien por la autoridad laboral o por la jurisdiccional, se impidiese la vigencia de la totalidad o parte del vigente Convenio, éste quedará sin efecto en su totalidad, y su contenido sería pactado de nuevo, ya que se considera un todo orgánico e indivisible.

8. **Garantía "ad personam"**

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que a título personal pudieran, por el motivo que fuera, tener algunos trabajadores afectados por el presente Convenio, manteniéndose dichas condiciones estrictamente "ad personam" mientras no sean absorbidas ni superadas por la aplicación de futuras normas laborales, convencionales o por mutuo acuerdo de las partes.

9. **Comisión de interpretación y vigilancia del convenio**

Se crea una Comisión para interpretación y vigilancia del Convenio compuesta por una Representación de los Trabajadores y una Representación de la Dirección, ostentando un voto cada parte. Los miembros de la citada comisión serán elegidos de entre los que forman la Comisión Negociadora del presente Convenio.

Serán facultades de dicha Comisión:

- a) Interpretación de la aplicación del convenio.
- b) Vigilancia y control de lo pactado.
- c) Cualquier otra función que decidan asumir las partes.
- d) Atender todas las reclamaciones individuales que pudieran plantearse.

Los acuerdos de la Comisión serán vinculantes, sin perjuicio de poder acudir a la vía administrativa o jurisdiccional en el supuesto de no llegar a un acuerdo la citada Comisión, en cuyo caso ésta deberá facilitar, antes de llegar a la vía jurisdiccional competente, informe preceptivo del asunto.

10. **Organización del trabajo**

La organización práctica del trabajo, con sujeción a la legislación laboral vigente y con respeto de los derechos adquiridos por los trabajadores, es potestad exclusiva de la Dirección de la Empresa.

La Dirección y la Representación Legal de los Trabajadores se comprometen a estudiar y negociar conjuntamente alternativas tendentes a la consolidación y mantenimiento de todos los puestos de trabajo.

La Dirección se compromete asimismo a informar a la Representación Legal de los Trabajadores sobre cualquier cambio organizativo y/o estructural de la Empresa, y atender preceptivamente cualquier sugerencia razonada que aporte soluciones y planteamientos socioeconómicos.

CAPÍTULO II. CONDICIONES ECONÓMICAS

11. Definición

Se entiende por remuneración, **la retribución bruta**. Los impuestos, pagos a la Seguridad Social y cualquier gravamen objetivo, serán satisfechos por quien determine las disposiciones legales vigentes en cada momento.

12. Condiciones Económicas

Para el año 2021, la subida salarial será del **1,50 %**. Esta subida se realizará a todos los conceptos salariales fijos.

Para el año 2022, la subida salarial igual a la variación experimentada por el I.P.C. durante todo el año 2021 (I.P.C. a 31 de Diciembre de 2021) más un 0,70%. Esta subida se realizará a todos los conceptos salariales fijos.

13. Conceptos Salariales (Fijos)

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se incluyen los siguientes conceptos retributivos fijos:

- a) Salario base.
- b) Antigüedad
- c) Complemento personal
- d) Complemento producción
- e) Plus Asist.Técnica / Jornada especial
- f) Plus disponibilidad turno
- g) Ayuda familiar
- h) Compensación discontinuidad autocares

El importe anual de todos los conceptos mencionados anteriormente se abonarán en 16 pagas. (**Doce mensualidades y 4 pagas trimestrales** – Marzo, Junio, Septiembre, Diciembre).

14. Conceptos salariales (variables)

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se incluyen los siguientes conceptos retributivos variables.

- a) Horas Extras
- b) Plus Trabajo fuera de la jornada normal
- c) Kilometraje
- d) Cenas Turno

Todos los conceptos mencionados anteriormente se pagarán cuando se incurra en el gasto correspondiente.

15. Salario base

Es el que corresponde a cada trabajador de acuerdo con su categoría profesional y rendimiento normal durante la jornada de trabajo. Su cuantía se especifica en el Anexo I. El salario base sirve de cálculo para la obtención de la cuantía de los diferentes complementos salariales, mientras que en el apartado específico no se indique otra cosa.

16. Antigüedad

Se abonarán quinquenios al **5 por 100 del Salario Base** correspondiente, en función de los años de servicio prestados en la Empresa de forma continuada.

La fecha inicial para el cómputo de los quinquenios será la del efectivo ingreso en la Empresa, teniendo en cuenta todo el tiempo en que se ha prestado servicios en la misma, no considerándose a estos efectos los períodos en que el trabajador ha estado en excedencia voluntaria común.

Los quinquenios comenzarán a devengarse a partir del día de efectivo ingreso en la empresa al que se cumpla cada quinquenio.

17. Complemento personal

Este concepto agrupa los antiguos siguientes conceptos: Complemento personal, Complemento personal 1, Complemento personal 2, Complemento personal 4, Complemento personal 12, Complemento traslado y Quebranto Moneda. El complemento personal es un derecho adquirido fruto de anteriores negociaciones y diferentes circunstancias personales, quedando por tanto eliminado de las tablas salariales y solo afectará a las personas de alta en la empresa, antes de la firma del presente convenio.

18. Complemento de Producción

Este concepto agrupa los antiguos siguientes conceptos: Plus Jefe Equipo, Complemento personal 3, Complemento personal 12p, Primas y Carencia de incentivo. El complemento de Producción es un derecho adquirido fruto de anteriores negociaciones y diferentes circunstancias personales, quedando por tanto eliminado de las tablas salariales y solo afectará a las personas de alta en la empresa, antes de la firma del presente convenio.

19. Plus Asistencia Técnica / Jornada Especial

Este es un Plus de asignación voluntaria por parte de la empresa a determinadas personas que, por las características de su puesto de trabajo, tienen que realizar de FORMA CONTINUADA parte del mismo fuera del horario o jornada habituales, así como trabajar en días que figuran como festivos no laborables pactados en el Calendario Laboral de la Compañía.

Las personas que tengan este Plus deberán estar disponibles en todo momento a excepción del mes de vacaciones; para ello, la Empresa podrá determinar el sistema de aviso y búsqueda que estime más oportuno.

Asimismo, este Plus puede conllevar desplazamiento con preavisos brevísimos o nulos, así como prolongaciones de jornada, según requieran las circunstancias

El importe anual del mencionado plus para el año 2021 asciende a:

Jornada Especial	€ 5.409,37
Asistencia Técnica	€ 5.409,37

20. Plus Disponibilidad Turno

Este Plus agrupa los anteriores conceptos de: Plus Disponibilidad Turno y Plus de Turnicidad y Nocturnidad.

Todos los trabajadores que, de forma REGULAR, presten servicios en horario de tarde, noche o a turnos rotativos, percibirán este PLUS, consistente en el **25% del salario base mensual o diario de 12 meses** (según el grupo de cotización a la que pertenezcan).

Se entiende que un trabajador presta sus servicios de FORMA REGULAR cuando su estancia en un turno es igual o superior a 15 días naturales dentro del mes, en cuyo caso, percibirá el Plus completo correspondiente a dicho mes; y en aquellas otras situaciones en que la estancia en el turno o régimen de turno sea menor, debido a altas, bajas o trabajos coyunturales, se abonará la parte proporcional al tiempo efectivamente trabajado.

Este plus no tendrá carácter consolidable y será percibido mientras se esté prestando servicios en dicha situación. El plus de disponibilidad de turno es incompatible con el plus de turnicidad y viceversa.

Todo trabajador que presta sus servicios a turno rotativo devenga completo el plus en cuanto permanezca 15 días en el mes natural sometido a dicho régimen de trabajo, con independencia del número de tardes que deba trabajar.

21. Ayuda familiar

Por cada persona a cargo del trabajador y que figure como beneficiario en el impreso de la Declaración de la Renta, la Empresa abonará la cantidad anual, para 2021, de **379,88 €** Para el caso de hijos mayores de 18 años y esposa, el trabajador vendrá obligado a justificar que se encuentran en situación de paro o estudiando, debiendo aportar los documentos acreditativos correspondientes.

Así mismo tendrán el mismo derecho aquellos trabajadores que sean parejas de hecho en las mismas condiciones que las parejas de derecho.

22. Horas extraordinarias

Sólo se realizarán horas extraordinarias para atender pedidos imprevistos, periodos punta de producción, ausencias imprevistas o situaciones similares, cuando no sea factible atender a la necesidad que las ocasiona mediante la contratación de personal.

Estas horas extraordinarias podrán ser calificadas como horas extraordinarias estructurales si así se decide en reunión conjunta formada por representantes de los trabajadores y la Dirección de la Empresa.

Se considerarán estructurales las necesarias para periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos o las de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate o mantenimiento, las reparaciones por averías imprevistas en las instalaciones de talleres y oficinas, cuando su reparación en la jornada normal suponga interrupción del proceso productivo o administrativo, así como las estrictamente necesarias para hacer aquellos trabajos que por imprevisibles, no puedan ser programados y siempre que no puedan ser realizados dentro de la jornada normal o turno de trabajo.

Las horas extraordinarias serán compensadas bien económicamente, con un recargo del 75 por 100 sobre la hora ordinaria, o bien por tiempo de descanso, con el recargo del 75 por 100 de las horas realizadas, a elección del trabajador. En caso de optar el trabajador por tiempo de descanso, éste se disfrutará en las fechas en que previo acuerdo entre trabajador y el responsable de su Proceso establezca.

El importe de la hora ordinaria, será el resultado de dividir todos los conceptos salariales fijos establecidos en el Artículo 13 del trabajador entre la jornada anual de trabajo pactada en el Artículo 25 de este convenio colectivo.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año. A estos efectos, no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, todo ello según lo dispuesto en el Art. 35 del ET.

No se considerarán horas extraordinarias, a los efectos de cómputo y voluntariedad del trabajador en su realización, aquéllas que sea preciso realizar para prevenir graves quebrantos a la Empresa o para subsanar éstos, si bien se retribuirán con el importe de horas extraordinarias. Mensualmente se entregará a los Representantes de los Trabajadores información escrita de todas las horas extras realizadas en la Empresa, desglosadas por departamentos y personas.

23. Plus trabajo fuera de jornada normal

Los trabajadores que por necesidades de la compañía tuviesen que trabajar a turno, realizar horas extraordinarias o que tuviesen que trabajar durante algún día de los que figuren como no laborables, vacaciones y festivos en el calendario laboral, percibirán por los conceptos anteriormente mencionados, el importe del kilometraje, en la cuantía que determina el Art. 24 del presente convenio

Los importes, que se abonarán por el concepto de pago de kilómetros, se determinarán en función del domicilio habitual de los trabajadores, para lo que se establece el siguiente cuadro de poblaciones que unifica todas las situaciones presentes. Las distancias están calculadas de ida y vuelta.

Madrid (Casco Urbano)	40 Kms. (Distritos 280xx)
Alcalá de Henares	28 Kms.
Torrejón de Ardoz	6 Kms.
Coslada	22 Kms.
Getafe	71 Kms.
Leganés	56 Kms.
Guadalajara	78 Kms.
Vicálvaro	24 Kms.
S. Fernando (Pueblo)	15 Kms.
Vallecas (Pueblo)	54 Kms. (Distrito 28031)
Ciudad de los Ángeles	54 Kms. (Distrito 28041)
Alcobendas – San Sebastián de los Reyes	56 Kms.
Alcorcón	60 Kms.
Fuenlabrada	60 Kms.
Mejorada del Campo	24 Kms.
Hoyo Manzanares – Boadilla – Villanueva P	78 Kms.
Villalbilla	42 Kms.

24. Pago de kilómetros

Quien por necesidad de trabajo utilice su vehículo al servicio de la empresa, percibirá una compensación por kilómetro recorrido, cuya cuantía es de **0,36 € / Km.**

Los kilómetros se computarán siempre desde WABCO al punto de destino y viceversa. Cualquier recorrido distinto de lo anterior deberá ser autorizado por el Responsable del Proceso al que pertenece el empleado afectado.

El pago de kilómetros se efectuará, mensualmente, en el proceso de nómina y estará sujeto a retención de IRPF el exceso entre los 0,36 € pagados y el importe fiscalmente fijado por este concepto por el Ministerio de Economía y Hacienda.

