



# BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID

B.O.C.M. Núm. 234

SÁBADO 26 DE SEPTIEMBRE DE 2020

Pág. 1

## SUMARIO

### I. COMUNIDAD DE MADRID

#### A) Disposiciones Generales

##### CONSEJERÍA DE SANIDAD

###### *Medidas preventivas crisis sanitaria COVID-19*

- Orden 1226/2020, de 25 de septiembre, de la Consejería de Sanidad, por la que se adoptan medidas específicas temporales y excepcionales por razón de salud pública para la contención del COVID-19 en núcleos de población correspondientes a determinadas zonas básicas de salud, como consecuencia de la evolución epidemiológica .....

BOCM-20200926-1

#### C) Otras Disposiciones

##### CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPLEO Y COMPETITIVIDAD

###### *Convenio colectivo*

- Resolución de 28 de agosto de 2020, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación de la revisión salarial 2018 del Convenio Colectivo de la Empresa Saar-Gummi Ibérica, S.A. (Código número 28100442012013) .....

BOCM-20200926-2

##### CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPLEO Y COMPETITIVIDAD

###### *Convenio colectivo*

- Resolución de 4 de septiembre de 2020, 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 UTE Cespa Gestión de Residuos, S. A., y Cespa, S. A. (Servicio de recogida, transporte y gestión de residuos del ecoárea de Mercamadrid). (Código número 28100401012014) .....

BOCM-20200926-3

##### CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPLEO Y COMPETITIVIDAD

###### *Convenio colectivo*

- Resolución de 4 de septiembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación de la modificación del Convenio Colectivo de la Empresa Comar Inversiones Capital, S. A. U. (centro de trabajo de Aranjuez). (Código número 28102581012019) .....

BOCM-20200926-4

## CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPLEO Y COMPETITIVIDAD

### Convenio colectivo

- Resolución de 4 de septiembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación de la modificación del Convenio Colectivo de la Empresa J. García Carrión. (Código número 28100401012014) .....

BOCM-20200926-5

## IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

### — Juzgados de lo Social:

- Madrid número 1. Procedimiento 338/2020 ..... BOCM-20200926-6
- Madrid número 2. Procedimiento 199/2020 ..... BOCM-20200926-7
- Madrid número 2. Ejecución 67/2020 ..... BOCM-20200926-8
- Madrid número 22. Ejecución 163/2019 ..... BOCM-20200926-9
- Madrid número 27. Procedimiento 163/2020 ..... BOCM-20200926-10
- Madrid número 30. Procedimiento 438/2020 ..... BOCM-20200926-11
- Madrid número 38. Ejecución 24/2020 ..... BOCM-20200926-12
- Madrid número 38. Ejecución 214/2019 ..... BOCM-20200926-13
- Madrid número 38. Ejecución 132/2019 ..... BOCM-20200926-14
- Móstoles número 1. Ejecución 14/2020 ..... BOCM-20200926-15

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### A) Disposiciones Generales

#### Consejería de Sanidad

- 1 *ORDEN 1226/2020, de 25 de septiembre, de la Consejería de Sanidad, por la que se adoptan medidas específicas temporales y excepcionales por razón de salud pública para la contención del COVID-19 en núcleos de población correspondientes a determinadas zonas básicas de salud, como consecuencia de la evolución epidemiológica.*

Las administraciones públicas sanitarias competentes deben llevar a cabo las actuaciones e intervenciones en materia de salud pública que sean precisas para proteger la salud de la población en el marco de lo establecido en la normativa vigente.

En el ámbito territorial de la Comunidad de Madrid se han adoptado las medidas preventivas pertinentes para limitar los riesgos derivados de la situación sanitaria. Una vez finalizada la prórroga del estado de alarma establecida por el Real Decreto 555/2020, de 5 de junio; la Orden 688/2020, de 19 de junio, de la Consejería de Sanidad, ha establecido medidas de contención y prevención necesarias para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.

Dichas medidas han respondido a lo previsto en el Real Decreto-ley 21/2020, de 9 de junio, de medidas urgentes de prevención, contención y coordinación para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 y se han revisado en función de la naturaleza del riesgo observado y del tipo de información conocida.

La Orden 688/2020, de 19 de junio, ha sido objeto de modificación en varias ocasiones, al amparo de lo previsto en su apartado quinto, con el objeto de dar respuesta urgente a la necesidad de reforzar o intensificar las medidas adoptadas en función de la evolución epidemiológica de la Comunidad de Madrid en cada momento con el objetivo primordial de evitar el contagio y propagación del virus.

Esta necesidad de adaptar las medidas se encuentra plasmada en el Plan de respuesta temprana en un escenario de control de la pandemia por COVID-19 del Ministerio de Sanidad, acordado en Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud el 16 de julio de 2020, en el que se presenta un esquema de activación progresiva de medidas de respuesta ante el empeoramiento de la situación epidemiológica.

Una vez realizada la evaluación de riesgo deben adoptarse las medidas que sean necesarias para el control de la propagación de la enfermedad, de tal manera que si la situación epidemiológica sufre un agravamiento o las capacidades de respuesta se ven comprometidas se deben adoptar las medidas adicionales que sean necesarias para el control de la propagación.

Como recoge el citado Plan cuando la presión sobre el sistema asistencial se incrementa puede ser necesario adoptar medidas excepcionales. Las medidas encaminadas a la reducción de la movilidad de las personas y el distanciamiento físico se han mostrado altamente efectivas para controlar la transmisión del SARS-CoV-2 cuando el virus alcanza un elevado nivel de difusión.

Las autoridades sanitarias, en situaciones de pandemia como la que atravesamos, para garantizar el control de brotes epidemiológicos y el riesgo de contagio tienen competencia para adoptar medidas preventivas de contención y otras que supongan limitación de actividades y desplazamiento de personas, adecuándose al principio de proporcionalidad en el respeto de las libertades y derechos fundamentales.

Así, la Consejería de Sanidad, ante la evolución epidemiológica localizada en determinados núcleos de población, ha dictado la Orden 1178/2020, de 18 de septiembre, por la que se adoptaron una serie de medidas específicas de control y prevención de la enfermedad en treinta y siete zonas básicas de salud de la Comunidad de Madrid, a los efectos de evitar una expansión incontrolada de la enfermedad causada por el COVID-19 y proteger a la población del riesgo de contagio.

La evolución de la crisis sanitaria en las últimas fechas mantiene una tendencia creciente y progresiva de casos positivos con el correlativo aumento de la tasa de incidencia acumulada en los últimos días, siendo necesario aplicar en ocho nuevas zonas básicas de

salud especificadas en el ámbito de aplicación de la presente Orden unas medidas de prevención como las recogidas en la precitada Orden 1178/2020, de 18 de septiembre.

Cuando concurren circunstancias como las existentes en la actual situación, dentro del marco jurídico vigente no hace falta acudir al llamado derecho de excepción.

Un mayor nivel de amenaza supone una mayor presión sobre el sistema sanitario y, por tanto, requiere una intervención de salud pública más enérgica en una zona concreta como la limitación de las entradas y salidas a lo estrictamente indispensable en evitación de la extensión de la infección a otras zonas o municipios, evitando la posible expansión descontrolada del COVID-19.

Para minimizar la transmisión de la enfermedad resulta inevitable y necesario restringir temporalmente el acceso y entrada a determinadas zonas básicas de salud, así como limitar los aforos permitidos para la realización de determinadas actividades y servicios como en el caso de los espacios destinados al culto, la asistencia a velatorios y entierros, los establecimientos que prestan servicios de hostelería y restauración y, con carácter general, a cualquier local o establecimiento comercial.

Algunas de las medidas adoptadas son susceptibles de incidir en determinados derechos fundamentales, si bien debe recordarse que la jurisprudencia constitucional admite que estos derechos puedan ser limitados siempre que dichas restricciones tengan por fundamento proteger otros derechos o bienes constitucionales que sean necesarias para conseguir el fin perseguido, que sean proporcionadas y que respeten el contenido esencial del derecho fundamental afectado.

Resulta particularmente relevante la clarificación jurisprudencial que se ha ido efectuando delimitando el objeto de las medidas especiales adoptadas por las autoridades sanitarias y la adecuación a su necesidad y finalidad, en el bien entendido de no imponer sacrificios innecesarios para las libertades y derechos fundamentales que resulten afectados.

Las medidas recogidas en esta Orden resultan idóneas, proporcionales, necesarias y justificadas, ya que su finalidad es controlar la transmisión y propagación de la enfermedad con el fin de garantizar y proteger el derecho a la vida, a la integridad física y a la salud de la población en su conjunto, tanto la de los ámbitos territoriales afectados como la del resto de la Comunidad de Madrid.

En virtud del principio de proporcionalidad, el contenido de la presente Orden pretende dar una respuesta adecuada al escenario que se plantea ante la evolución de la crisis sanitaria en determinadas áreas geográficas concretas.

En otro orden de ideas resulta necesario modificar la Orden 668/2020, de 19 de junio de 2020, por la que se establecen medidas preventivas para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 una vez finalizada la prórroga del estado de alarma establecida por el Real Decreto 555/2020, de 5 de junio, así como la Orden 1178/2020, de 18 de septiembre, de la Consejería de Sanidad, por la que se adoptan medidas específicas temporales y excepcionales por razón de salud pública para la contención del COVID-19 en núcleos de población correspondientes a determinadas zonas básicas de salud como consecuencia de la evolución epidemiológica, con el objeto de precisar el sentido de determinados aspectos del contenido de dichas Órdenes para llevar a cabo su adecuada aplicación como consecuencia de diversas consultas planteadas en relación con las medidas que afectan a determinados sectores de actividad.

Las medidas adoptadas en la presente Orden encuentran su fundamento en lo previsto en el artículo primero de la Ley Orgánica 3/1986, de 14 de abril, de Medidas Especiales en Materia de Salud Pública, según el cual las distintas Administraciones Públicas, dentro del ámbito de sus competencias, al objeto de proteger la salud pública y prevenir su pérdida o deterioro, pueden adoptar las medidas previstas en la citada Ley cuando así lo exijan razones sanitarias de urgencia o necesidad.

En virtud de lo establecido en el artículo tercero del mismo cuerpo legal, con el fin de controlar las enfermedades transmisibles, la autoridad sanitaria, además de realizar las acciones preventivas generales, puede adoptar las medidas oportunas para el control de los enfermos, de las personas que estén o hayan estado en contacto con los mismos y del medio ambiente inmediato, así como las que se consideren necesarias en caso de riesgo de carácter transmisible.

De conformidad con el artículo veintiséis.1 de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, en caso de que exista o se sospeche razonablemente la existencia de un riesgo inminente y extraordinario para la salud, las autoridades sanitarias adoptarán las medidas preventivas que estimen pertinentes y cuantas otras se consideren sanitariamente justificadas.

Sin perjuicio de las medidas previstas en la Ley Orgánica 3/1986, de 14 de abril, de Medidas Especiales en Materia de Salud Pública, y la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, la Ley 33/2011, de 4 de octubre, General de Salud Pública, en su artículo 54, prevé que, con carácter excepcional y cuando así lo requieran motivos de extraordinaria gravedad o urgencia, la autoridad competente de las Comunidades Autónomas puede adoptar, mediante resolución motivada, entre otras medidas la suspensión del ejercicio de actividades.

El artículo 55.1 de la Ley 12/2001, de 21 de diciembre, de Ordenación Sanitaria de la Comunidad de Madrid, dispone que la función de Autoridad en Salud Pública incluye la adopción, cuando proceda, de las medidas previstas en la Ley Orgánica 3/1986, de 14 de abril, de Medidas Especiales en Materia de Salud Pública, y especialmente en los supuestos contemplados en sus artículos 2 y 3, así como la adopción de cualquier otra medida necesaria en función del análisis de los determinantes del proceso salud-enfermedad en la Comunidad de Madrid.

Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, a propuesta de la Dirección General de Salud Pública y en virtud de las facultades atribuidas por el artículo 12 de la Ley 12/2001, de 21 de diciembre, de Ordenación Sanitaria de la Comunidad de Madrid, en relación con el apartado quinto de la Orden 668/2020, de 19 de junio, por la que se establecen medidas preventivas para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 una vez finalizada la prórroga del estado de alarma establecida por el Real Decreto 555/2020, de 5 de junio,

## DISPONGO

### Primero

#### *Objeto y ámbito de aplicación*

1. La presente Orden tiene por objeto establecer, con carácter temporal y excepcional, medidas adicionales específicas de contención y prevención necesarias para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 ante su evolución en los núcleos de población correspondientes a las siguientes zonas básicas de salud:

- Municipio de Madrid:
  - Distrito de Usera:
    - Zona básica de salud de Orcasitas.
  - Distrito de Vicálvaro:
    - Zona básica de salud Vicálvaro-Artilleros.
  - Distrito de Puente de Vallecas:
    - Zona básica de salud Campo de la Paloma.
    - Zona básica de salud Rafael Alberti.
  - Distrito de Ciudad Lineal:
    - Zona básica de salud García Noblejas.
- Municipio de Fuenlabrada:
  - Zona básica de salud Panaderas.
- Municipio de Alcorcón:
  - Zona básica de salud Doctor Trueta.
  - Zona básica de salud Miguel Servet.

2. Las medidas establecidas en el apartado segundo de la presente Orden serán de aplicación a todas las personas que se encuentren o circulen, así como a aquellas personas que sean titulares de cualquier actividad económica, empresarial o establecimiento de uso público o abierto al público ubicado en los núcleos de población afectados.



## Segundo

### *Medidas específicas preventivas a aplicar*

1. Se restringe la entrada y salida de personas de los ámbitos territoriales recogidos en el apartado anterior, salvo para aquellos desplazamientos, adecuadamente justificados, que se produzcan por alguno de los siguientes motivos:

- a) Asistencia a centros, servicios y establecimientos sanitarios.
- b) Cumplimiento de obligaciones laborales, profesionales, empresariales o legales.
- c) Asistencia a centros universitarios, docentes y educativos, incluidas las escuelas de educación infantil.
- d) Retorno al lugar de residencia habitual.
- e) Asistencia y cuidado a mayores, menores, dependientes, personas con discapacidad o personas especialmente vulnerables.
- f) Para desplazarse a entidades financieras y de seguros.
- g) Para realizar actuaciones requeridas o urgentes ante los órganos públicos, judiciales o notariales.
- h) Para realizar renovaciones de permisos y documentación oficial, así como otros trámites administrativos inaplazables.
- i) Para realizar exámenes o pruebas oficiales inaplazables.
- j) Por causa de fuerza mayor o situación de necesidad.
- k) Cualquier otra actividad de análoga naturaleza, debidamente acreditada.

La circulación por carretera y viales que transcurran o atraviesen los ámbitos territoriales que constituyen el objeto de la presente Orden estará permitida siempre y cuando tengan origen y destino fuera del mismo.

Se permite la circulación de personas residentes dentro de los ámbitos territoriales afectados, siempre respetando las medidas de protección individual y colectiva establecidas por las autoridades sanitarias competentes, si bien se desaconseja a la población los desplazamientos y realización de actividades no imprescindibles.

2. La asistencia a lugares de culto no podrá superar un tercio de su aforo y se deberá garantizar en todo caso la distancia mínima interpersonal de 1,5 metros y el uso de mascarilla.

3. La asistencia a velatorios se limita a un máximo de quince personas en espacios al aire libre o diez en espacios cerrados, sean o no convivientes. La participación en la comitiva para el enterramiento o despedida para la cremación de la persona fallecida se restringe a un máximo de quince personas, entre familiares y allegados, además de, en su caso, el ministro de culto o persona asimilada de la confesión respectiva para la práctica de los ritos funerarios de despedida del difunto.

4. Todos los establecimientos, locales comerciales y servicios abiertos al público no podrán superar el cincuenta por ciento del aforo permitido y tendrán como hora de cierre la legalmente autorizada, no pudiendo superarse en ningún caso las 22:00 horas.

Esta limitación horaria no será de aplicación a los establecimientos farmacéuticos, médicos, veterinarios, de combustible para la automoción y otros considerados esenciales, entendiéndose como tales aquellos que prestan o realizan servicios imprescindibles e inaplazables.

5. Los establecimientos de hostelería y restauración limitarán el aforo al cincuenta por ciento, tanto en espacios interiores como exteriores, no estando permitido el consumo en barra.

Las mesas o agrupaciones de mesas deberán guardar una distancia de, al menos, 1,5 metros respecto a las sillas asignadas a las demás mesas o agrupaciones de mesas con el objeto de asegurar el mantenimiento de la debida distancia física de, al menos, 1,5 metros entre las personas sentadas en diferentes mesas o, en su caso, agrupaciones de mesas.

La ocupación máxima será de seis personas por mesa o agrupación de mesas y tendrán como hora de cierre la legalmente autorizada, no pudiendo superarse en ningún caso las 22.00 horas, a excepción de servicios de entrega de comida a domicilio.

Estas mismas limitaciones de aforo y horario son aplicables a los establecimientos y locales en donde se desarrollen actividades de juegos y apuestas.

6. La actividad que se realice en academias, autoescuelas y centros privados de enseñanzas no regladas y centros de formación no incluidos en el ámbito de aplicación del artículo 9 del Real Decreto Ley 21/2020, de 9 de junio, de medidas urgentes de prevención, contención y coordinación para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19, podrá impartirse de forma presencial siempre y cuando no supere una capacidad del cin-

cuenta por ciento respecto al máximo permitido, debiendo garantizarse en todo momento el respeto a la distancia de seguridad interpersonal.

Estas medidas serán también aplicables a las actividades formativas presenciales del ámbito de la formación para el empleo gestionadas y/o financiadas por la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad.

7. Podrá realizarse práctica deportiva en instalaciones deportivas, tanto al aire libre como de interior, siempre que no se supere el cincuenta por ciento del aforo máximo permitido de la instalación. La práctica deportiva en grupos se limita a un máximo de seis personas.

Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 15.2 del Real Decreto-ley 21/2020, de 9 de junio, de medidas urgentes de prevención, contención y coordinación para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.

8. Con carácter general, y sin perjuicio de lo dispuesto en la presente Orden para ámbitos específicos, los porcentajes de aforo de las actividades, servicios e instalaciones que se determinan en la Orden 668/2020, de 19 de junio, de la Consejería de Sanidad, por la que se establecen medidas preventivas para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 una vez finalizada la prórroga del estado de alarma establecida por el Real Decreto 555/2020, de 5 de junio, se reducen al cincuenta por ciento, salvo que tuvieran previsto uno inferior.

9. Se suspende temporalmente la actividad de los siguientes espacios:

- a) Parques y jardines públicos.
- b) Parques infantiles de uso público.

### Tercero

*Aplicación de las medidas adoptadas en la Orden 668/2020, de 19 de junio, de la Consejería de Sanidad*

En todo lo no previsto específicamente en el apartado segundo de esta Orden, y en lo que sea compatible con ella, será de aplicación, en los ámbitos territoriales objeto de la misma, las medidas que, con carácter general, se establecen en la Orden 688/2020, de 19 de junio, de la Consejería de Sanidad, por la que se establecen medidas preventivas para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 una vez finalizada la prórroga del estado de alarma establecida por el Real Decreto 555/2020, de 5 de junio, y sus posteriores modificaciones.

### Cuarto

*Deber de colaboración, vigilancia y control de las medidas adoptadas*

1. Los ciudadanos deberán colaborar activamente en el cumplimiento de las medidas preventivas establecidas en la presente Orden.

2. La vigilancia, inspección y control del cumplimiento de las medidas de restricción y prevención recogidas en esta Orden corresponderá a las autoridades estatales, autonómicas y locales competentes, según el régimen de distribución competencial previsto en la normativa aplicable y de conformidad con lo dispuesto en el apartado sexto de la Orden 688/2020, de 19 de junio, de la Consejería de Sanidad, por la que se establecen medidas preventivas para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 una vez finalizada la prórroga del estado de alarma establecida por el Real Decreto 555/2020, de 5 de junio.

3. A los efectos oportunos, se dará traslado de la presente Orden a la Delegación del Gobierno en Madrid, así como a los Ayuntamientos afectados y limítrofes en su caso, con el objeto de recabar su cooperación y colaboración a través de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y de los Cuerpos de policía local, para el control y aplicación de las medidas adoptadas.

### Quinto

*Modificación de la Orden 668/2020, de 19 de junio de 2020, por la que se establecen medidas preventivas para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 una vez finalizada la prórroga del estado de alarma establecida por el Real Decreto 555/2020, de 5 de junio*

Se introducen la siguientes modificaciones en la Orden 668/2020, de 19 de junio de 2020, por la que se establecen medidas preventivas para hacer frente a la crisis sanitaria

ocasionada por el COVID-19 una vez finalizada la prórroga del estado de alarma establecida por el Real Decreto 555/2020, de 5 de junio (BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID número 149, de 20 de junio):

Uno.—Se añade un punto 16 en el apartado séptimo, que queda redactado de la siguiente forma:

«16. Se recomienda a toda la población evitar los desplazamientos que no sean necesarios».

Dos.—Se modifica el apartado trigésimo cuarto, que queda redactado de la siguiente forma:

«Trigésimo cuarto.—Actividad en cines, teatros, auditorios, circos de carpa, salas multiusos polivalentes y espacios similares, así como en recintos al aire libre y en otros locales y establecimientos destinados a espectáculos públicos y actividades recreativas.

1. Los cines, teatros, auditorios, circos de carpa y espacios similares podrán desarrollar su actividad contando con butacas preasignadas, siempre que no superen el setenta y cinco por ciento del aforo permitido en cada sala por cada actividad, espectáculo o exhibición programada. Cuando se programen en un día diferentes actividades en un mismo espacio, se procederá a la limpieza y desinfección del espacio de uso público antes del comienzo de otra nueva actividad cultural.

Deberá garantizarse en todo momento el uso de mascarilla, así como que, entre grupos de personas que adquieren las localidades conjuntamente, exista una localidad de la que no se hace uso.

2. Las salas y espacios multiusos polivalentes con otros usos además del cultural podrán desarrollar su actividad contando con butacas preasignadas, siempre que no superen el cuarenta por ciento del aforo permitido.

Deberá garantizarse en todo momento el uso de mascarilla, así como que, entre grupos de personas que adquieren las localidades conjuntamente, exista una localidad de la que no se hace uso.

3. Los recintos, locales y establecimientos destinados a espectáculos públicos incluidos los denominados tablaos flamencos y actividades recreativas distintos de los previstos en los puntos anteriores podrán desarrollar su actividad siempre que el público permanezca sentado con butaca preasignada y que no se supere el setenta y cinco por ciento del aforo permitido, con un límite máximo de ochenta personas para lugares cerrados y de ochocientas personas tratándose de actividades al aire libre.