CAPÍTULO III. CUESTIONES SOCIALES

25. Jornada y horario

La jornada anual de trabajo durante la vigencia del presente Convenio será de **1.740 h.** al año, que se distribuirán de la siguiente forma:

Primer Turno: 1.740 horas

Segundo Turno: 1.690 horas 18 minutos

Tercer Turno: 1.475 horas 42 minutos

Horario Diario

Primer Turno:

De lunes a jueves de siete horas treinta minutos a dieciséis horas treinta minutos, con treinta y cinco minutos para la comida.

Viernes, de siete horas treinta minutos a catorce horas treinta minutos.

Segundo turno:

De lunes a jueves de dieciséis horas treinta minutos a una hora siete minutos, con treinta minutos para la cena.

Viernes, de catorce horas treinta minutos a veintiuna horas treinta minutos.

Tercer turno:

De lunes a jueves de cero treinta y siete minutos a ocho horas, con treinta minutos para la cena.

Viernes, de veintiuna horas treinta minutos a cuatro horas treinta minutos.

En todo momento deberán ser correctos los relevos de los turnos para asegurar el buen funcionamiento del proceso productivo.

Los turnos 2º y 3º tendrán un tiempo de cena de treinta minutos, siendo éstos los treinta últimos minutos de la jornada, pudiendo, si así lo desean los trabajadores realizar dicha comida fuera del centro de trabajo, fichando, por consiguiente, con treinta minutos de antelación a la terminación del mismo.

Con objeto de que el personal de taller pueda cambiarse y/o lavarse, se concede un margen de cinco minutos para la ida a comer y salida del trabajo.

Existe un margen de cortesía de 5 minutos a la entrada para todo el personal.

Existe, asimismo, un horario flexible de asignación voluntaria por parte de la Dirección de la Empresa y de libre aceptación por el empleado, con un margen a la hora de la entrada, de hora y media y un margen de salida de dos horas, siendo por consiguiente, el tiempo de presencia obligatoria desde las nueve horas hasta las dieciséis horas y treinta minutos. Mensualmente se hará el cómputo de jornada, admitiéndose sobre la jornada normal una diferencia de diez horas en menos o más, que deberán quedar compensadas en el mes siguiente.

El control de presencia se efectuará mediante fichaje en los relojes de control del centro de trabajo o cualquier otro medio que en su momento pudiese determinar la Dirección, conjuntamente con la Representación legal de los trabajadores.

Excepciones a la jornada: Las posibles variaciones o excepciones a la jornada se tratarán y determinarán en negociación con la Representación Legal de los Trabajadores.

26. Vacaciones

Serán de treinta y un días naturales, preferentemente en Agosto.

El calendario para el 2.021 se acompaña. El de los sucesivos años será confeccionado no más tarde del primer mes de cada año.

Si por necesidades de trabajo fuera preciso establecer algún cambio, éste será comunicado al trabajador o trabajadores afectados, así como a los Representantes de los Trabajadores con tres meses de antelación. En este caso, se disfrutará del mismo número de días laborables que los comprendidos en el período oficial, tanto si se disfrutaran éstos de forma continuada o partida.

En ningún caso las vacaciones del trabajador podrán ser suprimidas o sustituidas por compensación económica.

Los trabajadores que estén afectados por carencia de incentivo o prima cobrarán la media de prima o incentivo de los tres meses anteriores al mes que precede a las vacaciones.

En el supuesto de que el trabajador, se encontrase en situación de Incapacidad Transitoria (Baja) iniciada con anterioridad al inicio de las vacaciones o durante las mismas, a su reingreso tendrá derecho al disfrute de sus vacaciones conforme a la ley, pactando la fecha con su Responsable inmediato.

Todo aquel trabajador que por su fecha de incorporación ó reincorporación de excedencia no le corresponda el disfrute íntegro del período de vacaciones, podrá optar entre disfrutar los días que le falten como permiso no retribuido ó aceptar la oferta de la empresa (si la hubiese) de recuperar dichos días.

27. Licencias y Permisos

En el supuesto de que, por la causa que fuere, un trabajador no pudiera acudir al trabajo deberá ponerlo en conocimiento del Departamento de Recursos Humanos a través del teléfono, sin perjuicio de aportar posteriormente la documentación que acredite la razón de su ausencia o retraso al trabajo.

El trabajador de WABCO España S.L. afectado por el presente Convenio, siempre que avise con la posible antelación y lo justifique adecuadamente, tendrá los siguientes permisos retribuidos (incluyéndose los complementos salariales personales, de puesto de trabajo y de cantidad o calidad, excepto horas extras, tomando como base la media del mes anterior):

- 1.- En caso de fallecimiento de padres, padres políticos, hijos, abuelos, nietos, cónyuge o hermanos, tres días naturales.
- 2.- En caso de fallecimiento de abuelos políticos, cuñados, nueras o yernos, dos días naturales.
- 3.- En caso de fallecimiento de tíos y sobrinos, un día natural.
- 4.- En caso de nacimiento y/o adopción de un hijo tres días laborables.
- 5.- En caso de enfermedad grave del cónyuge, hijo, padre o madre, nietos, abuelos o hermanos, de uno u otro cónyuge, dos días naturales.
- 6.- En caso de matrimonio de hijos, padres y hermanos, un día natural.
- 7.- En caso de nacimiento de nietos, un día natural.

Para los casos señalados en los apartados 1, 2, 4, 5 y 6 si hubiera que desplazarse, se concederán como retribuidos dos días naturales.

- 8.- En caso de operaciones que no requieran hospitalización, de cónyuge e hijos un día natural.
- 9.- Por matrimonio, diecinueve días de permiso ininterrumpidos, teniendo el trabajador opción a elegir la fecha de disfrute.
- 10.- Por consulta médica, el tiempo necesario, no superando tres horas para consultas en Torrejón, cuatro horas en Alcalá y pueblos limítrofes y cinco en Madrid.
- 11.- En caso de traslado de domicilio habitual, un día.
- 12.- El trabajador que está estudiando dispondrá de un día laborable por examen, hasta un máximo de doce días anuales, para todos los estudios que se cursen en centros oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia para la obtención de un título académico, a tenor de la Ley General de Educación, así como los que concurran a oposiciones para ingresar en el cuerpo de funcionarios públicos.
- 13.- Por el tiempo indispensable para el ejercicio de un deber inexcusable, público y personal (comparecencias en juicios como parte o como testigo y citaciones obligatorias de la Administración).
- 14.- Por el tiempo necesario en caso de acompañar al cónyuge, hijos o padres al médico especialista y hospitales, siempre y cuando exista convivencia.
- 15.- Se dispondrán de 5 horas retribuidas al año para asuntos propios. Cuando se considere que hay exceso de peticiones se reunirá la Representación Legal de los trabajadores y la Dirección para analizar y solventar la cuestión.

El personal de ETT tendrá derecho a los puntos 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13 y 14 de Licencias y Permisos.

28. Permisos no retribuidos.

Los trabajadores tendrán derecho a cinco días no retribuidos al año por asuntos particulares. Para utilizar este derecho deberán avisar con la máxima antelación y como mínimo con veinticuatro horas. Podrá optar el interesado por recuperar el tiempo, siempre y cuando las condiciones de su trabajo se lo permitan.

Cuando se considere que hay exceso de peticiones se reunirán la Representación Legal de los Trabajadores y la Dirección para analizar y solventar la cuestión.

29. Flexibilidad para estudios

Los trabajadores que estén realizando estudios en centros oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación para la obtención de un título académico, a tenor de la Ley General de Educación, así como los que concurren a oposiciones para ingresar en cuerpos de funcionarios públicos, podrán acogerse a una flexibilidad en el horario de salida de hasta un máximo de dos horas diarias, estudiándose los casos en que no sea posible esta flexibilidad. Todo ello irá condicionado a un grado de aprovechamiento considerado como normal dentro de los estudios que se estén realizando y que analizará la Comisión Paritaria.

30. Complemento por enfermedad o accidente

En los supuestos de baja por Incapacidad Temporal producida por enfermedad común, accidente sea o no laboral, maternidad, la Empresa complementará el subsidio por Incapacidad Temporal con cargo a la Seguridad Social, hasta alcanzar el 100 por 100 de los conceptos salariales fijos.

31. Seguro voluntario de vida o accidentes

Existe un seguro voluntario, cuyo capital para el caso de **vida** es de **13.000 €** y para **accidentes** de **82.500 €**, al cual pueden acogerse los trabajadores fijos afectados por este Convenio que así lo deseen.

La cuantía a abonar por cada trabajador suscrito es de **2,10 €** por **12 pagas** y su importe se deducirá directamente de la nómina.

32. Ayuda para hijos y con capacidad disminuida

Aquellos trabajadores que tengan hijos con capacidad disminuida, reconocidos como tales por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, percibirán una ayuda de **3.000 €** anuales distribuidas en **16 mensualidades**.

Independientemente de esta ayuda la Empresa abonará anualmente hasta un máximo del 25% de los gastos médicos y escolares justificados.

Los trabajadores que perciban dicha ayuda, a petición de la Dirección, deberán acreditar que persiste la situación de incapacidad mediante la presentación del informe médico o asimilado correspondiente, sin cuyo requisito se perderá el derecho a percibir la mencionada ayuda.

33. Ayudas sociales

Se establecen las siguientes ayudas sociales:

Ayuda de estudios y Guarderías:	17.000 €
Actividades culturales y Sindicales:	10.000 €
Préstamos:	42.000 €

Regulación:

Las ayudas serán concedidas en base a la Normativa Interna en vigor.

La utilización del fondo para Actividades Culturales y Sindicales se justificará ante la Comisión Paritaria trimestralmente.

Con la cantidad señalada para Préstamos, se quiere indicar la cantidad máxima CIRCULANTE que la Empresa tiene que mantener para que en el año 2.021 exista esa cuantía de préstamos (si así se demanda). La regulación se realizará a través de la normativa interna al respecto.

34. Comedor

La Empresa abonará el importe del servicio de comedor íntegramente, en jornada de Lunes a Jueves, cuando dicho servicio sea el Menú del Día Normal y se efectúe en los restaurantes seleccionados (Restaurante JOVI POOL NIF B82774985 y Restaurante HOSTELERÍA MASARICOS NIF B87435392), siempre y cuando el coste por menú no supere el máximo legal deducible y que para el año 2021 es de 9 €. En caso de que se superase dicho importe, se negociaría con la Representación Legal de los trabajadores, el posible reparto del exceso.

En caso de cierre de negocio de cualquiera de los mencionados restaurantes se procuraría buscar otro de características similares.

Asimismo, el personal a turno percibirá, cada día que turnen (de Lunes a Jueves) el importe que se esté pagando por cada comida en el periodo respectivo.

35. Premio veinticinco años de servicio

El personal que cumpla veinticinco años de antigüedad en la Empresa percibirá un premio consistente en el importe de tres mensualidades de salario más antigüedad.

Este premio será abonado no más tarde del 31 de Julio del año que corresponda.

36. Premio por matrimonio y/o parejas de hecho

Se establece un premio de 800 € para el trabajador que contraiga matrimonio y que en un período de 12 meses, contados desde el día de las nupcias hacia atrás, tenga una antigüedad en la Compañía de al menos 6 meses, bien a través de un único contrato o de sucesivos contratos de duración limitada.

37. Premio por natalidad, adopción y acogimiento

En el caso de nacimiento, adopción y/o acogimiento de hijos, el trabajador percibirá un premio consistente en 450 € por cada hijo.

38. Incapacidad permanente parcial

En el supuesto de que durante la vigencia del presente Convenio un trabajador resultara afectado de una incapacidad permanente parcial para su profesión habitual, motivada por enfermedad común o accidente sea ó no profesional, la Dirección, junto con la Representación Legal de los trabajadores, buscará la forma de facilitar al trabajador un puesto de trabajo acorde con sus aptitudes reales.

39. Revisión médica

Anualmente será realizada una revisión médica a todo el personal de la Empresa.

Dicha revisión es de carácter voluntario, salvo las excepciones fijadas en el art. 22 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Las personas que no deseen efectuarse dicha revisión y no estén afectadas por el párrafo anterior deberán manifestarlo por escrito al departamento de recursos humanos cuando se anuncie la planificación de la revisión.