Deberá garantizarse en todo momento el uso de mascarilla, así como que, entre grupos de personas que adquieren las localidades conjuntamente, exista una localidad de la que no se hace uso.

4. En las actividades celebradas en estos recintos se facilitará la agrupación hasta un máximo de seis personas.

5. Además del cumplimiento general de las medidas de higiene y prevención establecidas, en el caso de que en las instalaciones se preste algún tipo de servicio de hostelería y restauración, la prestación de este se ajustará a lo previsto en las condiciones para la prestación del servicio en los establecimientos de hostelería y restauración».

## Sexto

*Modificación de la Orden 1178/2020, de 18 de septiembre, de la Consejería de Sanidad, por la que se adoptan medidas específicas temporales y excepcionales por razón de salud pública para la contención del COVID-19 en núcleos de población correspondientes a determinadas zonas básicas de salud como consecuencia de la evolución epidemiológica*

Se introducen la siguientes modificaciones en la Orden 1178/2020, de 18 de septiembre, de la Consejería de Sanidad, por la que se adoptan medidas específicas temporales y excepcionales por razón de salud pública para la contención del COVID-19 en núcleos de población correspondientes a determinadas zonas básicas de salud, como consecuencia de la evolución epidemiológica (BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID número 228, de 19 de septiembre):

Uno.—Se modifica la letra c del punto 1 del apartado segundo, que queda redactado de la siguiente forma

«c) Asistencia a centros universitarios, docentes y educativos, incluidas las escuelas de educación infantil».



Dos.—Se modifica el punto 4 del apartado segundo, que queda redactado de la siguiente forma:

«4. Todos los establecimientos, locales comerciales y servicios abiertos al público no podrán superar el cincuenta por ciento del aforo permitido y tendrán como hora de cierre la legalmente autorizada, no pudiendo superarse en ningún caso las 22:00 horas.

Esta limitación horaria no será de aplicación a los establecimientos farmacéuticos, médicos, veterinarios, de combustible para la automoción y otros considerados esenciales, entendiéndose como tales aquellos que prestan o realizan servicios imprescindibles e inaplazables».

Tres.—Se modifica el punto 6 del apartado segundo, que queda redactado de la siguiente forma:

«6. La actividad que se realice en academias, autoescuelas y centros privados de enseñanzas no regladas y centros de formación no incluidos en el ámbito de aplicación del artículo 9 del Real Decreto Ley 21/2020, de 9 de junio, de medidas urgentes de prevención, contención y coordinación para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19, podrá impartirse de forma presencial siempre y cuando no supere una capacidad del cincuenta por ciento respecto al máximo permitido, debiendo garantizarse en todo momento el respeto a la distancia de seguridad interpersonal.

Estas medidas serán también aplicables a las actividades formativas presenciales del ámbito de la formación para el empleo gestionadas y/o financiadas por la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad».

Cuatro.—Se modifica el punto 7 del apartado segundo, que queda redactado de la siguiente forma:

«7. Podrá realizarse práctica deportiva en instalaciones deportivas, tanto al aire libre como de interior, siempre que no se supere el cincuenta por ciento del aforo máximo permitido de la instalación. La práctica deportiva en grupos se limita a un máximo de seis personas.

Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 15.2 del Real Decreto-ley 21/2020, de 9 de junio, de medidas urgentes de prevención, contención y coordinación para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19».

### Séptimo

#### *Ratificación judicial*

De conformidad con la previsión contenida en el apartado k) del artículo 41 de la Ley 1/1983, de 13 de diciembre, de Gobierno y Administración de la Comunidad de Madrid, confíase traslado a la Abogacía General de la Comunidad de Madrid en orden a solicitar la ratificación judicial prevista en el artículo 10.8 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, en el caso de que así proceda.

### Octavo

#### *Publicación y efectos*

La presente Orden se publicará en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID y surtirá efectos desde las 00:00 horas del día 28 de septiembre de 2020.

Lo dispuesto en los apartados primero, segundo, tercero y cuarto será de aplicación por un periodo inicial de catorce días naturales, pudiendo ser prorrogado si así lo requiriese la evolución de la situación epidemiológica de mantenerse las circunstancias que motivan su adopción.

Madrid, a 25 de septiembre de 2020.

El Consejero de Sanidad,  
ENRIQUE RUIZ ESCUDERO

(03/24.192/20)



## I. COMUNIDAD DE MADRID

### C) Otras Disposiciones

#### Consejería de Economía, Empleo y Competitividad

- 2** *RESOLUCIÓN de 28 de agosto de 2020, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación de la revisión salarial 2018 del Convenio Colectivo de la Empresa SaarGummi Ibérica, S.A. (Código número 28100442012013).*

Examinada el Acta de Revisión Salarial 2018 del Convenio Colectivo de la empresa SaarGummi Ibérica, S.A., suscrita por la Comisión Negociadora del mismo, el día 16 de diciembre de 2019, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y 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 dicha revisión salarial del Convenio Colectivo 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 28 de agosto de 2020.—El Director General de Trabajo, Álvaro Rodríguez de la Calle.

#### ACTA DE ACUERDO DE ACTUALIZACIÓN TABLAS SALARIALES 2018 DEL CONVENIO COLECTIVO SAARGUMMI IBÉRICA, S. A.

En Loeches, a las 14:00 horas del día 16 de diciembre de 2019, en las instalaciones de SaarGummi Ibérica (calle Hierro, sin número. Polígono Industrial Gestesa-Loeches Madrid), se reúne la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores para proceder a la aprobación y posterior publicación las tablas salariales para el año 2018 de acuerdo con lo previsto en el artículo 9.1 del Convenio Colectivo de SaarGummi Ibérica, S. A.

Se adoptan los siguientes acuerdos:

##### Primero

Las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2017 se incrementarán en 2,1 por 100 en el presente año 2018.

##### Segundo

Este incremento del 2,1 por 100 se aplicará a los siguientes conceptos salariales:

##### *Conceptos salariales de carácter fijo*

- Complemento personal consolidado.
- Complemento de puesto de trabajo.
- Plus individual 6 por 100 retribución convenio.

### *Conceptos salariales de carácter variable*

- Plus de nocturnidad.
- Horas extraordinarias.
- Plus de cuarto turno.
- Incentivo de producción/Bolsa de vacaciones.
- Carencia de incentivos: día efectivo trabajado.
  - Nivel 7: 2,20 euros.
  - Nivel 8: 2,20 euros.
  - Nivel 9: 2,20 euros.
  - Nivel 10: 2,20 euros.
- Pluses individuales de naturaleza no salarial:
  - Plus de compensación.
  - Plus de kilometraje.

### **Tercero**

#### *Compensación absorción*

Para el presente año 2018 para los incrementos salariales pactados se aplicará lo establecido en el artículo 4.1 del Convenio Colectivo de SaarGummi Ibérica, S. A.

### **Cuarto**

#### *Dietas*

- Dietas por desplazamiento de 1 a 7 días: 44,30 euros/día.
- Dietas por desplazamiento superiores a 7 días: 35,44 euros/día.
- Media dieta: 9,08 euros/día.

### **Quinto**

Se acuerda que esta acta se firme por los representantes de los trabajadores y por la dirección de la empresa.

Remitir dicha acta y nueva tabla salarial para 2018 a la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura de la Comunidad de Madrid para que proceda al oportuno trámite de registro y publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión a las 15:00 h horas del día de la fecha.

Empresa:

- Don Juan L. de Navascués Benlloch, Director General.
- Don Boris Miranzo Lazare, Director Producción.
- Don José M.<sup>a</sup> Causín Sánchez, Director Recursos Humanos

Comité de empresa:

- Don David Cabrera Granados, presidente del comité (UGT).
- Don José Luis Sánchez Avilés, secretario del comité (UGT).
- Don José M.<sup>a</sup> Villa Naranjo (CC OO.).
- Don Julián Díaz García (CC OO.).
- Doña M<sup>a</sup> Soledad Acebrón Gómez (CC OO.).
- Doña Roxana Melencu (CC OO.).
- Don Manuel Amaro Pérez (SLT).
- Don Ángel González Baeza (UGT).
- Don José Manuel González de la Fuente (UGT).
- Doña Isabel Zafra Nieto (UGT).
- Doña María Sagrario Cañamero Ávila (UGT).

### ACTA DE ACUERDO DE ACTUALIZACIÓN TABLAS SALARIALES 2018 DEL CONVENIO COLECTIVO SAARGUMMI IBERICA S.A.

En Loeches a las 14:00 h del día 16 de diciembre de 2019, en las instalaciones de SaarGummi Ibérica, (C/ Hierro s/nº Polígono Industrial Gestesa – Loeches Madrid), se reúne la Dirección de la Empresa y los Representantes de los Trabajadores para proceder a la aprobación y posterior publicación las tablas salariales para el año 2018 de acuerdo con lo previsto en el Art. 9.1 del Convenio Colectivo de SaarGummi Ibérica S.A.

Se adoptan los siguientes acuerdos:

**Primero.** - Las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2017, se incrementarán en 2,1% en el presente año 2018.

**Segundo.** - Este incremento del 2,1% se aplicará a los siguientes conceptos salariales:

#### CONCEPTOS SALARIALES DE CARÁCTER FIJO

- Complemento Personal Consolidado
- Complemento de Puesto de Trabajo
- Plus Individual 6% Retribución Convenio.

#### CONCEPTOS SALARIALES DE CARÁCTER VARIABLE

- Plus de nocturnidad
- Horas Extraordinarias
- Plus de cuarto turno
- Incentivo de Producción / Bolsa de vacaciones
- Carencia de Incentivos: día efectivo trabajado

Nivel 7	2,20 €/
Nivel 8	2,20 €
Nivel 9	2,20 €
Nivel 10	2,20 €

- Pluses individuales de naturaleza no salarial:
  - ✓ Plus de Compensación.
  - ✓ Plus de Kilometraje.

#### Tercero. - Compensación Absorción.

Para el presente año 2018 para los incrementos salariales pactados, se aplicará lo establecido en el Art. 4.1 del Convenio Colectivo de SaarGummi Ibérica, S.A.

#### Cuarto.- Dietas

Dietas por desplazamiento de 1 a 7 días	44,30 €/ día
Dietas por desplazamiento superiores a 7 días.	35,44 €/ día
Media dieta	9,08 €/ día

**Quinto.** - Se acuerda que esta acta se firme por los Representantes de los Trabajadores y por la Dirección de la Empresa.

Remitir dicha acta y nueva tabla salarial para 2018 a la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura de la Comunidad de Madrid para que proceda al oportuno trámite de registro y publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Sin más asuntos que tratar se levanta la sesión a las 15:00 h horas del día de la fecha.

## EMPRESA

NOMBRE Y APELLIDOS		FIRMA
<b>Juan L. de Navascués Benlloch</b> Director General		
<b>Boris Miranzo Lazare</b> Director Producción		
<b>José M<sup>a</sup> Causín Sánchez</b> Director Recursos Humanos		

## COMITÉ DE EMPRESA

NOMBRE Y APELLIDOS	SINDICATO	FIRMA
David Cabrera Granados Presidente del Comité	UGT	
José Luis Sánchez Avilés Secretaria del Comité		
José M <sup>a</sup> Villa Naranjo	CC.OO	
Julián Díaz García	CC.OO	
M <sup>a</sup> Soledad Acebrón Gómez	CC.OO	
Roxana Melencu	CC.OO	
Manuel Amaro Pérez	SLT	
Ángel González Baeza	UGT	
José Manuel González de la Fuente	UGT	
Isabel Zafra Nieto	UGT	
María Sagrario Cañamero Ávila	UGT	



TABLAS SALARIALES SAARGUMMI IBÉRICA PARA 2018

GRUPO PROFESIONAL	NIVEL	TIPO SALARIO	BRUTO ANUAL	SALARIO MENSUAL/ DIARIO	NOCTURNIDAD	PLUS CONVENIO
1	1	Mensual	22.089,08 €	1.577,79 €	0,00 €	
	2	Mensual	21.159,69 €	1.511,41 €	0,00 €	
2	3	Mensual	18.577,85 €	1.326,99 €	0,00 €	
	4	Mensual	17.152,29 €	1.225,16 €	1,26 €	
	5	Mensual	16.488,36 €	1.177,74 €	1,25 €	
3	6	Mensual	14.863,27 €	1.061,66 €	1,24 €	
4	7	Diario	13.554,77 €	31,89 €	1,22 €	
	8	Diario	13.142,15 €	30,92 €	1,18 €	1.837,8 €
	9	Diario	12.639,06 €	29,74 €	1,18 €	1.837,8 €
	10	Diario	12.219,33 €	28,75 €	1,14 €	1.633,6 €
Para salarios mensuales el bruto anual se divide en 14 pagas iguales						
Para salarios diarios el bruto anual se divide en 425 días						

(03/21.091/20)



## I. COMUNIDAD DE MADRID

### C) Otras Disposiciones

#### Consejería de Economía, Empleo y Competitividad

- 3** *RESOLUCIÓN de 4 de septiembre de 2020, 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 UTE Cespa Gestión de Residuos, S. A., y Cespa, S. A. (Servicio de recogida, transporte y gestión de residuos del ecoárea de Mercamadrid). (Código número 28100401012014).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la Empresa UTE Cespa Gestión de Residuos, S. A., y Cespa, S. A. (Servicio de recogida, transporte y gestión de residuos del ecoárea de Mercamadrid), suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 17 de febrero 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 4 de septiembre de 2020.—El Director General de Trabajo, Álvaro Rodríguez de la Calle.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA “UTE CESPA GESTIÓN DE RESIDUOS S.A.,  
Y CESPA COMPAÑÍA ESPAÑOLA DE SERVICIOS PÚBLICOS AUXILIARES S.A.  
Y LOS TRABAJADORES ADSCRITOS AL SERVICIO DE RECOGIDA, TRANSPORTE  
Y GESTIÓN DE RESIDUOS DEL ECOÁREA DE MERCAMADRID**

**Previo. Partes que conciertan el Convenio Colectivo.**

El presente convenio Colectivo es firmado de una parte por la representación legal de los trabajadores y trabajadoras adscritos a la contrata correspondiente al servicio de recogida, transporte y gestión de residuos de residuos en el centro de trabajo del Ecoarea de Mercamadrid y por otra parte la Dirección de la empresa de la UTE Mercamadrid (CESPA S.A y CESPA GR S.A).

**– POR LA REPRESENTACIÓN DE LA EMPRESA:**

D. José Antonio Gallardo Cubero.  
D. Sergio Cabellos de Francisco  
D. Mariano Hoya García.

**– POR LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES (RLT)**

D. Eulogio Blanco Camacho

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para concertar el presente convenio, de conformidad con lo establecido en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 1. Ámbito de aplicación.**

El presente convenio colectivo de conformidad con el Título III del Estatuto de los Trabajadores, será de aplicación a los trabajadores adscritos al servicio de recogida, transporte y gestión de residuos del centro de trabajo del Ecoárea de Merca Madrid, cualquiera que sea su modalidad de contrato. Regulando las condiciones de trabajo entre la empresa adjudicataria del citado servicio y los trabajadores adscritos a dicho centro.

**Artículo 2. Vigencia y denuncia.**

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2020, con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid, y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre del 2021. La denuncia del convenio se realizará de forma automática, quedando prorrogado íntegramente en sus propios términos hasta que la comisión negociadora designada acuerde su sustitución por otro Convenio de igual naturaleza.

**Artículo 3. Comisión mixta paritaria.**

1-. Constitución de la comisión mixta paritaria. Procedimiento y plazos-. 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 72 horas desde la convocatoria, levantándose acta de la reunión y haciendo constar lugar, fecha y hora de la reunión, así como orden del día. Será función de la Comisión Mixta Paritaria la aplicación e interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio y las establecidas en el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores.

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.

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

De conformidad a lo establecido en los Artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en los casos de materias reguladas en convenio colectivo que deban ser objeto de modificación

sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo, una vez finalizado el período de consultas previas sin acuerdo, se someterá la cuestión a la Comisión Paritaria a efectos de obtener un acuerdo en dicha materia conforme al procedimiento ordinario anteriormente indicado de las reuniones de la Comisión Mixta Paritaria.

#### **Artículo 4. Organización del trabajo.**

La organización del trabajo corresponde a la dirección de la empresa, que informará previamente a los comités o delegados de los trabajadores de las modificaciones que afecten al futuro de la empresa y los trabajadores.

#### **Artículo 5. Igualdad.**

##### **a) De oportunidades.**

Las partes firmantes del Convenio, impulsarán el análisis y la promoción de iniciativas que respondan a cuestiones relacionadas con el principio de "igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres" y de no discriminación en las condiciones laborales por razones de género, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del Estado Español, todo ello, de conformidad a la legislación vigente y en especial, a lo regulado en la Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, que entró en vigor el día 24 de marzo de 2007.

##### **b) Efectiva de mujeres y hombres.**

Este compromiso conlleva remover los obstáculos que puedan dificultar o incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación.

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extra salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla.

##### **c) Medidas para prevenir el acoso sexual, laboral y acoso por razón de sexo.**

La ley orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, dando un paso más allá de lo estipulado por el estatuto de los trabajadores y la Ley de prevención de riesgos laborales establece en su artículo 48 la necesidad de que La empresa promuevan condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual, laboral y el acoso por razón de sexo, así como el arbitraje de procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

#### **Artículo 6. Incrementos salariales.**

Se establece la siguiente subida salarial durante los años de vigencia del presente convenio colectivo:

- Para el año 2020, se establece un incremento salarial del 2,00 % en todos los conceptos retributivos, con carácter retroactivo y con el abono de los correspondientes atrasos desde el 1 de enero de 2020.
- Para el año 2021, se establece un incremento salarial del 2,00 % en todos los conceptos retributivos.

#### **Artículo 7. Salario base.**

El salario base durante la vigencia del presente convenio será el que figura en las tablas salariales anexas para cada puesto de trabajo.

#### **Artículo 8. Complementos.**

- A) Complemento personal. Se establece un complemento personal para todas las categorías en concepto de antigüedad consistente en:

Un 5,25 por 100 sobre el salario base al cumplirse los cinco años de servicio efectivo en la empresa.

Un 10,50 por 100 sobre el salario base al cumplirse los diez años de servicio efectivo en la empresa.

Un 15,75 por 100 total sobre el salario base al cumplirse los quince años de servicio efectivo en la empresa.

Un 21 por 100 total sobre el salario base al cumplirse los veinte años de servicio efectivo en la empresa.

Se estima este 20 por 100 como tope de antigüedad para todas las categorías a partir de los veinte años en la empresa, respetándose las mejoras anteriormente obtenidas, hasta la fecha de la firma del presente convenio.

- B) Complemento de vencimiento periódico superior al mes. Se reconocen tres pagas extraordinarias, cuyas cantidades son las que se fijan en las tablas anexas más la antigüedad, siendo estas pagaderas en la primera quincena del mes de julio, penúltima semana del mes de diciembre y en el mes de marzo de cada año.
- C) Plus Penoso Peligroso. Se establece el cobro de un plus denominado Penoso Peligroso consistente en un 20% sobre el salario base para cada una de las categorías que se indican en los anexos.
- D) Complemento de plus de transporte. Se establece un complemento de plus de transporte para todas las categorías profesionales por día efectivamente trabajado o fracción del mismo de:  
Desde el 1 de enero de 2020 al 31 de diciembre de 2019: 2,43 €.  
Desde el 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2020: 2,48 €.
- E) Plus Higiene: Se establece un plus para los puestos de trabajo que tengan derecho al devengo de este plus, según las cuantías establecidas en los anexos.

#### **Artículo 9. Ayuda familiar.**

Se establece una ayuda familiar para todas las categorías salariales por mes e hijo a su cargo en edades comprendidas entre los 0 a 16 años, ambos inclusive, en la siguiente cuantía:

Desde el 1 de enero de 2020 al 31 de diciembre de 2019: 15,93 €.

Desde el 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2020: 16,25 €.

#### **Artículo 10. Jornada laboral.**

La jornada laboral será de mil setecientos setenta y seis horas en cómputo anual.

La jornada semanal será de lunes a sábado. Respetando en cualquier caso las jornadas y horarios de cada trabajador

#### **Artículo 11. Vacaciones remuneradas.**

Todo el personal afectado por este convenio tendrá derecho a un período de vacaciones, no sustituibles por compensación económica, de treinta y un días naturales ininterrumpidas al año. Dichas vacaciones se disfrutarán durante los meses de julio a septiembre, ambos inclusive, salvo acuerdo entre la empresa y el trabajador/a.

El personal con derecho a vacaciones que cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones.

#### **Artículo 12. Permisos, excedencias, suspensiones y cambios de puesto:**

##### **1. Permisos.**

El trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días por el nacimiento o adopción de hijo, cuando con tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.
- c) Dos días en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. Para aquellos trabajadores cuyo desplazamiento sea fuera del territorio nacional, dispondrán de un total de 10 días, de los cuales cuatro serán retribuidos. El desplazamiento se contabiliza desde el lugar del domicilio del trabajador.

Dos días en el caso de accidente o enfermedad grave con hospitalización de parejas de hecho debidamente registrados.



Las parejas de hecho debidamente constituidas tendrán reconocidos los mismos derechos que los matrimonios en lo relativo a las situaciones de permisos retribuidos recogidos en este Convenio Colectivo, a excepción del permiso por matrimonio contemplado en el artículo 11.1 a). Se entenderá por pareja de hecho debidamente constituida a las que acrediten dicha situación mediante la certificación de inscripción pertinente en los registros públicos oficiales habilitados para tal efecto.

En todos los casos anteriores, salvo el de fallecimiento, se podrán disfrutar en días no consecutivos o inmediatos al acto, en cuyo caso no podrá superar una semana desde el hecho que lo produjo y con justificante de atención.

En el caso de fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho debidamente inscrita, de padres o hijos, esto es, familiares de primer grado de consanguinidad, el trabajador dispondrá de tres días en vez de dos días.

- d) Un día por traslado de domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- g) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
- h) Los trabajadores, en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del E.T., para lactancia del menor, hasta que éste cumpla nueve meses, tienen derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, y disfrutar al comienzo o al final de la misma. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen, pero sólo podrá ser ejercido por uno de ellos.
- i) En caso de nacimientos de hijos prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo en 1 hora, asimismo, tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas con disminución proporcional del salario.
- j) El trabajador/a tendrá derecho a una reducción de jornada de entre al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de la misma por razones de guarda legal para cuidado directo de menores de 12 años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, con la disminución proporcional del salario.