Así mismo, se celebrarán, al menos una vez al año, reuniones con la Mutua correspondiente, con el fin de adecuar la vigilancia de la salud a las necesidades que vayan surgiendo.

40. Economato

Todas aquellas personas afectadas por el presente Convenio podrán asociarse al economato Makro, S.A siendo por cuenta de la Empresa los gastos que puedan originarse.

Si existiese otro economato más ventajoso se estudiaría conjuntamente, entre la Dirección y la Representación Legal de los Trabajadores su posible cambio.

41. Autobuses

La empresa ha suprimido el Servicio de Autobuses habiendo indemnizado, mediante un plus, a todos los trabajadores afectados por este hecho.

No obstante, lo anterior, la empresa ha llegado a un acuerdo con el servicio de taxis, para que, con un coste reducido, facilite su utilización hasta 11 plazas, un servicio de enlace entre La Plaza de España de Torrejón (estación de tren y autobuses) y la empresa.

El horario de salida hacia la empresa sería a las 07:15 horas y el regreso a Torrejón a las 16:35 de lunes a jueves y a las 14:35 horas los viernes.

Si por cualquier circunstancia se suprimiese dicho servicio, se intentaría buscar una alternativa de similar coste.

42. Excedencias

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

1. Forzosa. - Ésta da derecho automático a la reincorporación al puesto de trabajo a la finalización del período de excedencia, computándose para la antigüedad dicho período. Sólo la podrán solicitar aquellos trabajadores que vean imposibilitada su asistencia al trabajo por haber sido designados ó elegidos para un cargo público o sindical.

Deberá ser solicitado el reingreso dentro del mes siguiente al cese en el cargo perdiéndose el derecho al reingreso caso de no solicitarlo en el plazo indicado.

2. Voluntaria. - Con independencia de lo anterior, el trabajador con una antigüedad en la Empresa de un año tendrá derecho a que se le reconozca su situación de excedencia voluntaria por un plazo no inferior a tres meses ni superior a cinco años.

El trabajador que, encontrándose en situación de excedencia, deseara prorrogar la misma, deberá solicitarlo al Departamento de RR.HH. por escrito y con al menos un mes de antelación a la finalización de dicha excedencia.

Para el reingreso en la Empresa será necesario que el trabajador lo comunique un mes antes de que acabe su excedencia. Si al solicitar el reingreso en la Empresa no hubiera vacantes de su categoría y existiera vacante en otra cualquiera, el trabajador podrá optar a ella en las condiciones generales y económicas de la vacante, siempre que reúna las condiciones profesionales necesarias, ocupando el puesto primitivo en la primera vacante que se produzca.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, teniendo opción a disfrutarse de manera fraccionada, para atender el cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento, o adopción de éste.

Durante el primer año tendrán 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 ocupándolo sin necesidad de examen u otros requisitos. No obstante, cuando el trabajador 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 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando.

CAPÍTULO IV. PROMOCIONES, ASCENSOS, PLAZAS VACANTES, FORMACIÓN, ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

43. Promociones y ascensos

Dentro de las relaciones productivas de la Empresa, no se harán discriminaciones por motivo de edad, sexo o cualquier otra causa de carácter extra-laboral.

Los ascensos serán publicados, a excepción del personal excluido en el Art.3, teniendo que mencionarse la categoría a la que se accede.

Se entiende por ascenso el cambio de categoría a otra superior.

Se entiende por promoción el aumento de sueldo motivado por otras causas distintas a la aplicación de las subidas de convenio, sin existir cambio de categoría. (Complemento personal etc.).

Durante un mes, a partir de la fecha de publicación, los trabajadores presentarán las posibles reclamaciones por la vía jerárquica o a través de sus Representantes. Los trabajadores tendrán derecho a una prueba de aptitud para resolver posibles reclamaciones, las cuales serán estudiadas por una comisión formada por los Representantes Legales de los Trabajadores y el Departamento de Recursos Humanos. En caso de litigio dictaminará el órgano jurisdiccional del orden social competente.

En lo que se refiere a promociones, ascensos y plazas vacantes, se informará a la Representación Legal de los Trabajadores de las decisiones tomadas por la Dirección.

44. Plazas vacantes

La Dirección de la Compañía publicará las plazas vacantes a cubrir, con los requisitos y especificaciones que el candidato requiera, comprometiéndose a que, a igualdad de méritos y circunstancias, tengan prioridad en la ocupación de las plazas los trabajadores de WABCO ESPAÑA S.L.

45. Formación y movilidad

Cuando por necesidades de organización y/o funcionamiento de la Empresa, tales como falta de trabajo en un puesto, necesidades urgentes en determinadas áreas y sustituciones de personal en baja, sea aconsejable la movilidad funcional en el seno de la Compañía, la Dirección procederá a la misma, sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador y sin más limitaciones que las exigidas por la titulación académica y/o profesional precisas para ejercer la prestación laboral, y la pertenencia **a la categoría equivalente**, así como la garantía de vuelta a su anterior puesto de trabajo cuando terminen las causas que la motivaron. A tal fin, la Dirección de la Empresa procurará la formación necesaria en orden a facilitar a cada trabajador su promoción dentro de la Empresa y, en todo caso, su mejor adecuación al puesto de trabajo.

Con independencia de lo anterior, la Dirección y la Representación Legal de los Trabajadores estudiarán los cursos de interés que se puedan dar en la Empresa.

Si algún trabajador se sintiera disminuido en sus derechos, y sin perjuicio de acudir al órgano jurisdiccional del orden social correspondiente, podrá poner esta situación en conocimiento de la Dirección a través de la vía jerárquica o de sus Representantes.

Previamente a la movilidad, la Dirección mantendrá una reunión con la Representación Legal de los Trabajadores, en la que se expondrán las causas de la misma.

CAPÍTULO V. REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL

46. Representación Legal de los Trabajadores

Se reconoce a los Delegados de Personal la Representación Legal de los Trabajadores de la Empresa, para cuyo ejercicio disfrutarán de las garantías y derechos sindicales reconocidos en la Ley o pactados a nivel interno.

El número de Delegados que formarán la Representación Legal de los Trabajadores, se determinará de acuerdo al artículo 66 del Estatuto de los Trabajadores.

47. Tiempo sindical

Los Representantes Legales de los Trabajadores disponen de **25 horas** retribuidas al mes para el ejercicio de las actividades sindicales.

Las horas consumidas como consecuencia de reuniones con el Comité Europeo de ZF Grupo Commercial Vehicle Control Systems, no computaran como Tiempo Sindical.

Respecto a las reuniones mantenidas con la Dirección, no se considerará Tiempo Sindical, independientemente de quien haya convocado la reunión.

En el caso de cursos impartidos por los Sindicatos a los Representantes Legales de los Trabajadores, se limitará la asistencia a un miembro, salvo acuerdo con la Dirección.

En el caso de actividades excepcionales, de corta duración, que requieran la asistencia de más de un Representante Legal de los trabajadores, estos pondrán el hecho en conocimiento de la Dirección con suficiente antelación para poder paliar los efectos que dicha ausencia origine.

Dichas horas serán acumulables entre los Representantes Legales de los Trabajadores en cómputo mensual.

La acumulación de horas entre los Representantes Legales de los Trabajadores será notificada a la empresa a finales del mes anterior o a principios del mes en curso, excepto casos de urgencia en los que será notificado con la máxima antelación posible.

Para que cada delegado pueda hacer uso de este tiempo sindical, y que sea considerado como tal, deberán concurrir las siguientes circunstancias:

- a) Notificación personal a su jefe inmediato superior o, en ausencia de éste, al Departamento de Recursos Humanos.
- b) Que no se trate de trabajos para prevenir o reparar siniestros u otros daños irreparables o urgentes, o cuya omisión produzca daños irreparables.
- c) Que el objeto del uso del tiempo sindical sea de interés de los trabajadores de WABCO España S.L.

48. Información y material

Para el desempeño de su función, la Representación Legal de los Trabajadores podrán hacer un uso responsable de los medios de la Compañía tales como fotocopiadoras, faxes, material, etc...

La Representación Legal de los Trabajadores dispondrán de los necesarios tabloneros de anuncios, y con las medidas necesarias, en los que podrá publicar la información que estime conveniente, siendo en todo caso responsable del contenido de las publicaciones el firmante de éstas y subsidiariamente, en su defecto, todos los Representantes Legales de los Trabajadores.

De todo lo publicado en los tabloneros de anuncios se dará copia a la Dirección, y a su vez ésta dará copia de cuanto publique a la Representación Legal de los Trabajadores.

El local asignado a los Representantes Legales de los trabajadores se encuentra actualmente equipado con una mesa modular para reuniones, sillas, PC, etc.

La Dirección se compromete a acondicionar debidamente el local y al mantenimiento del mismo.

49. Derecho a asamblea

- a) Se tendrá derecho a la celebración de 16 asambleas, sin autorización expresa, fuera de la jornada laboral. Cada asamblea deberá ser comunicada a la Dirección con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas (salvo casos excepcionales); en la comunicación se indicará el orden del día y el tiempo previsto de duración, sin que cada asamblea pueda tener una duración superior a cuatro horas.
- b) Además, podrán celebrarse asambleas por encima del tope anterior siempre y cuando sean expresamente autorizadas por la Dirección, previa petición, con una antelación mínima de

cuarenta y ocho horas, salvo casos de carácter urgente o excepcional, constando en la petición el orden del día y el tiempo previsto de duración. Como norma general estas asambleas sólo se realizarán fuera de la jornada laboral. Cuando estas asambleas tengan por objeto aprobar o rechazar un Convenio Colectivo, o dirimir cuestiones de mutuo interés para las partes, deberá fundamentarse y motivarse la denegación.

- c) A todas las asambleas convocadas por la Representación Legal de los Trabajadores podrá asistir un Representante reconocido por la Dirección que, respetando las normas de funcionamiento de la asamblea, tendrá derecho a voz, estando presente solo durante la fase informativa.
- d) Los trabajadores de los turnos de tarde, cuando la convocatoria de asamblea coincida con su horario de trabajo, en concepto de permiso no retribuido podrán asistir a dichas asambleas, hasta un máximo de 3 al año.

50. Información económica y financiera de la Empresa

Se facilitará la información trimestral en el contenido y forma establecida por las leyes vigentes en cada momento, así como aquella otra información que a juicio de la Dirección sea de interés para los trabajadores.

51. Reuniones Representación Legal de los Trabajadores y Dirección

Salvo las reuniones de carácter extraordinario, todas las demás se convocarán con una antelación de cuarenta y ocho horas, por una y otra parte. La convocatoria deberá realizarse incluyendo el orden del día.

52. Secciones Sindicales

Se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/85 de Libertad Sindical de 2 de agosto de 1985, BOE 8 de agosto de 1985.

53. Seguridad y Salud Laboral

Se estará a lo dispuesto por la legislación vigente y las normas internas de WABCO España S.L.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Para todo lo no contemplado en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo de la Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad Autónoma de Madrid y demás disposiciones de rango superior.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

A partir de la firma del presente Convenio y en relación con todos los aspectos normativos reseñados en el mismo, se reconocen a las Parejas de Hecho, debidamente acreditadas por los organismos gubernamentales pertinentes, con independencia de su orientación sexual, los mismos beneficios que a las de Derecho.

DISPOSICION ADICIONAL TERCERA

La Empresa y la Representación de los trabajadores y trabajadoras se comprometen a seguir trabajando conjuntamente para detectar y corregir las desigualdades o discriminaciones por razón de sexo que existan en el centro de trabajo, así como fomentar y promover la igualdad de trato y oportunidades y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

DISPOSICION ADICIONAL CUARTA

Los firmantes de este Convenio, se someten para la resolución extrajudicial de conflictos al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, aceptando los procedimientos establecidos en el Acuerdo Interprofesional entre CEIM, Confederación Empresarial de Madrid-CEOE, Uniones Sindicales de

Madrid de Comisiones Obreras (CC.OO) y Unión General de Trabajadores (U.G.T) sobre la creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y su normativa de desarrollo, al igual que se someten a dicho organismo para solventar de manera efectiva las discrepancias que pudieran surgir en virtud de los recogido en el Artículo 82.3 del ET.

Madrid, a 17 de Noviembre de 2020

LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO

REPRESENTACION LEGAL DE LOS TRABAJADORES	POR LA DIRECCIÓN
D. Victor Beamonte Rubio	D. ^a María Alicia López Villagrà
D. Fernando Fraga Martinez	D. Fabiano Gomes
D. Gregorio Luján García Del Rincón	

NORMATIVA INTERNA

1- Ayuda de Estudios y Guarderías

Esta ayuda comprende la cantidad que se destina anualmente en concepto de ayuda de estudios y de guarderías, estipulada en el Art. 33 del Convenio Colectivo de Empresa.

El importe de ayuda de estudios se fija en **17.000 €** y está basado en 25 peticiones. Es decir, un promedio de 680 € por petición.

En caso de que el número de peticiones sea inferior a 20, la cantidad a percibir se vería disminuida en proporción al número de peticiones, y la diferencia se ajustaría en el capítulo de actividades culturales.

La ayuda de estudios se concederá a los trabajadores en activo con un mínimo de 6 meses de antigüedad en la empresa.

1.- Estudios propios empleados.

La ayuda se dará a los trabajadores que realicen cursos de formación oficiales o reglados.

En caso de estudios realizados en academias o escuelas no oficiales, la ayuda no podrá superar el importe máximo pagado por el curso. Este requisito se aplicará igualmente a los estudios de idiomas y/o la preparación de oposiciones públicas, debiendo acreditar además en el caso de idiomas la superación del nivel inicial del idioma cada 2 años.

En todos los casos, se deberá aportar justificante que acredite la realización de tales estudios.

2.- Estudios de hijos o personas a cargo.

La ayuda se dará a los trabajadores que tengan hijos a cargo y/o personas a cargo en guardería, primaria, secundaria, bachillerato/Grado medio, universitario/Grado superior, Máster y cursos oficiales ó reglados.

Se entenderá que los hijos están a cargo cuando estén realizando la enseñanza obligatoria establecida por el Ministerio de Educación y Ciencia. En el caso de mayores de 16 años, se deberá justificar además que no perciben ingresos superiores al 75% del SMI vigente en cada año.

No se concederán ayudas a los hijos mayores de 30 años.

A efectos de valoración se considerará el último certificado anual de haberes expedido por la Empresa a efectos del Impuesto sobre la Renta.

La distribución de las cantidades antes mencionadas se efectuará de la siguiente forma:

- a) A cada solicitante, que cumpla los requisitos anteriormente expuestos, se le asignará un punto por cada persona para la que solicite la ayuda.
- b) Una vez obtenido el número total de puntos (N) del total de solicitudes presentadas, se dividirá la cantidad total asignada entre el número total de puntos. El resultado de esta operación da como resultado el valor inicial del punto (VIP).
- c) Se establece un coeficiente corrector (H), de acuerdo a la siguiente tabla, en función de la retribución anual bruta especificada en el último certificado de haberes entregado por la Empresa a efectos del Impuesto sobre la Renta, por el que se multiplicará el valor inicial del punto a que hace referencia el apartado (b).

Ingresos Brutos Anuales (en €)	Coeficiente (H)
Menos de 46.000,00	1
Entre 46.000,01 y 49.000,00	0.9
Entre 49.000,01 y 52.000,00	0.8
Entre 52.000,01 y 55.000,00	0,7
Entre 55.000,01 y 58.000,00	0,6
Entre 58.000,01 y 61.000,00	0,5
Entre 61.000,01 y 64.000,00	0.4
Más de 64.000,01	0.3

Con ello se obtendrá el valor definitivo del punto que se asigna a cada nivel salarial:

$$\text{Valor del Punto} = \text{VIP} * \text{H}$$

- d) El importe sobrante de este primer reajuste se dividirá entre el número total de puntos (N). El resultado de esta operación ® se sumará al valor definitivo del punto establecido en el apartado anterior, dando como resultado el importe por punto a abonar:

$$\text{Importe a abonar por Punto} = \text{Valor del punto} + \text{®}$$

2. Préstamos

Los préstamos tienen por objeto colaborar económicamente en la adquisición o reforma de la vivienda, así como atender a las necesidades generales de los interesados, cuando dichas necesidades sean demostradas.

La decisión dependerá de una Comisión formada por un Representante Legal de los trabajadores y un miembro del Departamento de RR.HH., la cual se reunirá mensualmente para decidir sobre las peticiones presentadas.

La concesión de estos préstamos queda sometida al cumplimiento de las siguientes normas:

2.1. - ADQUISICIÓN DE VIVIENDA.

Requisitos:

- a) Se requiere una antigüedad mínima de 6 meses en la empresa como trabajador fijo de plantilla.
- b) No poseer vivienda propia.
- c) El solicitante será el futuro titular de la vivienda y ésta, constituirá el domicilio habitual.
- d) Solo se admitirá una solicitud por vivienda.
- e) La adjudicación de estos préstamos tendrá prioridad sobre los de reforma de vivienda y varios.
- f) Se concederá un máximo de **10.000 €**

Solicitud:

- Reunidos los requisitos para solicitar el préstamo, los interesados presentarán la solicitud por escrito en el Departamento de RR.HH., rellenando el impreso al efecto y aportando la documentación requerida.
- El Departamento de RR.HH. hará entrega de dicha solicitud junto con la correspondiente documentación a la Comisión de Ayudas.

2.2. - REFORMA DE VIVIENDA Y VARIOS**Requisitos:**

- 1) Antigüedad mínima en la Empresa de 6 meses como trabajador fijo de plantilla.
- 2) Justificación de la necesidad mediante presupuesto detallado (sí esto no fuera posible, se indicará a la Comisión).
- 3) No tener pendiente de amortización ningún otro préstamo de este tipo.
- 4) Se concederá hasta un máximo de **4.000 €**.

Solicitud:

- Reunidos los requisitos para solicitar el préstamo, los interesados presentarán la solicitud por escrito en el Departamento de RR.HH., rellenando el impreso al efecto.
- El Departamento de RR.HH., hará entrega de dicha solicitud a la Comisión de Préstamos.
- Las solicitudes se entregarán antes del día 8 de cada mes. Se procurará que las concesiones se otorguen antes del día 15.

NORMAS COMUNES A AMBOS PRÉSTAMOS

- A) En ambos tipos de préstamos, una vez realizado el pago para el que se solicitan, deberá presentarse a la Comisión, la factura acreditativa del mismo.
- B) Deberá haber transcurrido un mínimo de tres nóminas desde la amortización de un préstamo para poder pedir otro. Si el fondo estuviera saturado, este plazo se extenderá hasta los seis meses.
- C) Ante los casos de urgente necesidad o de acumulación de peticiones que sobrepasen la cuantía de los fondos, la Comisión determinará lo que estime oportuno según su criterio.
- D) En caso de cese de la relación laboral del trabajador con la empresa, sea cual fuere su causa, y teniendo saldos pendientes de amortización de préstamos, el trabajador se obliga al pago total de los mismos antes de la extinción de su relación laboral con Grupo ZF Commercial Vehicle Control Systems WABCO España, S.L.

CARACTERÍSTICAS COMUNES A AMBOS PRÉSTAMOS

La cuantía destinada para estos préstamos se determinará anualmente en el Convenio Colectivo de Empresa. Cubierta esta cuantía, solamente se concederán préstamos en la medida que se vayan produciendo amortizaciones.

Asimismo, la cuantía máxima a conceder por solicitud se determinará anualmente y se hará pública en los tabloneros de anuncios.

La amortización de estos préstamos se efectuará deduciendo en las doce mensualidades un % de los ingresos netos mensuales (mes anterior). No obstante, el beneficiario podrá fijar una cuantía de amortización mayor.

Los % a deducir serán: 13% para préstamos vivienda – 8 % para préstamos varios – 15% para beneficiarios de ambos préstamos.

FORMALIZACIÓN DEL PRÉSTAMO

El solicitante percibirá la cuantía concedida dentro de los siguientes plazos:

* En el caso de préstamos para adquisición de la vivienda, el plazo será de un mes desde la presentación de los documentos acreditativos de la compra de la vivienda.

* En el resto de préstamos la cuantía se percibirá en un plazo de 2 o 3 días desde que la Comisión se reúna.

Para el caso de préstamos para compra de vivienda, el beneficiario deberá firmar previamente el documento adjunto ("carta"), en el que se comprometerá a cumplir los requisitos que en el se enumeran.

ANEXO I – Tablas Salariales

Grupo	División Funcional	Categoría	Salario Convenio Mes (€)	Percepción Anual (€)
3	Operario	Maestro de Taller	1.969,56 €	31.512,96 €
3	Técnico	Delineante Proyectista	1.969,56 €	31.512,96 €
4	Empleado de Estructura	Técnico Organización de 1º	1.969,56 €	31.512,96 €
4	Empleado de Estructura	Técnico Comercial	1.839,84 €	29.437,44 €
3	Técnico	Jefe Administrativo de 2º	1.839,84 €	29.437,44 €
5	Operario	Encargado	1.774,39 €	28.390,24 €
4	Empleado de Estructura	Oficial 1º Administrativo	1.774,39 €	28.390,24 €
4	Empleado de Estructura	Oficial 2º Administrativo	1.523,28 €	24.372,48 €
6	Empleado Auxiliar	Auxiliar Administrativo	1.428,08 €	22.849,28 €
5	Operario	Oficial de 1º	1.610,16 €	25.762,56 €
5	Operario	Oficial de 2º	1.461,40 €	23.382,40 €
7	Operario Auxiliar	Oficial de 3º	1.424,51€	22.792,16 €
7	Operario Auxiliar	Peón Especialista Multifuncional	1.392,38 €	22.278,08 €
7	Operario Auxiliar	Peón Especialista	1.336,44 €	21.383,04 €
7	Operario Auxiliar	Peón	1.262,66 €	20.202,56 €

WABCO España S.L.
CALENDARIO LABORAL : AÑO 2021

ENERO							Lab	Días
							17	31
L	M	X	J	V	S	D		
				1	2	3		
4	5	6	7	8	9	10		
11	12	13	14	15	16	17		
18	19	20	21	22	23	24		
25	26	27	28	29	30	31		

FEBRERO							Lab	Días
							20	28
L	M	X	J	V	S	D		
1	2	3	4	5	6	7		
8	9	10	11	12	13	14		
15	16	17	18	19	20	21		
22	23	24	25	26	27	28		

MARZO							Lab	Días
							19	31
L	M	X	J	V	S	D		
1	2	3	4	5	6	7		
8	9	10	11	12	13	14		
15	16	17	18	19	20	21		
22	23	24	25	26	27	28		
29	30	31						

ABRIL							Lab	Días
							20	30
L	M	X	J	V	S	D		
			1	2	3	4		
5	6	7	8	9	10	11		
12	13	14	15	16	17	18		
19	20	21	22	23	24	25		
26	27	28	29	30				

MAYO							Lab	Días
							20	31
L	M	X	J	V	S	D		
					1	2		
3	4	5	6	7	8	9		
10	11	12	13	14	15	16		
17	18	19	20	21	22	23		
24	25	26	27	28	29	30		
31								

JUNIO							Lab	Días
							21	30
L	M	X	J	V	S	D		
	1	2	3	4	5	6		
7	8	9	10	11	12	13		
14	15	16	17	18	19	20		
21	22	23	24	25	26	27		
28	29	30						

JULIO							Lab	Días
							21	31
L	M	X	J	V	S	D		
			1	2	3	4		
5	6	7	8	9	10	11		
12	13	14	15	16	17	18		
19	20	21	22	23	24	25		
26	27	28	29	30	31			

AGOSTO							Lab	Días
							0	31
L	M	X	J	V	S	D		
						1		
2	3	4	5	6	7	8		
9	10	11	12	13	14	15		
16	17	18	19	20	21	22		
23	24	25	26	27	28	29		
30	31							

SEPTIEMBRE							Lab	Días
							22	30
L	M	X	J	V	S	D		
		1	2	3	4	5		
6	7	8	9	10	11	12		
13	14	15	16	17	18	19		
20	21	22	23	24	25	26		
27	28	29	30					

OCTUBRE							Lab	Días
							19	31
L	M	X	J	V	S	D		
				1	2	3		
4	5	6	7	8	9	10		
11	12	13	14	15	16	17		
18	19	20	21	22	23	24		
25	26	27	28	29	30	31		

NOVIEMBRE							Lab	Días
							21	30
L	M	X	J	V	S	D		
1	2	3	4	5	6	7		
8	9	10	11	12	13	14		
15	16	17	18	19	20	21		
22	23	24	25	26	27	28		
29	30							

DICIEMBRE							Lab	Días
							14	31
L	M	X	J	V	S	D		
		1	2	3	4	5		
6	7	8	9	10	11	12		
13	14	15	16	17	18	19		
20	21	22	23	24	25	26		
27	28	29	30	31				

- 12 = Fiestas Comunidad Madrid
- 2 = Fiestas Locales
- 31 = Vacaciones
- 13 = Fiestas Negociadas
- 93 = Sábados y Domingos
- 214 = Días Laborables

Total horas trabajadas:	1,739
-------------------------	-------

Delegados de Personal

Dirección
RRHH

(03/9.784/21)



I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Empleo y Competitividad

- 2** *RESOLUCIÓN de 15 de marzo de 2021, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa FCC Medio Ambiente, S. A. U., Gestión Integral de Residuos del Hospital Universitario “La Paz” (código número 28102951012021).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa FCC Medio Ambiente, S. A. U., Gestión Integral de Residuos del Hospital Universitario “La Paz”, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 16 de diciembre de 2020, 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 con el artículo 6 del Decreto 52/2019, de 19 de agosto, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 5 del Decreto 73/2019, de 27 de agosto, del Consejo de Gobierno por el que se modifica la estructura orgánica de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, y con el artículo 13 del Decreto 287/2019, de 12 de noviembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, 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.