También para el cuidado directo de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, o que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

Si dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada por guarda legal corresponderán al trabajador dentro de su jornada ordinaria, el trabajador/a deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación la fecha con que se incorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

- k) Conforme al artículo 23.3 del E.T., el trabajador/a con al menos un año de antigüedad en la empresa, tendrán derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa puesto de trabajo, acumulables por un periodo de hasta cinco años. La concreción del disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.

## 2. Excedencias.

- a) El trabajador/a, con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a

cuatro meses y no mayor a cinco años, este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

- b) Excedencia por cuidado de hijos, los/as trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
- c) Excedencia para cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. también tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a 2 años, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad que no puedan valerse por si mismos, y no desempeñe actividad retribuida.

Si dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

### 3. Suspensión con reserva del puesto de trabajo.

En todo lo relativo a esta materia, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento, actualmente regulado en el artículo 48.4 y Disposición transitoria decimotercera del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del estatuto de los Trabajadores.

4. Cambio de puesto por riesgo en caso de embarazo y derecho de retorno al puesto. La evaluación de los riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimiento o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. si existiera un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo y la lactancia el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

Las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, tendrán derecho a desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado cuando las condiciones de trabajo, agentes o procedimientos, puedan influir negativamente en su salud, la del feto o la lactancia. el cambio de puesto de trabajo o función, previo certificado del médico o facultativo de la seguridad social que lo justifique, se llevará a cabo, si fuera posible, de conformidad con las reglas que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al puesto o función anterior. El empresario deberá determinar, previa consulta con los delegados de prevención, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajos nocturnos o de trabajos a turnos.

Si no existiese puesto de trabajo o función compatible la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen. Todo esto también será de aplicación al periodo de lactancia.

En caso de que no existiera ningún puesto de trabajo o función compatible con el estado de la trabajadora, la trabajadora pasará a una situación de suspensión del contrato de trabajo con derecho a una prestación económica por riesgo durante el embarazo en la cuantía establecida en la legislación aplicable.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

### Artículo 13. Complemento de incapacidad temporal.

- a) Baja como consecuencia de accidente de trabajo:

La empresa abonará a los trabajadores que se hallen de baja como consecuencia de accidentes de trabajo la diferencia entre las percepciones de la seguridad social hasta alcanzar el 100 por 100 neto de los conceptos salariales, con un tope anual máximo de ciento cincuenta días al año.

b) Baja como consecuencia de enfermedad con hospitalización:

La empresa abonará a los trabajadores que se hallen de baja como consecuencia de enfermedad con hospitalización la diferencia entre las percepciones de la seguridad social hasta alcanzar el 100 por 100 neto de los conceptos salariales, con un tope anual máximo de sesenta días al año o setenta y cinco ininterrumpidos.

c) Baja como consecuencia de enfermedad común:

La empresa abonará a los trabajadores que se hallen de baja como consecuencia de enfermedad común la diferencia entre las percepciones de la seguridad social hasta alcanzar el 75 por 100 de los conceptos salariales fijos, desde el 4 día al 20, este complemento se realizará exclusivamente para la primera baja por enfermedad del año.

#### Artículo 14. Jubilación.

Respecto a la jubilación o jubilación anticipada parcial, se estará a lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

#### Artículo 15. Prendas de trabajo.

La empresa abastecerá a los trabajadores para su trabajo de tres uniformes completos de trabajo al año, incluido calzado, de forma que estén adecuados para cada actividad, abasteciendo en caso de embarazo de prendas adecuadas a su estado, quedan exceptuados de este derecho los trabajadores de los grupos de personal directivo, técnico y administrativo.

Los mencionados uniformes de trabajo serán entregados a más tardar el 30 de abril (2 equipaciones) y 30 de septiembre (una equipación) de cada año.

La relación exacta de prendas de trabajo a entregar será la que se establece a continuación:

- Prendas a entregar antes del 30 de abril:

2 polos de manga corta. Excepto para el personal de cabina de triaje que serán de manga larga.

2 pantalones verano.

1 chaqueta.

1 botas de seguridad.

- Prendas a entregar antes del 30 de septiembre:

2 polos de manga larga

2 pantalones invierno

1 forro polar

1 anorak(cada dos años) alternado con 1 chaleco anorak (cada dos años)

1 botas de seguridad

#### Artículo 16. Seguridad y salud en el trabajo.

Principios generales:

Es compromiso de las partes, en cumplimiento de lo previsto en la ley 31/1995 de 10 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, fomentar cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores/as frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz para prevenir aquellos.

Todo ello presupone un derecho de protección de los/as trabajadores/as frente a los riesgos del trabajo y el correlativo deber del empresario de dar una protección eficaz de los/as trabajadores/as frente a dichos riesgos, esta protección se concreta, en el ámbito de la empresa, en una serie de derechos de información, formación, vigilancia de la salud, consulta y participación de los trabajadores/as, entre otros.

Principio de la acción preventiva:

El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con arreglo a los siguientes principios generales:

a) Evitar y combatir los riesgos en su origen.

b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.

- c) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro, utilizándose los equipos de protección individual sólo cuando no sea posible evitar los riesgos actuando sobre sus causas.
- d) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- g) Planificar la prevención, la gestión de la prevención ha de formar inexcusablemente parte de los objetivos de la empresa.

#### Evaluación de riesgos:

La acción preventiva en la empresa se planificará por el empresario a partir de la preceptiva evaluación inicial de riesgos que se realizará con carácter específico, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los posibles riesgos especiales.

A tal fin, La empresa, a partir de la información obtenida sobre organización, características y complejidad de trabajo, las materias o sustancias utilizadas, los equipos de protección existentes en la empresa y sobre el estado de salud de los/as trabajadores/as, procederán a determinar los elementos peligrosos y a identificar a los/as trabajadores/as expuestos a riesgos, evaluando aquellos riesgos que no puedan eliminarse, controlarse o reducirse, para dicha evaluación, la empresa debe tener en cuenta la información recibida de los propios trabajadores afectados o sus representantes, así como la normativa específica, si la hubiere.

La evaluación y sus resultados deben documentarse, especialmente respecto de cada puesto de trabajo cuya evaluación ponga de manifiesto la necesidad de tomar alguna medida preventiva. Dicha documentación deberá facilitarse a los representantes de los/as trabajadores/as y órganos de prevención existentes en la empresa.

#### Planificación preventiva:

A partir de los resultados de la evaluación el empresario realizará la correspondiente planificación preventiva o adoptará las medidas correctoras necesarias para garantizar el mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores/as, todo ello junto con la representación de aquellos y los órganos de prevención de la empresa.

#### Información:

A la firma del presente convenio, la empresa estará obligada a informar periódicamente, a todo el personal adscrito a este convenio, haciendo especial énfasis en lo relacionado con las conclusiones obtenidas de la evaluación de riesgos laborales y el consiguiente plan de prevención de aquellos riesgos.

Los acuerdos alcanzados entre empresa y delegados/as de prevención o comités de seguridad y salud, se publicarán en los tabloneros de anuncios. Así mismo dichas representaciones, conjuntamente y de forma consensuada, pueden tratar de la conveniencia de celebrar alguna asamblea informativa para el personal de la empresa en los supuestos que estimen necesarios.

#### Formación:

La empresa garantizará la formación teórica y práctica para los trabajadores/as afectados, acordes con los trabajos a realizar y los factores específicos de riesgos del mismo, en base a la evaluación de riesgos.

En el cumplimiento del deber legal de prevención, la formación habrá de impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento de aquellas del tiempo invertido en la misma.

Dicha formación se consultará previamente con los delegados de prevención, informando de los estamentos que realicen esta formación.

El tiempo dedicado a la formación de los delegados de prevención, será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre ellos.

#### Vigilancia de la salud:

El empresario es el responsable de la vigilancia de la salud de los trabajadores/as a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo y, por lo tanto, resulta obligatorio realizar reconocimientos médicos específicos en los términos previstos en la normativa aplicable y protocolos médicos publicados por el ministerio de sanidad y consumo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador/a preste su consentimiento de este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los/as trabajadores/as, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los/as trabajadores/as o para

verificar si el estado de salud del trabajador/a puede constituir un riesgo para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Los resultados de esta vigilancia serán comunicados a los/as trabajadores/as afectados. así mismo el empresario y las personas y órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se derivan de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador/a para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que pueda desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

#### **Artículo 17. Transición justa, trabajo decente y Empleos Verdes. Actuaciones en defensa y protección del medio ambiente.**

Las partes firmantes del presente convenio consideran fundamental garantizar que la transición ecológica hacia un modelo económico respetuoso con el medioambiente, en el marco de la acción climática, sea justa y responsable; y a que los nuevos empleos que surjan o puedan surgir de este proceso -los denominados empleos verdes- respeten los derechos fundamentales laborales y el trabajo decente, garantizando el derecho a la protección de la salud en el trabajo, el diálogo social, la igualdad de condiciones y la seguridad social, entre otras cuestiones, siguiendo los principios inspiradores sobre todo ello, derivados de la Cumbre de acción climática y para una transición justa de la ONU celebrada en Nueva York (EEUU) en Septiembre 2019.

A tal fin, las partes firmantes de éste convenio consideran, igualmente, necesario que la empresa, sus trabajadores, así como los representantes de estos, actúen de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente.

A estos efectos, las partes firmantes deben adoptar una actitud permanente, responsable y visible en materia de medio ambiente y, al mismo tiempo, conseguir que el esfuerzo que estén desarrollando en este ámbito, y el que se realice en el futuro, así como sus resultados, sean conocidos y adecuadamente valorados por la sociedad y las administraciones competentes.

#### **Artículo 18. Crédito horario de los y las representantes de los/as trabajadores/as en el seno de la empresa.**

Los representantes de los/as trabajadores/as disfrutarán de las garantías establecidas en cada momento por la legislación vigente.

De conformidad ambas partes acuerdan que las horas de crédito mensual que disfrutarán los miembros del comité o delegados de personal se podrán acumular a petición de éstos, en todo o en parte, en uno o varios de sus miembros.

#### **Artículo 19. Derecho de reunión.**

La empresa respetará el derecho de reunión en asamblea a los/as trabajadores/as de las mismas, dichas reuniones serán en cualquier caso fuera de las horas de trabajo y podrán tener lugar dentro del recinto de la empresa a instancia del comité de empresa o delegado de personal.

#### **Artículo 20. Secciones sindicales.**

Se podrán establecer secciones sindicales en la empresa de acuerdo con lo establecido en la ley orgánica de libertad sindical.

#### **Artículo 21. Garantías personales.**

Se respetarán las condiciones personales más beneficiosas que globalmente consideradas superen lo pactado en el presente convenio, en el sentido de que los/as trabajadores/as que antes de la vigencia de este convenio vinieran percibiendo una retribución real global superior a la aquí establecida, no vean disminuida su remuneración total como consecuencia de la entrada en vigor del presente convenio.

#### **Artículo 22. Compensación y absorción.**

Las condiciones pactadas en este convenio absorben y compensan en su totalidad las que anteriormente rigieran por mejoras pactadas o unilateralmente concedidas por la empresa (mediante mejoras voluntarias, sueldos o salarios, primas o pluses fijos o variables, gratificaciones o beneficios voluntarios o conceptos equivalente o análogos), o por imperativo legal.



Habida cuenta la naturaleza del convenio de las condiciones que aquí se establecen, las disposiciones legales futuras y en todo lo dispuesto en los Reales Decretos por los que se apruebe cualquier modificación del salario mínimo interprofesional que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente considerados y en cómputo anual, superan el nivel total de éste, en caso contrario serán absorbidos por las mejoras pactadas.