Contra la presente Resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Empleo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 15 de marzo de 2021.—El Director General de Trabajo, Álvaro Rodríguez de la Calle.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FCC MEDIO AMBIENTE, S.A.U. (FCCMA, SAU) Y SUS TRABAJADORES, ADSCRITOS AL SERVICIO DE GESTIÓN INTEGRAL DE RESIDUOS DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO LA PAZ (MADRID) 2020 - 2023

CAPÍTULO I - NORMAS GENERALES

ARTÍCULO 1.- PARTES QUE CONCIERTAN EL CONVENIO COLECTIVO

El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito por las siguientes representaciones:

De una parte la Representación legal de la Empresa FCC MEDIO AMBIENTE, S.A.U. como actual concesionaria del Servicio de Gestión Integral de Residuos del Hospital Universitario La Paz (MADRID). Y de otra parte la Representación legal de los Trabajadores adscritos al Servicio de Gestión Integral de Residuos del Hospital Universitario La Paz y la Representación Sindical de UGT en el mismo.

Las partes firmantes de este convenio tienen y se reconocen legitimación y capacidad suficiente, para suscribir el presente convenio colectivo dentro de su ámbito de aplicación; obligando por tanto a todos/as los/as empresarios/as y trabajadores/as en él incluidos/as y durante todo el tiempo de su vigencia.

ARTÍCULO 2.- AMBITO DE APLICACIÓN; PERSONAL Y FUNCIONAL

El presente Convenio regula las condiciones de trabajo entre la empresa FCC MEDIO AMBIENTE, S.A.U. y sus trabajadores adscritos al centro de trabajo de Gestión Integral de Residuos del Hospital Universitario La Paz (Madrid), servicio del cual la empresa es adjudicataria.

ARTÍCULO 3.- AMBITO TEMPORAL. VIGENCIA

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2020 y finalizará el 31 de diciembre de 2023, independientemente de la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid.

ARTÍCULO 4.- DENUNCIA Y REVISIÓN.

La denuncia del presente convenio habrá de realizarse con un mes de antelación a su término o prórroga en curso, por cualquiera de las partes firmantes del presente convenio, mediante escrito dirigido a todas las demás partes negociadoras que lo suscribieron y al organismo administrativo competente. Se establece un plazo máximo de 60 días, a contar desde la fecha de notificación de la denuncia, para la constitución de la mesa negociadora.

Transcurridos dos años desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio este perderá su vigencia, en todo su contenido, y se aplicará, si lo hubiere el de ámbito superior.

Dentro de los dos años referidos en el párrafo anterior, se encuentra incluido el año de ultraactividad legalmente establecido en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 5.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Si la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus artículos parcial o totalmente, las partes se comprometen a la renegociación inmediata del precepto o preceptos afectados del convenio.

ARTÍCULO 6.- LEGISLACION APLICABLE

En todo aquello que no sea objeto de regulación específica en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado.

ARTÍCULO 7.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

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

Se exceptúa de lo indicado en el párrafo anterior aquellos aspectos del Convenio que así lo indiquen específicamente.

La revisión o modificación de las retribuciones y las condiciones laborales que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, convenios colectivos o contratos individuales, afectarán a las condiciones pactadas en el presente convenio.

ARTÍCULO 8.- COMISIÓN MIXTA PARITARIA Y SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

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

Esta comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes y dicha reunión deberá celebrarse en el plazo máximo de diez días desde la convocatoria.

Será función de la Comisión Mixta Paritaria la aplicación e interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.

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

Los dictámenes de la Comisión Mixta Paritaria deberán adoptarse por acuerdo de la mayoría de cada parte, empresarial y social, respectivamente, en un plazo máximo de cinco días, a contar desde el siguiente al que se hubieran solicitado.

Ambas partes acuerdan someterse al Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid para la resolución de conflictos.

Así mismo, ambas partes acuerdan expresamente que, para recurrir a la resolución de conflictos de índole colectivo o plural a través del sistema de arbitraje, será necesario el consentimiento expreso y conjunto de la Dirección de la Empresa y de la Representación Legal de los Trabajadores. En idénticos términos, se hace constar expresamente por las partes signatarias, que la sumisión al arbitraje en la negociación de convenios, acuerdos o pactos colectivos de cualquier tipo, naturaleza o clase será siempre con carácter voluntario, siendo necesario el consentimiento expreso y conjunto de la Dirección de la Empresa y de la Representación Legal de los Trabajadores.

CAPÍTULO II - CONDICIONES DE TRABAJO**ARTÍCULO 9.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

La organización del trabajo es facultad del empresario, que debe ejercitarla con sujeción a lo establecido en el presente Convenio y demás normas aplicables, así como atendiendo a las condiciones especiales del ámbito en el que se desarrolla la prestación del servicio.

El trabajador está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordene dentro del general cometido propio de su categoría o competencia profesional.

ARTÍCULO 10.- JORNADA Y DISTRIBUCIÓN

Las partes negociadoras de este convenio acuerdan que la jornada de trabajo será de cuarenta horas semanales. Mediante acuerdo entre Empresa y trabajador la jornada podrá distribuirse irregularmente a lo largo del año.

En las jornadas continuas de más de 6 horas, el trabajador tendrá derecho al disfrute de una pausa de 30 minutos, considerado como tiempo efectivo de trabajo

ARTÍCULO 11.- VACACIONES

El personal sujeto a este Convenio tendrá derecho al disfrute de un período de vacaciones anuales de 30 días naturales.

Las vacaciones se disfrutarán por años naturales. El primer año de prestación de servicios en la empresa solo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante el año.

El período de disfrute de las vacaciones será por quincenas naturales; una de las cuales será a elección de los trabajadores, siendo la otra a elección de la empresa, ambas durante el período de los doce meses del año.

Las peticiones de los trabajadores serán atendidas en función de las necesidades del servicio.

El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica. No obstante, el personal que cese durante el transcurso del año tendrá derecho al abono del salario correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas, como concepto integrante de la liquidación por su baja en la empresa.

El calendario sobre vacaciones quedará formalizado, y distribuidos los turnos dentro del primer trimestre del año, según la elección efectuada, debiendo los trabajadores entregar antes del 15 de Febrero de cada año el modelo-impreso que a tal efecto facilitará la Empresa.

En caso de que en fecha 15 de Febrero el trabajador no haya cumplimentado y entregado dicho documento, la empresa fijará la fecha de las vacaciones del trabajador que no haya elegido.

Una vez fijados los períodos de disfrute de vacaciones, no podrán realizarse cambios de los períodos asignados, salvo autorización y concesión expresa por parte de la empresa, previa petición por escrito formulada por el interesado.

El trabajador conocerá las fechas de vacaciones que le correspondan al menos dos meses antes del comienzo de su disfrute, salvo acuerdo entre empresa y trabajador.

Las vacaciones comenzaran siempre en día laborable para el trabajador.

ARTÍCULO 12.- DÍA DE ASUNTOS PERSONALES

Todos los trabajadores tendrán derecho a un día al año para asuntos propios. Este día no será acumulable, ni se podrá intercambiar.

A los efectos del disfrute del mismo se considerará como día de asuntos personales, pudiendo por tanto el trabajador disfrutarlo como mejor le convenga durante todo el año, excepto para la realización de puentes no previstos en el calendario laboral o durante el período vacacional pues no podrá disfrutarse ni el día antes del inicio de vacaciones ni el día después de finalizar las mismas.

Para hacer uso de ese derecho el trabajador deberá notificarlo por escrito a la Empresa con un mínimo de cuatro días de antelación a su disfrute, a fin de permitir la necesaria reorganización del servicio, no pudiendo ser utilizado por más del 30% de la plantilla de un departamento o sección el mismo día, y sólo en el caso que las necesidades del servicio lo permitan.

A partir del día 1 de enero de 2022, todos los trabajadores tendrán derecho a dos días al año para asuntos propios, cuyo devengo y disfrute será un día por semestre en las mismas condiciones establecidas en los párrafos anteriores.

ARTÍCULO 13.- PERMISOS RETRIBUIDOS

El disfrute de permisos retribuidos u otros similares requerirá el previo aviso a la empresa y la justificación necesaria y suficiente por parte del trabajador.

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio
- b) Dos días naturales por nacimiento de hijo, si el alumbramiento es con cesárea el permiso se amplía a cuatro días naturales. Cuando por motivo del alumbramiento el trabajador necesite

hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días, conforme a lo establecido en el art. 37.3 d) del Estatuto de los trabajadores.

- c) Un día natural por alumbramiento de hija o hija política.
- d) Tres días naturales por fallecimiento del cónyuge, padre/madre o hijos.
- e) Dos días naturales por fallecimiento de hermano, nieto, abuelo y padre/madre político. En cualquiera de los apartados d) y e) se ampliará el plazo de licencia a dos días laborales más, si fuera preciso el desplazamiento del trabajador.
- f) Dos días naturales por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto se considerará desplazamiento cuando el hecho esté a más de doscientos kilómetros del domicilio del trabajador, el plazo será de cuatro días naturales. Dichos días podrán disfrutarse, previa comunicación a la empresa, y según la necesidad del trabajador, mientras que exista la situación de hospitalización o post-operatorio del familiar de forma continuada o alterna y desde el inicio hasta la finalización de la hospitalización o post-operatorio.
- g) Un día natural por traslado de domicilio habitual
- h) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
- i) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.
- j) Por el tiempo indispensable para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

El inicio de los diferentes permisos contemplados en el presente artículo se computará desde el momento en que ha tenido lugar el hecho que lo propicia, salvo que se disponga otra cosa como es el caso del apartado f).

En los permisos de maternidad, paternidad, lactancia, reducción de jornada laboral y el riesgo durante la lactancia natural se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en esta materia en cada momento.

ARTÍCULO 14. PRENDAS DE TRABAJO

La empresa pondrá a disposición de los trabajadores uniformes de trabajo en verano y en invierno, de forma que estén adecuados para cada actividad, abasteciendo en caso de embarazo de prendas adecuadas a su estado. Quedan exceptuados de este derecho el personal directivo, técnico y administrativo.

INVIERNO: Durante la primera quincena del mes de octubre se entregará un uniforme de invierno compuesto por dos polos, un pantalón, un forro/anorak. Se alternará la entrega de forro polar y anorak.

VERANO: Durante la primera quincena del mes de abril se entregará un uniforme de verano compuesto por dos polos y un pantalón.

El calzado de seguridad y el resto de elementos de protección individual, obligatorios para la prestación del servicio, se entregarán cada vez que sea necesario bien por pérdida, deterioro por uso, etc.

Queda prohibido el uso de las prendas de trabajo fuera del horario laboral.

En caso de finalización de la relación laboral suscrita entre trabajador y empresa, el trabajador estará obligado a la devolución de la ropa de trabajo que obre en su poder en el plazo máximo de 48 horas desde la finalización de la misma.

CAPÍTULO III - CONDICIONES ECONÓMICAS**ARTÍCULO 15. SISTEMA SALARIAL**

Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo.

No tendrán la consideración de salarios las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

ARTÍCULO 16. RETRIBUCIONES

- a) Principio general: El sistema retributivo que se establece en el presente Convenio sustituye totalmente al régimen salarial que se venía aplicando en la empresa hasta el momento de su entrada en vigor.
- b) La retribución salarial del personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio estará constituida por los siguientes conceptos:
 - **SALARIO BASE:** Concepto fijo mensual que se abona según tablas salariales por Grupo y nivel profesional.
 - **ANTIGÜEDAD:** Se establece un complemento personal para todos los grupos y niveles en concepto de antigüedad consistente en un 5 % del Salario base por cada cinco años de servicio efectivo en la contrata, pudiendo ser absorbido y compensado con las mejoras voluntarias o complementos personales que se vinieran percibiendo en los términos establecidos en el artículo 7 del presente convenio. Este concepto se devengará a partir del día primero del mes siguiente al del cumplimiento del quinquenio.
 - **PLUS TRANSPORTE:** Se establece un plus mensual en concepto de plus transporte para todos grupos y niveles profesionales, por el importe recogido en las Tablas Salariales Anexas. Dicho Plus se percibirá por días efectivamente trabajados en el mes y compensa el tiempo y coste de los desplazamientos de los trabajadores allá donde se encuentre el centro de trabajo.
 - **PLUS TOXICIDAD O PELIGROSIDAD O PENOSIDAD:** A todos los trabajadores, a excepción del personal administrativo, se les abonará un plus consistente en el 20% del salario base de su grupo y nivel profesional.
 - **PLUS DE ACTIVIDAD:** Todos los trabajadores afectados por este convenio percibirán un Plus denominado de Actividad según tabla salarial adjunta.
 - **PAGA EXTRA DE VERANO:** Complemento de vencimiento superior al mes consistente en el importe de un mes de salario base, antigüedad y plus actividad, siendo la fecha de abono de la misma el 15 de Julio. Su periodo de devengo será semestral.
 - **PAGA EXTRA DE NAVIDAD:** Complemento de vencimiento superior al mes consistente en el importe de un mes de salario base, antigüedad y plus actividad, siendo la fecha de abono de la misma el 15 de Diciembre. Su periodo de devengo será semestral.
 - **PAGA MARZO:** Complemento de vencimiento superior al mes consistente en el importe de 200 euros, vinculado a la tasa de absentismo.
 - Se cobrarán los 120 euros en el caso de que cada trabajador tenga una tasa de absentismo igual o inferior al 2,5%; (se entiende por tasa de absentismo el resultado de dividir las horas no trabajadas por IT+AT+ausencias entre las horas de trabajo anuales y multiplicarlo por 100).
 - Esta cantidad se verá incrementada en 80 euros si el trabajador no ha tenido más ausencias que las surgidas por el disfrute de los días de vacaciones, las licencias retribuidas previstas

en el art. 12 y 13 de este Convenio, las bajas por maternidad y paternidad, las bajas por accidente de trabajo o enfermedad profesional, el crédito horario sindical, las bajas con ingreso hospitalario y la primera baja por contingencias comunes.

Las cantidades no abonadas en este apartado, debido a su falta de devengo se acumularán en una bolsa común que serán repartidas equitativamente, abonándose junto a la prima principal, y entre aquellos trabajadores que en el año anterior no hayan tenido ninguna ausencia, a excepción única y exclusivamente del disfrute de los días de vacaciones, las licencias retribuidas previstas en el art. 12 y 13 de este Convenio, las bajas por maternidad y paternidad, las bajas por incapacidad temporal derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional (es decir, por contingencias profesionales), el uso o utilización del crédito horario sindical.

- Para los trabajadores a tiempo parcial y para aquellos que no hayan trabajado el año completo, las cuantías serán proporcionales a la jornada realizada.

El devengo de las mencionadas pagas es anual y se abonará en la nómina del mes de marzo de año siguiente al de su devengo.

- **COMPLEMENTO FESTIVO:** El día de trabajo en uno de los 15 festivos incluidos en el calendario laboral, se compensará con un plus de 46 euros y un día libre, que se disfrutará cuando la operativa lo permita.

En relación a este punto tendrá la consideración de festivo, a todos los efectos, el día 3 de noviembre, festividad de San Martín de Porres.

El día 25 de diciembre de 2021, 1 de enero de 2022 y 6 de enero de 2023 se compensarán con 46 euros adicionales. Quedando consolidada esta cuantía para estos días en los años sucesivos.

- c) **SALARIO HORA-DÍA INDIVIDUAL:** A los efectos de cualquier circunstancia en que deban valorarse tiempos de abono de salarios, como, a título enunciativo, pudieran ser: retrasos, faltas de asistencia, permisos no retribuidos o causas similares, se acudirá al salario hora individual a través de la fórmula de computar el salario ordinario del año de que se trate, excluidos los conceptos variables, y dividir tal valor por el número de horas que resultasen obligadas para devengar tal salario. En caso de tratarse de días completos de no abono salarial, se acudirá a una fórmula similar a la anterior, pero utilizando como divisor los días determinados como de trabajo cierto y real del año de que se trate.

- d) **INCREMENTO SALARIAL:**

Incremento salarial: 2020-2023

Año 2020.- Se establece un pago único de 50 euros no consolidables, abonables de una sola vez.

Año 2021.- Se establece un incremento salarial del 0,5% para todos los conceptos salariales de la tabla salarial del año 2020, excepto en el plus transporte

Año 2022.- Se establece un incremento salarial del 0,5% para todos los conceptos salariales de la tabla salarial el año 2021.

Año 2023.- Se establece un incremento salarial del 1,0% para todos los conceptos salariales de la tabla salarial del año 2022.

Se adjuntan como anexo las tablas salariales de cada uno de los años.

ARTÍCULO 17. TRABAJOS NOCTURNOS

El trabajo en horario nocturno (entre las 22:00 horas y las 6:00 horas) se compensará con una reducción de una hora en sábados, domingos y festivos.

ARTÍCULO 18. PAGO DEL SALARIO

Todas las percepciones, excepto las de vencimiento periódico superior al mes, se abonarán mensualmente, aunque el trabajador tendrá derecho a percibir un anticipo al mes cuya cuantía no será superior al 90 por 100 de las cantidades devengadas.

La empresa puede optar por pagar las retribuciones y anticipos a cuenta de las mismas, mediante cheque, transferencia u otra modalidad de pago a través de entidad bancaria o financiera.

Cualquiera que sea la forma de pago nunca dará derecho al trabajador a permiso, retribuido o no, o a ausentarse del trabajo para el cobro de sus retribuciones.

CAPÍTULO IV - MEJORAS SOCIALES**ARTÍCULO 19.- PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS A LA SEGURIDAD SOCIAL**

Baja derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional:

La empresa abonará al trabajador que se halle en situación de incapacidad transitoria (IT) como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional la diferencia entre las percepciones de las Seguridad Social hasta alcanzar el 100% de los conceptos salariales desde el primer día de la baja médica hasta el día de alta médica.

ARTÍCULO 20.- JUBILACIÓN**Edad de Jubilación**

Se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente en cada momento, que resulte de aplicación.

Jubilación Parcial. Contrato de Relevo

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento, que resulte de aplicación.

Jubilación Plena

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento, que resulte de aplicación.

ARTÍCULO 21. ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZON DE SEXO EN EL TRABAJO

La empresa promoverá condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrará procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Con el fin de erradicar cualquier conducta de este tipo se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, realización de campañas informativas o acciones de formación.

ARTÍCULO 22. VIOLENCIA DE GÉNERO

Al amparo de lo establecido en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género se regulan en el presente convenio colectivo los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género, que se concretan a continuación.

- a) La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo hasta un máximo del 50% con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar conforme al acuerdo que alcance la empresa y la trabajadora afectada.

- b) La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo,

del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

- c) La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a la suspensión de su contrato de trabajo de conformidad con lo previsto en la letra n del apartado 1 del artículo 45, con reserva de su puesto de trabajo y el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Cuando la trabajadora se incorpore, después de la suspensión, a su puesto de trabajo, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

- d) Extinción del contrato de trabajo por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.
- e) No computarán como faltas de asistencia al trabajo a los efectos previstos para la extinción del contrato por causas objetivas prevista en la letra d del artículo 52 del ET las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

En lo no recogido en este artículo, se estará a lo dispuesto en la ley a tal efecto.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.- Igualdad de oportunidades

La Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Las partes firmantes del convenio, tanto sindical como empresarial, entienden que es necesario que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el trabajo, sea real y efectivo. Asimismo, la eliminación de las desigualdades entre unas y otros es un objetivo que debe integrarse en todos los ámbitos de actuación. Por ello, y teniendo presente el papel del Sector de la Gestión de Residuos como sector comprometido, se acuerda favorecer una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y que pueda ofrecer igualdad de oportunidades en lo que se refiere a acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional. Todo ello, de conformidad con el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, según lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres ("Boletín Oficial del Estado" de 23 de marzo).

Dentro del presente Convenio se establecen las siguientes medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres dentro de la empresa:

La política de empleo de la empresa afectada por el presente convenio tendrá como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el seno de la misma y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. La empresa estará obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral.

Concretamente se acuerda someterse al Plan de Igualdad suscrito el día 2 de febrero de 2016, entre FCC MEDIO AMBIENTE, S.A. y los sindicatos FSP-UGT, FES-UGT y CCOO, prorrogado hasta el 30 de junio de 2021.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. Género neutro.

Todas las condiciones y expresiones que se contienen en el presente Convenio Colectivo, se dirigen indistintamente, afectarán y están redactadas en género neutro. No obstante, en todas las expresiones, vocablos y términos, con independencia del género con el que se expresen se entenderá que están incluidos ambos géneros, hombres y mujeres, trabajadores y trabajadoras.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. Clasificación profesional

Grupos profesionales: De conformidad con las modificaciones introducidas en el Estatuto de los Trabajadores tras la entrada en vigor del Real Decreto Ley (RDL) 3/2012, de 10 de febrero, de Medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, y con el fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en la Disposición Adicional 9ª del citado RDL, relativa a la adaptación de los convenios colectivos al nuevo sistema de clasificación profesional, los trabajadores adscritos al presente convenio colectivo, dada la actividad a desarrollar, quedan adscritos al sistema de Grupos Profesionales, de conformidad con la clasificación establecida en Artículo 20, 21, 22 y concordantes del Convenio General del Sector de Limpieza pública, viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación del Alcantarillado.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA. Cláusula de no aplicación

En referencia al Artículo 82.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y cuando pudiera verse dañada la estabilidad económica de la empresa por la aplicación del Convenio Colectivo, las empresas o entidades afectadas sólo podrán no aplicar el régimen salarial y el resto de materias susceptibles de inaplicación legalmente establecidas, del presente Convenio en las condiciones que a continuación se detallan.

En los supuestos que exista representación legal de los trabajadores, la no aplicación se pactará entre ésta y la empresa. En caso de acuerdo, el mismo contendrá con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo Convenio en dicha empresa.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes someterá la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete (7) días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada y notificada fehacientemente a cada una de las partes que la conforman, previo abono de los gastos establecidos por la Comisión Paritaria.

Cuando la Comisión Paritaria no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el Artículo 83 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas.