Como excepción a la regla general anteriormente indicada, y con efectos a partir del 1 de enero de 2017, la antigüedad que devengue un trabajador a partir de dicha fecha, no podrá ser compensada ni absorbida.

#### **Artículo 23. Género neutro.**

Todas las condiciones y expresiones que se contienen en el presente Convenio, 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, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.

#### **Artículo 24. Horas extraordinarias.**

Se consideran horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada diaria de trabajo establecida legalmente.

Dichas horas a elección del trabajador/a, se podrán compensar en descanso o mediante su abono, que en ningún caso podrá ser inferior al resultado de la suma de las cantidades, también anuales, que el convenio establece para cada puesto de trabajo en concepto de salario base, plus de higiene, y antigüedad, entre las horas anuales pactadas en el convenio.

#### **Artículo 25. Trabajo nocturno.**

Se considera trabajo nocturno lo contemplado para esta situación en el artículo 36 del Estatuto de los trabajadores, considerando dicho trabajo el realizado entre las 21 horas y las 6 de la mañana.

El trabajo nocturno tendrá una retribución específica que se determinará por acuerdo entre la representación de los/as trabajadores/as y la empresa.

#### **Artículo 26. Régimen disciplinario.**

Se estará a lo dispuesto en el art. 54 y siguientes del Convenio colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado.

#### **Artículo 27. Subrogación.**

Las partes pactan expresamente que en todo lo relativo a la estabilidad en el empleo derivado de la subrogación del personal, así como todas las previstas en el Convenio General del Sector, se estará a lo establecido en el Capítulo XI, artículos 49 y siguientes (u otros que los sustituyan, en su caso, en su momento) del Convenio General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riego, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos Limpieza y Conservación de Alcantarillado.

#### **Artículo 28. Vinculación a la totalidad.**

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

En el supuesto de que la autoridad administrativa laboral o judicial, haciendo uso de sus facultades, considere que alguno de los pactos relativos a materia económica conculca la legalidad vigente, el presente Convenio dejará de surtir efectos la totalidad del convenio colectivo.

En tal caso las partes tendrán la obligación de reunirse dentro de los tres meses siguientes.

### **DISPOSICIONES ADICIONALES**

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.- Clasificación profesional.**

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 Ley 3/2012 de 6 de Julio, de Reforma del Mercado Laboral, el sistema de clasificación profesional de los trabajadores del presente Convenio Colectivo se regirá

por medio de grupos profesionales, los cuales ya vienen establecidos en los Artículos 20 a 22 – Capítulo V- del Convenio General del Sector de Limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado.

En consecuencia, 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 el Artículo 22, apartado D) del Convenio General del Sector de Limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado, y en virtud de ello, los trabajadores, podrán desempeñar cualquiera de las funciones correspondientes a su grupo profesional.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.- Procedimiento relativo a las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, al amparo de lo establecido en el art. 34 apartado 8º del Estatuto de los Trabajadores.**

**1-. Objeto.**

El presente Procedimiento tiene por objeto regular el ejercicio, trámite y resolución de las solicitudes realizadas por las personas trabajadoras relativas a las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, al amparo de lo establecido en el Art. 34 apartado 8º del Estatuto de los Trabajadores.

**2-. Garantías del procedimiento.**

Con el presente procedimiento se pretende garantizar por las partes firmantes del convenio determinados criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras que de uno y otro sexo

**3-. Procedimiento.**

3.1. La persona trabajadora que pretenda solicitar la adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, al amparo de lo establecido en el Art. 34 apartado 8º del Estatuto de los Trabajadores, deberá hacerlo a través de solicitud escrita, en el que se establezca de manera clara e inequívoca:

- a) La pretensión de la solicitud, así como su justificación o causa que la motiva, de manera razonada y,
- b) El tiempo por el que se solicita la misma.

El trabajador deberá acreditar documentalmente los hechos en que basa su solicitud de cambio o adaptación.

3.2. Una vez recibida la solicitud por parte de la empresa, se abrirá un periodo de negociación entre la empresa y la persona trabajadora durante un plazo máximo de 30 días.

3.3. Una vez finalizado el plazo de negociación previsto en el apartado anterior, la empresa deberá contestar por escrito a la persona trabajadora en el plazo de 15 días hábiles, comunicando una de las siguientes tres respuestas posibles:

- a) La aceptación de la solicitud presentada por la persona trabajadora.
- b) La denegación de la solicitud presentada por la persona trabajadora, pero planteando una propuesta alternativa que a entender de la empresa posibilita las necesidades de conciliación de la persona trabajadora.
- c) La denegación de la solicitud presentada por la persona trabajadora, manifestando su negativa al ejercicio de la propuesta planteada por la persona trabajadora.

3.4. En los supuestos en los que la contestación de la empresa sea la denegación de la solicitud presentada por la persona trabajadora, pero planteando una propuesta alternativa que a entender de la empresa posibilita las necesidades de conciliación de la persona trabajadora, esta dispondrá del plazo de 15 días hábiles para aceptar o rechazar, por escrito, la propuesta alternativa planteada por la empresa.

3.5. Con el fin de garantizarse por las partes firmantes del convenio los criterios que, a su vez, garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras que, de uno y otro sexo, en las respuestas denegatorias que puedan plantearse por la empresa, se establecen, a modo de ejemplo, como causas o razones objetivas que justifican tal denegación o rechazo de las solicitudes, las siguientes:

3.5.1. Cuando la persona trabajadora que haya solicitado el cambio o adaptación forme parte de un grupo o equipo de trabajo, que sea vea perjudicado o afectado negativamente, en cualquier ámbito y/o nivel productivo u organizativo.

3.5.2. Cuando la personal trabajadora que haya solicitado el cambio o adaptación preste sus servicios en un centro de trabajo, instalación o lugar de trabajo que sólo permanezca abierta durante determinadas franjas horarias de inicio y finalización de los servicios prestados a los clientes.

3.5.3. Cuando el cambio o adaptación solicitado por la persona trabajadora pueda perjudicar la buena marcha o continuidad del servicio o actividad y en su caso, cuando pueda poner en peligro los compromisos obligacionales asumidos con el cliente.

3.5.4. Cuando el cambio o adaptación solicitado por la persona trabajadora pueda perjudicar a otro u otros/as trabajadores/as al verse afectados en sus condiciones si la empresa acepta la solicitud. En estos casos, la persona que pueda verse afectada tendrá derecho a audiencia previa, con carácter previo a que la empresa adopte la decisión definitiva.

3.5.5. Cuando el cambio o adaptación solicitado por la persona trabajadora respecto a la forma de prestación sea incompatible con el objeto y naturaleza de su puesto de trabajo o distorsione tal manera la forma de su desempeño que le haga perder su finalidad; o, en su caso, contravenga lo establecido en el convenio colectivo en cualquiera de sus materias.

3.5.6. Cuando la persona que solicite el cambio o adaptación no haya acreditado suficientemente la justificación o razones en la que hace sustentar su petición.

3.5.7. Y en general, cuando el cambio o adaptación solicitado por la persona trabajadora no sea razonable y proporcionada en relación a sus necesidades, respecto a las necesidades organizativas y productivas de la empresa.

Las razones y causas denegatorias anteriormente expuestas se indican, por las partes negociadoras del convenio, a efectos meramente enunciativos, y por tanto, no son excluyentes o limitativas de cualesquiera otras respuestas que puedan invocarse por la empresa, en un sentido similar o asimilable a las mismas.

#### 4. Impugnación judicial.

Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido al efecto.

#### 5. Reversibilidad de la adaptación.

5.1. La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado.

5.2. También se podrá producir el regreso a la jornada o modalidad contractual anterior de la persona trabajadora cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiera transcurrido el periodo previsto.

#### 6. Compatibilidad con otros derechos establecidos en el Art. 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Todo lo dispuesto en el presente procedimiento se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el Art. 37 del Estatuto de los Trabajadores.

#### 7. Modificación legal o normativa.

El presente procedimiento se articula en base a la remisión normativa a la negociación colectiva, efectuada a través del Real Decreto-Ley 8/2019, de 8 de marzo. Si dicha norma fuera sufriendo de cambios, o fuera objeto de derogación total o parcial, ambas partes, se comprometen a adaptar la presente disposición a la legislación y/o normativa vigente en tal momento.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. - Industria 4.0 y nueva era digital.**

Ambas partes, impulsadas por una visión proactiva y en el contexto del diálogo social que vertebra, rige e inspira las relaciones laborales y sindicales entre empresa y representantes de los trabajadores y Sindicatos, se comprometen, de manera responsable y ciertamente pionera en el

sector y en el seno de la comisión mixta paritaria del presente convenio, a abordar, debatir y analizar, conjuntamente -si a ello ha lugar- la afectación e impacto de la denominada Industria 4.0, la nueva era de la digitalización, Internet de las Cosas y las nuevas tecnologías, en el sector y actividades desarrolladas por la empresa así como las afines o accesorias, con la finalidad de extraer, en el entorno de las relaciones laborales y del trabajo, conclusiones que, en su caso, permitan anticiparse y prever nuevas situaciones y realidades socioeconómicas que a buen seguro marcarán la senda de los nuevos mercados y economías emergentes, en un mundo globalizado e interconectado como el actual.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA. – Horas adicionales.**

Las horas trabajadas que superen o sobrepasen la jornada de trabajo establecida en el artículo 11 del Convenio Colectivo, pero que no superen o sobrepasen la jornada máxima legal establecida en el artículo 34.1 del Estatuto de los Trabajadores, computado todo ello anualmente, tendrán la consideración de horas adicionales.

Estas horas adicionales se retribuirán a razón de 10,73 €/h para las categorías de peón, conductor y peón especialista, y su realización será, en todo caso, voluntaria para el trabajador.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA. ANEXOS.**

Los Anexos que se unen y forman parte del presente Convenio Colectivo forman parte integrante e inseparable del mismo y tienen, por tanto, la misma fuerza de obligar.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA.**

Quedan excluidos expresamente del ámbito de aplicación regulado en el artículo 1 del presente convenio, los trabajadores que presten servicios en el servicio de limpieza de viales de la plataforma Alta y Baja del Polígono Alimentario de Mercamadrid, dado que dichos trabajadores se les aplica el convenio colectivo de la empresa “UTE CESPA GESTIÓN DE RESIDUOS S.A., Y CESPA COMPAÑÍA ESPAÑOLA DE SERVICIOS PÚBLICOS AUXILIARES S.A.” ADSCRITOS AL “SERVICIO DE LIMPIEZA DE VIALES DE PLATAFORMA ALTA DEL POLÍGONO ALIMENTARIO DE MERCAMADRID” Y “EL SERVICIO DE LIMPIEZA DE VIALES DE LA PLATAFORMA BAJA DEL POLÍGONO ALIMENTARIO DE MERCAMADRID”.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL SÉPTIMA. Procedimiento extrajudicial de solución de conflictos.**

Procedimiento Extrajudicial de Solución de Conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el Artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.-De conformidad con lo dispuesto en el Artículo 85.3 d) del Estatuto de los Trabajadores, las partes signatarias del presente Convenio Colectivo acuerdan someterse a los procedimientos de conciliación y mediación del sistema de solución Extrajudicial de Conflictos del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, para la resolución de los conflictos de índole colectivo o plural que pudieran sustanciarse, así como los de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias de dicho organismo, como trámite procesal previo obligatorio a la vía judicial, a los efectos de lo establecido en los artículos 63 y 156 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

Con esta adhesión, las partes firmantes del Convenio acuerdan la resolución de conflictos laborales que afectan a trabajadores y empresa incluidos en el ámbito de aplicación. No obstante, 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 la Representación Legal de los Trabajadores. En idénticos términos, igualmente, 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 la representación legal de los trabajadores.