Alcanzado el acuerdo, el mismo deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria del Convenio. La solicitud causará efectos de suspensión temporal de la aplicación salarial, sin que ello signifique, caso de desestimarse la petición, que la empresa o entidad no venga obligada al abono de los atrasos correspondientes.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA. Crédito Sindical

Hasta la celebración de nuevas elecciones sindicales en el centro, el actual Delegado de personal dispondrá de un crédito horario sindical de 24 horas mensuales para el ejercicio de sus funciones representativas. Tras la celebración de elecciones el crédito horario sindical del Delegado de personal volverá a ser de 15 horas mensuales.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA. Paga de Marzo

La Paga de Marzo recogida en el artículo 16 del Convenio Colectivo se devengará en el año 2021 y siguientes, rigiéndose el año 2020 por el anterior Convenio Colectivo.

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA.

Con el objeto de promover la seguridad y salud en el trabajo ambas partes acuerdan la creación de una comisión paritaria cuyo objetivo será la elaboración de un protocolo de actuación en materia de prevención de las drogodependencias y adicciones en la empresa.

Dicha comisión estará constituida por un miembro de la empresa y un miembro de la representación legal de los trabajadores, que podrán estar acompañados de los asesores que estimen oportunos.

TABLA SALARIAL AÑO 2020 DEFINITIVA GESTION DE RESIDUOS HOSPITAL LA PAZ											
GRUPO PROFESIONAL	FUNCIÓN	SALARIO BASE	PLUS ACTIVIDAD	PLUS TOXICO	PLUS TRANSPORTE	BRUTO MES	VACACIONES	EXTRA JUNIO	EXTRA NAVIDAD	TOTAL ANUAL	
MANDOS INTERMEDIOS	Encargado Día	1119,65	170,71	223,93	35,45	1.549,74	1.549,74	1.286,49	1.286,49	21.169,86	
	Capataz Día	1061,71	169	212,34	35,45	1.478,50	1.478,50	1.227,03	1.227,03	20.196,08	
OPERARIOS	Conductor Día	1003,78	167,28	200,76	35,45	1.407,27	1.407,27	1.167,53	1.167,53	19.222,25	
	Peón Conductor Día	961,18	166,53	192,24	35,45	1.355,40	1.355,40	1.124,33	1.124,33	18.513,41	
	Peón Día	918,6	165,79	183,72	35,45	1.303,56	1.303,56	1.081,13	1.081,13	17.804,98	

TABLA SALARIAL AÑO 2021 DEFINITIVA GESTION DE RESIDUOS HOSPITAL LA PAZ											
GRUPO PROFESIONAL	FUNCIÓN	SALARIO BASE	PLUS ACTIVIDAD	PLUS TOXICO	PLUS TRANSPORTE	BRUTO MES	VACACIONES	EXTRA JUNIO	EXTRA NAVIDAD	TOTAL ANUAL	
MANDOS INTERMEDIOS	Encargado Día	1125,25	171,56	225,05	40,00	1.561,86	1.561,86	1.292,92	1.292,92	21.328,18	
	Capataz Día	1067,02	169,85	213,40	40,00	1.490,27	1.490,27	1.233,17	1.233,17	20.349,54	
OPERARIOS	Conductor Día	1008,80	168,12	201,76	40,00	1.418,68	1.418,68	1.173,37	1.173,37	19.370,84	
	Peón Conductor Día	965,99	167,36	193,20	40,00	1.366,55	1.366,55	1.129,95	1.129,95	18.658,45	
	Peón Día	923,19	166,62	184,64	40,00	1.314,45	1.314,45	1.086,54	1.086,54	17.946,48	

TABLA SALARIAL AÑO 2022 DEFINITIVA GESTION DE RESIDUOS HOSPITAL LA PAZ											
GRUPO PROFESIONAL	FUNCIÓN	SALARIO BASE	PLUS ACTIVIDAD	PLUS TOXICO	PLUS TRANSPORTE	BRUTO MES	VACACIONES	EXTRA JUNIO	EXTRA NAVIDAD	TOTAL ANUAL	
MANDOS INTERMEDIOS	Encargado Día	1130,87	172,42	226,17	40,20	1.569,67	1.569,67	1.299,39	1.299,39	21.434,82	
	Capataz Día	1072,35	170,69	214,47	40,20	1.497,72	1.497,72	1.239,33	1.239,33	20.451,29	
OPERARIOS	Conductor Día	1013,84	168,96	202,77	40,20	1.425,77	1.425,77	1.179,23	1.179,23	19.467,69	
	Peón Conductor Día	970,82	168,20	194,16	40,20	1.373,38	1.373,38	1.135,60	1.135,60	18.751,74	
	Peón Día	927,81	167,45	185,56	40,20	1.321,02	1.321,02	1.091,97	1.091,97	18.036,21	

TABLA SALARIAL AÑO 2023 DEFINITIVA GESTION DE RESIDUOS HOSPITAL LA PAZ											
GRUPO PROFESIONAL	FUNCIÓN	SALARIO BASE	PLUS ACTIVIDAD	PLUS TOXICO	PLUS TRANSPORTE	BRUTO MES	VACACIONES	EXTRA JUNIO	EXTRA NAVIDAD	TOTAL ANUAL	
MANDOS INTERMEDIOS	Encargado Día	1142,18	174,15	228,44	40,60	1.585,37	1.585,37	1.312,38	1.312,38	21.649,17	
	Capataz Día	1083,08	172,40	216,62	40,60	1.512,70	1.512,70	1.251,72	1.251,72	20.655,80	
OPERARIOS	Conductor Día	1023,98	170,65	204,80	40,60	1.440,03	1.440,03	1.191,03	1.191,03	19.662,37	
	Peón Conductor Día	980,52	169,88	196,10	40,60	1.387,11	1.387,11	1.146,96	1.146,96	18.939,26	
	Peón Día	937,09	169,13	187,42	40,60	1.334,23	1.334,23	1.102,89	1.102,89	18.216,57	

(03/9.794/21)



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

DOÑA MARTA CIMADEVILLA ARGUELLO, LETRADA DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL N.º 3 DE MADRID.

Hago saber: Que en el procedimiento 405/2019 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de DON LUIS MAURICIO BORJA RUIZ frente a GOWOK EUROPA, S. L., y FOGASA sobre procedimiento ordinario se ha dictado decreto n.º 212/2021, cuya parte dispositiva es del tenor literal siguiente:

“Se acuerda tener por desistida a la parte actora, DON LUIS MAURICIO BORJA RUIZ, de la acción ejercitada en este procedimiento y ordenar el archivo de las presentes actuaciones, previa baja en el libro correspondiente.

Notifíquese la presente resolución a las partes”.

Y para que sirva de notificación en legal forma a GOWOK EUROPA, 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 4 de marzo de 2021.

LA LETRADA DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA

(03/8.236/21)



IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA**JUZGADO DE LO SOCIAL DE****4****MADRID NÚMERO 9****EDICTO
CÉDULA DE NOTIFICACIÓN**

DOÑA MARÍA DEL CARMEN MARTÍN GARCÍA, LETRADA DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA del Juzgado de lo Social n.º 9 de Madrid.

Hago saber: Que en el procedimiento 37/2021 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de DON HAMID GBALOU, DON ANTONIE ERIS ELIAN, DON TOMÁS EFRÉN ALONZO PARRALES y DON HICHAM AFELAD frente a AISLAMIENTOS MORIANO Y SANZ, S. L., sobre ejecución de títulos judiciales se ha dictado la siguiente resolución:

PARTE DISPOSITIVA

En atención a lo dispuesto, se acuerda:

Despachar orden general de ejecución de sentencia de fecha 2/12/2020 a favor de la parte ejecutante, DON TOMÁS EFRÉN ALONZO PARRALES, DON HAMID GBALOU, DON HICHAM AFELAD y DON ANTONIE ERIS ELIAN, frente a la demandada AISLAMIENTOS MORIANO Y SANZ, S. L., parte ejecutada, por un principal de 18.802,86 euros, más 1.880,28 euros y 1.880,28 euros de intereses y costas calculados provisionalmente, sin perjuicio de su posterior liquidación.

Y para que sirva de notificación en legal forma a AISLAMIENTOS MORIANO Y SANZ, 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 3 de marzo de 2021.

LA LETRADA DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA

(03/8.234/21)



IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

JUZGADO DE LO SOCIAL DE

5 MADRID NÚMERO 9

EDICTO CÉDULA DE NOTIFICACIÓN

DOÑA MARÍA DEL CARMEN MARTÍN GARCÍA, LETRADA DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA del Juzgado de lo Social n.º 9 de Madrid.

Hago saber: Que en el procedimiento 39/2021 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de DOÑA LORENA RAMÍREZ CARRASCO frente a DELGADO MOBILIARIO DE BAÑO, S. L., sobre ejecución de títulos judiciales se ha dictado la siguiente resolución:

PARTE DISPOSITIVA

En atención a lo dispuesto, se acuerda:

Despachar orden general de ejecución de sentencia de fecha 17/11/2020 a favor de la parte ejecutante, DOÑA LORENA RAMÍREZ CARRASCO, frente a la demandada DELGADO MOBILIARIO DE BAÑO, S. L., parte ejecutada, por un principal de 9.174,42 euros, más 917,44 euros y 917,44 euros de intereses y costas calculados provisionalmente, sin perjuicio de su posterior liquidación.

Y para que sirva de notificación en legal forma a DELGADO MOBILIARIO DE BAÑO, 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 3 de marzo de 2021.

LA LETRADA DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA

(03/8.235/21)



IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA**JUZGADO DE LO SOCIAL DE****6****MADRID NÚMERO 9****EDICTO
CÉDULA DE NOTIFICACIÓN**

DOÑA MARÍA DEL CARMEN MARTÍN GARCÍA, LETRADA DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA del Juzgado de lo Social n.º 9 de Madrid.

Hago saber: Que en el procedimiento 33/2021 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de DON RONNY HAMMER QUINTERO LEGUISAMO frente a URCON MULTISERVICIOS, S. L., sobre ejecución de títulos judiciales se ha dictado la siguiente resolución:

PARTE DISPOSITIVA

En atención a lo dispuesto, se acuerda:

Despachar orden general de ejecución de sentencia y auto de extinción de la relación laboral de fecha 12/11/2020 y 3/2/2021 respectivamente a favor de la parte ejecutante, DON RONNY HAMMER QUINTERO LEGUISAMO, frente a la demandada URCON MULTISERVICIOS, S. L., parte ejecutada, por un principal de 4.105,63 euros, más 410,56 euros y 410,56 euros de intereses y costas calculados provisionalmente, sin perjuicio de su posterior liquidación.

Notifíquese la presente resolución a las partes.

Y para que sirva de notificación en legal forma a URCON MULTISERVICIOS, 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 3 de marzo de 2021.

LA LETRADA DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA

(03/8.239/21)



IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

JUZGADO DE LO SOCIAL DE

7

MADRID NÚMERO 15

EDICTO CÉDULA DE NOTIFICACIÓN

DOÑA MARÍA DOLORES MARÍN RELANZÓN, LETRADA DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA del Juzgado de lo Social n.º 15 de Madrid.

Hago saber: Que en el procedimiento 396/2019 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de DOÑA ZAIRA BOO LAMAS, DON ROBERTO JOSÉ NIEMBRO MÉNDEZ y DON IGNACIO CASTELLANOS DELGADO frente a TITAN ENTERTAINMENT, S. A., y FOGASA sobre procedimiento ordinario se ha dictado la siguiente resolución:

Se estima la demanda formulada por DON IGNACIO CASTELLANOS DELGADO con DNI *****, DON ROBERTO JOSÉ NIEMBRO MÉNDEZ, con DNI ***** y DOÑA ZAIRA BOO LAMAS con DNI ***** condenando a la demandada TITAN ENTERTAINMENT, S. A., con CIF A-80321102, a abonar a los actores los siguientes importes:

- A don Ignacio Castellanos Delgado, 4.222,89 euros brutos.
- A don Roberto José Niembro Méndez, 2.343,71 euros brutos,
- A doña Zaira Boo Lamas, 1.949,52 euros.

Al importe indicado para cada uno de los actores se adiciona el correspondiente al 10% de interés anual por mora (artículo 29.3 del ET) desde la fecha del respectivo devengo y hasta la de la presente resolución.

Incorpórese la presente sentencia al libro correspondiente, expídase testimonio para su unión a autos, y hágase saber a las partes que si la opción fuera el cumplimiento de lo acordado, el cumplimiento en su integridad de la obligación exigida contenida en el título (incluido abono de intereses procesales si proceden), en el plazo de veinte días siguientes a la firmeza de la sentencia o desde que el título haya quedado constituido u obligación declarada en título ejecutable determina de conformidad con el artículo 239.3 de la LRSJ la exoneración de costas de la ejecución.

Se acuerda notificar esta sentencia a las partes, y de conformidad con el artículo 191 de la LRJS se advierte que contra ella podrán interponer recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, del modo siguiente:

ANUNCIO DEL RECURSO artículo 194 LRJS

Dentro de los cinco días siguientes a la notificación de la sentencia, bastando para ello la mera manifestación de la parte o de su abogado, graduado social colegiado o de su representante, al hacerle la notificación de aquélla, de su propósito de entablarlo. También podrá anunciarse por comparecencia o por escrito de las partes o de su abogado o graduado social colegiado, o representante ante el juzgado que dictó la resolución impugnada, dentro del indicado plazo.

DEPÓSITO artículo 229 LRJS

Todo el que, sin tener la condición de trabajador, causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, anuncie recurso de suplicación, consignará como depósito trescientos euros.

También estarán exentas de depositar y realizar consignación de condena las entidades públicas referidas en el artículo 229.4 LRJS.

DATOS ENTIDAD BANCARIA DONDE REALIZAR DEPÓSITO

Cuenta abierta, en la entidad Banco Santander, a nombre de este Juzgado Social quince de Madrid con el número de referencia IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274 indicando como concepto la cuenta del Juzgado 2513-0000-00-0396-19.

CONSIGNACIÓN DE CONDENA artículo 230 LRJS

Cuando la sentencia impugnada hubiere condenado al pago de cantidad, será indispensable que el recurrente que no gozare del derecho de asistencia jurídica gratuita acredite, al anunciar el recurso de suplicación, haber consignado en la oportuna entidad de crédito y en la cuenta de depósitos y consignaciones abierta a nombre del órgano jurisdiccional, la cantidad objeto de la condena, pudiendo sustituirse la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval solidario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento emitido por entidad de crédito.

En el caso de condena solidaria, la obligación de consignación o aseguramiento alcanzará a todos los condenados con tal carácter, salvo que la consignación o el aseguramiento, aunque efectuado solamente por alguno de los condenados, tuviera expresamente carácter solidario respecto de todos ellos para responder íntegramente de la condena que pudiera finalmente recaer frente a cualquiera de los mismos.

DATOS ENTIDAD BANCARIA DONDE REALIZAR CONSIGNACIÓN

Cuenta abierta, en la entidad Banco Santander, a nombre de este Juzgado Social Banco Santander, a nombre de este Juzgado Social QUINCE de Madrid con el número de referencia IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274, indicando como concepto la cuenta del Juzgado 2513-0000-00-0396-19.

Por esta sentencia, definitivamente juzgando, se pronuncia, establece y firma.

Y para que sirva de notificación en legal forma a TITAN ENTERTAINMENT, S. A., y DON JUAN JOSÉ SILVA NAVARRETE como administrador único., 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 2 de marzo de 2021.

LA LETRADA DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA

(03/8.226/21)



IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA**JUZGADO DE LO SOCIAL DE****8****MADRID NÚMERO 16****EDICTO
CÉDULA DE NOTIFICACIÓN**

DOÑA RAQUEL PAZ GARCÍA DE MATEOS, LETRADA DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA del Juzgado de lo Social n.º 16 de Madrid.

Hago saber: Que en el procedimiento 947/2020 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de DOÑA PATRICIA ELIZABETH VILLALTA CASTILLO, DOÑA TAMARA VÁZQUEZ GONZÁLEZ, DOÑA CARMEN RUIZ MARTÍNEZ, DOÑA PATRICIA ELIZABETH VILLALTA CASTILLO, DOÑA AINHOA FRAILE GONZÁLEZ, DOÑA TAMARA VÁZQUEZ GONZÁLEZ, DOÑA CARMEN RUIZ MARTÍNEZ y DOÑA AINHOA FRAILE GONZÁLEZ frente a KAST INTERNATIONAL SPAIN, S. L., FOGASA y DON EDUARDO MOVILLA sobre despidos/ceses en general se ha dictado la siguiente resolución:

SENTENCIA N.º 67/2021

En Madrid, a 3 de marzo de 2021.

Doña Isabel Sánchez Peña, Juez del Juzgado de lo Social n.º 15 de Madrid (Refuerzo) ha visto y oído los presentes autos de procedimiento laboral n.º 947/2020 seguidos entre las partes: de una como demandantes: DOÑA AINHOA FRAILE GONZÁLEZ, DOÑA CARMEN RUIZ MARTÍNEZ, DOÑA PATRICIA ELIZABETH VILLALTA CASTILLO y DOÑA TAMARA VÁZQUEZ GONZÁLEZ, asistidas y representadas por el Letrado don Tomás Hurtado Lalanne; y de la otra como demandados: KAST INTERNATIONAL SPAIN, S. L., y DON EDUARDO MOVILLA, en su condición de administrador concursal de la citada empresa demandada, que no comparecen al acto del juicio; siendo citado FOGASA que tampoco comparece; sobre despido.

FALLO

Que estimando la demanda de despido interpuesta por DOÑA AINHOA FRAILE GONZÁLEZ, DOÑA CARMEN RUIZ MARTÍNEZ, DOÑA PATRICIA ELIZABETH VILLALTA CASTILLO y DOÑA TAMARA VÁZQUEZ GONZÁLEZ frente a KAST INTERNATIONAL SPAIN, S. L., debo declarar y declaro improcedente el despido de las demandantes y siendo imposible la readmisión declaro extinguida la relación laboral entre las partes y condeno a la empresa demandada a que les indemnice con la suma de 3.188,56 euros a DOÑA AINHOA FRAILE GONZÁLEZ, 4.277,32 euros a DOÑA CARMEN RUIZ MARTÍNEZ, 8.398,13 euros a DOÑA PATRICIA ELIZABETH VILLALTA CASTILLO y 7.517,47 euros a DOÑA TAMARA VÁZQUEZ GONZÁLEZ, así como los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido (30/6/2020) hasta la fecha de la presente sentencia a razón de 37,40 euros/día para DOÑA AINHOA FRAILE GONZÁLEZ, 39,88 euros/día para DOÑA CARMEN RUIZ MARTÍNEZ, 69,41 euros/día para DOÑA PATRICIA ELIZABETH VILLALTA CASTILLO y 63,57 euros/día para DOÑA TAMARA VÁZQUEZ GONZÁLEZ, deduciendo los salarios que hayan podido percibir por empleos posteriores al despido. Condeno igualmente al administrador concursal DON EDUARDO MOVILLA, a estar y pasar por esta declaración de condena en los límites de su legal responsabilidad; debiendo absolver a FOGASA sin perjuicio del art. 33 ET.

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.

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 acre-

ditar al tiempo de interponerlo haber ingresado el importe de 300 euros en la cuenta IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274 con n.º 2514-0000-61-0947-20 del Banco Santander aportando el resguardo acreditativo; así como acreditar al tiempo de anunciarlo haber consignado el importe íntegro de la condena en el Banco 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 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 2514-0000-61-0947-20.

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

Y para que sirva de notificación en legal forma a KAST INTERNATIONAL SPAIN, 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 3 de marzo de 2021.

LA LETRADA DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA

(03/8.233/21)



IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA**JUZGADO DE LO SOCIAL DE****9****MADRID NÚMERO 17****EDICTO
CÉDULA DE NOTIFICACIÓN**

DOÑA MARÍA GARCÍA FERREIRA, LETRADA DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA del Juzgado de lo Social n.º 17 de Madrid.

Hago saber: Que en el procedimiento 21/2021 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de DON JOSÉ MANUEL PÉREZ DEL RIO frente a FOGASA y ISTRADE INTERNATIONAL STOCKS, S. L., sobre materia laboral se ha dictado resolución de fecha 5/3/2021.

Contra dicha resolución puede interponerse recurso directo de revisión, en el plazo de tres días desde el día siguiente a la fecha de publicación del presente edicto, con los requisitos y advertencias legales que constan en la resolución que se le notifica, de la cual puede tener conocimiento íntegro en la oficina judicial de este Juzgado.

Y para que sirva de notificación en legal forma a ISTRADE INTERNATIONAL STOCKS, 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 5 de marzo de 2021.

LA LETRADA DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA

(03/8.231/21)



IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA**JUZGADO DE LO SOCIAL DE****10****MADRID NÚMERO 21****EDICTO
CÉDULA DE NOTIFICACIÓN**

DOÑA ARACELI CRESPO PASCUAL, LETRADA DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA del Juzgado de lo Social n.º 21 de Madrid.

Hago saber: Que en el procedimiento 1182/2020-A de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de DOÑA DELIA HOYO GONZÁLEZ frente a FOGASA y LADEMIS 97, S. L., sobre procedimiento ordinario se ha dictado sentencia, cuyo fallo es del tenor literal siguiente:

FALLO

Que estimando la demanda interpuesta a instancia doña Delia Hoyo González, contra la mercantil Lademis 97, S. L., que no comparece pese a su citación en forma, con citación a FOGASA que tampoco comparece debo condenar y condeno a Lademis 97, S. L., al pago a doña Delia Hoyo González la cantidad de 1.201,66 euros por los conceptos especificados en el hecho probado tercero de la presente resolución que devengará el 10% de interés por mora.

Notifíquese esta Sentencia a las partes a las que se advierte que contra la misma no cabe interponer recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid.

Así lo acuerda, manda y firma, la doña Silvia Plaza Ballesteros, Magistrada-Juez del Juzgado de lo Social n.º 21 de Madrid.

Publicación.—Dada, leída y publicada la anterior sentencia por la Sra. Magistrada-Juez que la dictó, encontrándose celebrando audiencia pública el día de su fecha, de lo que yo la Letrada de la Administración de Justicia, doy fe.

Y para que sirva cautelarmente de notificación en legal forma a LADEMIS 97, S. L., en ignorado paradero, expido el presente para su inserción en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID y tablón de anuncios del Juzgado.

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

En Madrid, a 4 de marzo de 2021.

LA LETRADA DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA

(03/8.247/21)



IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA**JUZGADO DE LO SOCIAL DE****11****MADRID NÚMERO 26****EDICTO
CÉDULA DE NOTIFICACIÓN**

**DOÑA MARÍA GARCÍA FERREIRA LETRADA DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA DEL
Juzgado de lo Social n.º 26 de Madrid.**

Hago saber: Que en el procedimiento 515/2020 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de DON FERNANDO DE LA OSSA TORRERO frente a ALIMENTACIÓN INIESTA, S. L., sobre asunto social se ha dictado sentencia en fecha 4/3/2021.

Contra dicha resolución puede interponerse ante este Juzgado recurso de suplicación en el plazo de cinco días a contar desde el siguiente día a la fecha de la publicación del presente edicto, con los requisitos y advertencias legales que constan en la sentencia que se le notifica, de la cual puede tener conocimiento integro en la oficina judicial de este Juzgado sito en C/ Princesa n.º 3 planta 8.

Y para que sirva de notificación en legal forma a ALIMENTACIÓN INIESTA, S. L., en ignorado paradero, expido el presente para su inserción en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID y tablón de anuncios del Juzgado.

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

En Madrid, a 5 de marzo de 2021.

LA LETRADA DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA

(03/8.245/21)



IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA**JUZGADO DE LO SOCIAL DE****12****MADRID NÚMERO 28****EDICTO
CÉDULA DE NOTIFICACIÓN**

DOÑA REBECA BALLESTEROS HERRERO, LETRADA DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA del Juzgado de lo Social n.º 28 de Madrid.

Hago saber: Que en el procedimiento 1333/2019 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de **DON SALVADOR ESTEBAN BARRANCO** frente a **ARJE FORMACIÓN, S. L.**, sobre procedimiento ordinario se ha dictado la siguiente resolución:

Sentencia N.º 68/2021 que está a disposición de la demandada en la secretaría de este Juzgado y contra la que no cabe interponer recurso de suplicación.

Y para que sirva de notificación en legal forma a **ARJE FORMACIÓN, 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 4 de marzo de 2021.

LA LETRADA DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA

(03/8.243/21)