#### **DISPOSICIÓN FINAL**

Respetando el principio de Jerarquía normativa en todo caso, en lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Convenio Colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado que se aplicará de manera subsidiaria en todas las materias no previstas en el artículo 84.2 del ET, así como demás disposiciones de general aplicación.

## ANEXO

TABLAS SALARIALES 2020 RECOGIDA DEL ECOÁREA DE MERCAMADRID

GRUPO PROFESIONAL	PUESTOS DE TRABAJO	SALARIO BASE MENSUAL	PLUS PENOSO PELIGROSO	PLUS HIGIENE	TOTAL MENSUAL	PAGA EXTRA VERANO	PAGA EXTRA INVIERNO	PAGA EXTRA MARZO	TOTAL ANUAL
Grupo Profesional D: Operarios	Peón especialista	816,30	163,26		979,56	851,78	851,78	851,78	14310,03
	Peón	792,56	158,51		951,07	827,02	827,02	827,02	13893,87
	Conductor	923,93	184,78		1108,71	964,09	964,09	964,09	16196,79
Grupo Profesional B: Mandos intermedios	Jefe de equipo	871,80	174,36		1046,16	909,71	909,71	909,71	15283,08
	Encargado General	1076,29	215,26		1291,55	1123,09	1123,09	1123,09	18867,93
Grupo profesional A: Técnicos	Titulado superior	1312,17		196,83	1508,99	1312,17	1312,17	1312,17	22044,44

PLUS TRANSPORTE	2,43 € POR DÍA EFECTIVAMENTE TRABAJADO
AYUDA FAMILIAR	15,93 € MENSUAL POR HIJO/A DE 0 A 16 AÑOS
NOCTURNIDAD	15,65% SOBRE SALARIO BASE

TABLAS SALARIALES 2021 RECOGIDA DEL ECOÁREA DE MERCAMADRID

GRUPO PROFESIONAL	PUESTOS DE TRABAJO	SALARIO BASE MENSUAL	PLUS PENOSO PELIGROSO	PLUS HIGIENE	TOTAL MENSUAL	PAGA EXTRA VERANO	PAGA EXTRA INVIERNO	PAGA EXTRA MARZO	TOTAL ANUAL
Grupo Profesional D: Operarios	Peón especialista	832,62	166,53		999,15	868,82	868,82	868,82	14596,23
	Peón	808,41	161,68		970,09	843,56	843,56	843,56	14171,75
	Conductor	942,40	188,48		1130,88	983,38	983,38	983,38	16520,73
Grupo Profesional B: Mandos intermedios	Jefe de equipo	889,24	177,85		1067,09	927,90	927,90	927,90	15588,74
	Encargado General	1097,82	219,57		1317,39	1145,55	1145,55	1145,55	19245,29
Grupo profesional A: Técnicos	Titulado superior	1338,41		200,76	1539,17	1338,41	1338,41	1338,41	22485,32

PLUS TRANSPORTE	2,48 € POR DÍA EFECTIVAMENTE TRABAJADO
AYUDA FAMILIAR	16,25 € MENSUAL POR HIJO/A DE 0 A 16 AÑOS
NOCTURNIDAD	15,65% SOBRE SALARIO BASE

(03/22.285/20)





## I. COMUNIDAD DE MADRID

### C) Otras Disposiciones

#### Consejería de Economía, Empleo y Competitividad

- 4** *RESOLUCIÓN de 4 de septiembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación de la modificación del Convenio Colectivo de la Empresa Comar Inversiones Capital, S. A. U. (centro de trabajo de Aranjuez). (Código número 28102581012019).*

Examinada la modificación del Convenio Colectivo de la Empresa, por la que se acuerda modificar diversos artículos del mencionado Convenio, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, 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 la modificación de diversos artículos del citado 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 4 de septiembre de 2020.—El Director General de Trabajo, Álvaro Rodríguez de la Calle.

**ACUERDO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA PARA LA MODIFICACIÓN DEL CONVENIO  
COLECTIVO DE COMAR INVERSIONES CAPITAL SAU -CENTRO TRABAJO ARANJUEZ**

En Aranjuez, a 13 de febrero de 2020

En Aranjuez, a las 17:30 horas del jueves día 13 de febrero de 2020, REUNIDAS las partes legitimadas negociadoras del Convenio Colectivo de COMAR INVERSIONES CAPITAL SAU del centro de trabajo de Aranjuez:

Por una parte, en **representación de la Empresa** afectada por dicho Convenio

D. Justo Velardos Quintana

D. Luis Arévalo de la Cruz

D. Sonia García Pérez

Por otra parte, en **representación de los trabajadores afectados:**

**(Comité de Empresa):**

D. Sergio Gómez López

D. Raúl Montalvo de la Cruz

Dña. María Luisa Arrabales Gómez

Dña. María Laura Cortes Gándara

D. Javier Burrero Prada

D. Jorge Arroyo Martínez

Dña. Nadia Carrión Merino

Dña. Paloma López Suarez

D. Gregorio Sánchez Gómez

Ambas partes han alcanzado el siguiente:

**ACUERDO**

**PRIMERO:** Las partes firmantes, en representación de la dirección de la Empresa y de los trabajadores que representan, respectivamente, declaran finalizadas dichas deliberaciones, llegando al acuerdo recogido en el Anexo I e incorporados al texto de Convenio Colectivo del Centro de Trabajo de Aranjuez de la Empresa Comar Inversiones Capital SAU que se acompaña, así como en sus anexos correspondientes y que, leídos en su totalidad, merecen su conformidad.

**SEGUNDO:** Había cuenta de que las representaciones sindicales firmantes ostentan la mayoría en el seno del Comité de Empresa y también en la Comisión Negociadora para la representación de los trabajadores, el presente Convenio tiene la consideración de Estatutario y, por tanto, de Convenio de eficacia general, al reunir las exigencias de representatividad establecidas en el art. 87 del Estatuto de los Trabajadores.

**TERCERO:** Las partes firmantes del presente convenio colectivo del centro de trabajo de Aranjuez de la Empresa Comar inversiones Capital SAU autorizan y habilitan a Doña Dolores Díez, de la Central Sindical UGT; para realizar todos los tramites pertinentes antes la Dirección General de trabajo de la Comunidad Autónoma de Madrid relativos al registro, depósito y publicación definitiva de la presente Acta y del Convenio que se adjunta.

Los anteriores acuerdos han sido adoptados por unanimidad de la parte empresarial y por la mayoría de la parte social.

Y para que conste, en prueba de conformidad, firman la presente por cuatuplicado ejemplar en el lugar y fecha señalados en el encabezamiento.

**Por la Empresa**

D. Justo Velardos Quintana

D. Luis Arévalo de la Cruz

D. Sonia García Pérez

**Representantes legales de los trabajadores:**

D. Sergio Gómez López

D. Raúl Montalvo de la Cruz

Dña. María Luisa Arrabales Gómez

Dña. María Laura Cortes Gándara

D. Jorge Arroyo Martínez

Dña. Nadia Carrión Merino

Dña. Paloma López Suarez

D. Gregorio Sánchez Gómez

## ANEXO I

**Modificaciones al Convenio pactadas:****Primera:****Artículo 20. Vacaciones anuales y festivos.**

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo anual de vacaciones, no sustituible por compensación económica, que será de 30 días naturales.

El personal que por su trabajo tenga que trabajar festivos, tendrá derecho al disfrute adicional de 13 días naturales de descanso compensatorio por los festivos, independientemente del número de ellos trabajados al año.

El día 24 de diciembre el Casino permanecerá cerrado. El día 24 se disfrutará por todo el personal en compensación de un festivo, salvo el personal de Servicios Varios. Si la organización del trabajo lo permite podrá disfrutarlo el 31 de diciembre o añadirlo a cualquier periodo de disfrute de vacaciones.

La distribución de vacaciones y la compensación de los festivos se realizará del siguiente modo:

- Se dividirán a los empleados en turnos de vacaciones para la elección de las mismas, así como de los festivos compensables.
- Las vacaciones (30) y la compensación de los festivos (13) se disfrutarán en 6 periodos semanales de 7 días a lo largo del año. Teniendo a libre elección 1 día extra de vacaciones, que el trabajador podrá solicitar a lo largo del año. En cualquier caso, la empresa se reserva el derecho de no otorgar la fecha elegida por el trabajador en concepto de ese día cuando la cantidad de solicitantes impida cubrir el servicio adecuado en su Departamento. Cuando esto ocurra se atenderá a otorgar el día por orden de petición.

- Los empleados tendrán derecho a disfrutar de una semana de sus vacaciones anuales devengadas en el periodo comprendido entre el 1 de julio y el 31 de agosto.

El número de empleados por turno de vacaciones deberá de ser el mismo, siempre que ello sea posible.

- La Dirección de la Empresa establecerá por Departamentos el número de personas como máximo que disfrutan cada turno de vacaciones
- Los empleados podrán cambiar entre ellos las vacaciones y la compensación de los festivos pudiendo ser dichos cambios en periodos de 7 días, en el entendido de que el que trabaje, lo hace en el calendario de días libres y trabajo del compañero al que sustituye.
- El trabajador podrá cambiar un periodo con la Dirección, cuando la persona que ocupaba ese periodo cause baja efectiva en la Empresa.
- El periodo de disfrute de vacaciones de verano comprenderá desde el 1 de junio hasta el 30 de septiembre, debiendo todos los trabajadores de disfrutar al menos de 1 semana en el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.

Dentro de cada puesto de trabajo, sección, área o sub-área, Los trabajadores podrán hacer alegaciones a los turnos de vacaciones expuestos en el calendario, durante un plazo de 30 días a contar de su publicación, procurándose atender las preferencias establecidas en el artículo 38 del Estatuto de los trabajadores, y según los criterios establecidos entre el comité y la empresa.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida total o parcialmente con una incapacidad temporal se estará a la regulación prevista en el artículo 38.3 del Estatuto de los trabajadores vigente en cada momento.

- Las vacaciones quedarán fijadas y firmadas por la Dirección y el Comité de Empresa el uno de noviembre del año anterior al disfrute como fecha máxima.

El personal de Administración tendrá derecho a treinta días naturales de vacaciones.

**Segunda:****Artículo 44. Incapacidad Temporal. -****b) Propinas:**

Durante las situaciones de baja por enfermedad, el trabajador percibirá las siguientes percepciones:

b.1) Si el absentismo no supera el 7%, en el mes anterior al inicio de la situación de baja médica:

- Para la primera y segunda baja en el año natural en curso: 100% de la cantidad resultante de su reparto.
- Para la tercera baja en el año natural en curso: 80% la cantidad resultante de su reparto.

- Para la cuarta baja en el año natural en curso: 70% la cantidad resultante de su reparto.
- Para la quinta baja y sucesivas, en el año natural en curso: 50% la cantidad resultante de su reparto.

b.2) Si el absentismo supera el 7%, en el mes anterior al inicio a la situación de baja médica:

- Para la primera baja en el año natural en curso: el 100% de la cantidad resultante de su reparto.
- Para la segunda y tercera baja en el año natural en curso: el 80% de la cantidad resultante de su reparto.
- Para la cuarta baja y sucesivas, en el año natural en curso:
  - a) Los tres primeros días de IT: el 50% resultante de su reparto.
  - b) A partir del día 4: el 75% resultante del reparto.

En todo caso, las cantidades descontadas a cada trabajador por los motivos expuestos acrecerán el montante destinado al reparto ordinario del resto de los trabajadores.

Para el cómputo de las bajas habidas en el referido año en curso se tendrán en consideración las bajas incurridas desde el 1 de enero al 31 de diciembre de cada año natural.

Igualmente, en todos los supuestos, durante las situaciones de baja por accidente de trabajo, maternidad o paternidad, hospitalización, enfermedad grave que derive en intervención quirúrgica y violencia de género el trabajador percibirá el 100% de la cantidad resultante de su reparto, desde el primer día de baja y mientras dure la situación que motivó su abono (accidente de trabajo, hospitalización, o intervención quirúrgica).

A los fines de determinar si el absentismo supera el 7% conforme lo expuesto anteriormente, se atenderá al número de trabajadores que, en el mes natural anterior a la situación de IT, se hayan ausentado de su puesto de trabajo, ya sea por causas justificadas ya injustificadas, exceptuando únicamente las ausencias derivadas de situaciones de maternidad, paternidad, baja por riesgo en el embarazo y permiso de lactancia, accidente de trabajo y permisos retribuidos.

#### **Tercera:**

Se elimina el artículo 45 Plus de Transporte.

Consecuencia de lo anterior, la cuantía correspondiente al mencionado Plus Transporte (857,40 €/año, equivalentes a 71,45 €/mes en 12 pagas) se adicionará al salario base en todos los Grupos y Puestos de Trabajo.

#### **Cuarta:**

Renumerar los artículos a partir del 45 y hasta el final (debido a la eliminación del artículo 45)

#### **Quinta:**

##### **Artículo 46. Plus Convenio Casino Aranjuez. -**

Dadas las especiales características de la actividad laboral de este Casino y que además opera en una extensa franja horaria, se conviene un Plus de Convenio, cuya cuantía anual será de 1020 € a percibir en 12 mensualidades, a razón de 85 € cada una. Esta cantidad será percibida proporcionalmente al tiempo trabajado en los contratos a tiempo parcial, tanto en caso de incorporaciones o ceses como en caso de reducciones de jornada. Este Plus de Convenio Casino Aranjuez comprende y compensa expresamente cualquier complemento salarial por razón del trabajo nocturno, en domingo, en festivo y turnicidad, por lo que este plus lo percibirán aquellos trabajadores con estas características especiales.

#### **Sexta:**

Se actualizarán las tablas salariales, previa aplicación del incremento del 1,1% establecido para el año 2020 en el artículo 43 del Convenio y de conformidad con los acuerdos alcanzados y mencionados más arriba:

- Eliminación del plus transporte e incremento proporcional del Salario Base.
- Incremento del Plus Convenio hasta la cuantía de 85 €/mes por doce mensualidades.

Igualmente, para el caso que existan puestos de trabajo cuyo salario bruto anual no alcance el nuevo salario mínimo interprofesional, fijado en 13.300 € brutos anuales para el año 2020, se incrementara el Salario Base en el importe correspondiente.

Las tablas serán firmadas por las partes a fin de ser publicadas a la mayor brevedad posible sin más trámite.

**Séptima:**

El presente acuerdo surte efecto entre las partes desde el día de hoy, 13 de febrero de 2020

(03/22.292/20)





## I. COMUNIDAD DE MADRID

### C) Otras Disposiciones

#### Consejería de Economía, Empleo y Competitividad

- 5** *RESOLUCIÓN de 4 de septiembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación de la modificación del Convenio Colectivo de la Empresa J. García Carrión. (Código número 28100401012014).*

Examinada la modificación del Convenio Colectivo de la Empresa, por la que se acuerda modificar diversos artículos del mencionado Convenio, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, 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 la modificación de diversos artículos del citado 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 4 de septiembre de 2020.—El Director General de Trabajo, Álvaro Rodríguez de la Calle.

# **ACTA DE LA MESA NEGOCIADORA PARA LA REVISIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA “J. GARCÍA CARRIÓN, SOCIEDAD ANÓNIMA”**

En Madrid, siendo las 10:00 horas del día 5 de agosto de 2.020, se reúnen las personas relacionadas a continuación, en su calidad de representantes de los trabajadores y de la empresa legitimados para negociar en el presente ámbito, al objeto de dar conformidad a las subsanaciones advertidas por la Dirección General de Trabajo, de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad de la Comunidad de Madrid, a la hora de registrar la modificación de determinados apartados del Convenio Colectivo de la empresa “J. García Carrión, Sociedad Anónima” (código número 28100401012014) (el “**Convenio**”).

## **POR LA REPRESENTACIÓN DE LA EMPRESA (la “RE”):**

- José García-Carrión Jordán

## **POR LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES (la “RT”):**

- Magdalena Hernández Carrillo
- Miguel Ángel Bernal Gil
- Raquel López del Olmo
- Melchor Jiménez Blanes

**Ambas representaciones (RE y RT) se denominarán colectivamente, cuando corresponda, las “Partes”.**

## **EXPONEN**

**ÚNICO.-** De conformidad con la Comunicación de Subsanación emitida, en fecha 31 de julio de 2020, por la Dirección General de Trabajo, de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad de la Comunidad de Madrid, y notificada a la empresa el día 3 de agosto de 2020, respecto del registro de la modificación de determinados apartados del Convenio, las Partes se han reunido a los efectos de subsanar las cuestiones advertidas por la citada Autoridad Laboral en el sentido que se pasa a exponer. Por ello,

## **ACUERDAN**

- En atención a lo anterior, la Mesa Negociadora de las modificaciones del Convenio procede a revisar y a corregir el defecto advertido en los términos que se pasan a exponer:
  - **Artículo 4:** Se añade el preaviso mínimo de cinco días para la distribución irregular de la jornada de conformidad con lo dispuesto en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores (la redacción definitiva puede encontrarse al final de este acta).
- Realizadas las anteriores manifestaciones, se adjunta al presente documento, como **Anexo I**, copia firmada del texto completo del Convenio una vez efectuadas las correcciones indicadas. Igualmente, como **Anexo II**, se adjunta copia en formato Word del texto completo del citado Convenio.
- Asimismo, las Partes convienen en que la Empresa quedará encargada de realizar los trámites necesarios ante la Autoridad Laboral para subsanar los defectos advertidos por esta con carácter previo al registro, depósito y posterior publicación en el Boletín Oficial correspondiente del acuerdo de modificación del vigente Convenio Colectivo de la empresa “J. García Carrión, Sociedad Anónima”.

\*\*\* \* \*\*\*

Y, en el lugar y fecha al inicio indicados, las Partes firman cuatro ejemplares del acta de acuerdo de la Mesa Negociadora para la subsanación y modificación de los apartados expuestos del vigente Convenio Colectivo de la empresa “J. García Carrión, Sociedad Anónima”, en prueba de su conformidad.

**POR LA REPRESENTACIÓN DE LA EMPRESA**

NOMBRE Y APELLIDOS	D.N.I.	PUESTO	FIRMA
José García-Carrión Jordán	*****	Presidente	

**POR LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES**

NOMBRE Y APELLIDOS	D.N.I.	FIRMA
Magdalena Hernández Carrillo	*****	
Miguel Ángel Bernal Gil	*****	
Raquel López del Olmo	*****	
Melchor Jiménez Blanes	*****	

**TEXTO DE LOS APARTADOS MODIFICADOS E INCLUIDOS EN EL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA “J. GARCÍA CARRIÓN, SOCIEDAD ANÓNIMA” TRAS LA SUBSANACIÓN REQUERIDA POR LA AUTORIDAD LABORAL EN FECHA 31 DE JULIO DE 2020**

- **Artículo 4.** Se deroga el actual artículo 4, que queda redactado tal y como sigue:

Art. 4. Jornada, vacaciones y licencias.— La duración de la jornada laboral de trabajo, para el periodo de vigencia del presente convenio, será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo global año, con una jornada máxima anual de 1.800 horas de trabajo efectivo.

Las horas de trabajo aquí pactadas son de trabajo efectivo y, por tanto, el trabajador estará a la hora de inicio y terminación de la jornada en el puesto de trabajo.

Distribución de la jornada: La distribución de la jornada anual de trabajo, dada la posible irregularidad de la carga de trabajo a lo largo del año, en razón de la estacionalidad derivada de las exigencias del mercado, podrá efectuarse durante todos los días de la semana de manera variable, pudiéndose distribuir irregularmente a lo largo del año en función de la estacionalidad o de la carga de trabajo diaria, semanal o mensual.

La dirección, en atención a la especiales circunstancias organizativas y productivas concurrentes, podrá requerir a los trabajadores, previo aviso con una antelación de, al menos, cinco días, para que presten servicios, ya sea a tiempo completo o parcial, en aquellos días considerados festivos locales al amparo del calendario laboral correspondiente. Las horas trabajadas en días festivos locales, se compensarán con periodos de descanso equivalentes en otra fecha elegida de mutuo acuerdo con los trabajadores o sus representantes.

En todo caso se respetarán los descansos diarios y semanales previstos en la Ley, comunicándose con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de la distribución irregular de la jornada.

A consecuencia de las razones establecidas en el párrafo primero de este artículo, la prestación de trabajo podrá modificarse por la dirección en el ejercicio de la facultad que le asiste, con los siguientes límites, salvo pacto en contrario:

1. El día de descanso semanal podrá acumularse en periodos de catorce días, y el medio día de descanso semanal en periodos de cuatro semanas.
2. Las jornadas especiales serán establecidas por la dirección en cada momento atendiendo siempre las necesidades productivas de la misma.
3. Con independencia de los periodos de descanso establecidos legalmente, los días 24 y 31 de diciembre, el trabajo se planificará como máximo hasta las catorce horas.

La dirección podrá hacer la planificación de las vacaciones, de conformidad con los usos y costumbres existentes en la empresa, a razón de dos semanas consecutivas en verano, y dos semanas más, una en el entorno de navidades y otra en el de Semana Santa. Los días restantes, hasta completar los veintidós días laborables de vacaciones, se disfrutarán, en fecha diferente a las fijadas con anterioridad, a solicitud del trabajador siempre que sea posible su concesión por necesidades de la empresa en los días solicitados.

- **Artículo 5.** Se deroga el actual artículo 5, que queda redactado tal y como sigue:  
 Art. 5. Período de prueba.— El personal de nuevo ingreso se entenderá contratado con un período de prueba que dependerá según el grupo profesional. En concreto:  
 Grupos I, II y III: Período de prueba de seis meses.  
 Grupo IV: Período de prueba de nueve meses.  
 En todo caso, el período de prueba se entiende de trabajo efectivo, por lo que el mismo quedará en suspenso en los supuestos de suspensión del contrato de trabajo, en base a lo dispuesto en el artículo 14.3 del Estatuto de los Trabajadores
- **Disposición Adicional Segunda.** Se deroga la actual Disposición Adicional Segunda, que queda redactada tal y como sigue:  
 Salarios base de grupo.—Las partes acuerdan que, durante la vigencia del presente convenio, los anteriores grupos profesionales tengan los siguientes salarios base anuales que, en cualquier caso, se distribuirán en 12 pagos ordinarios y los dos extraordinarios previstos en el artículo 13 del convenio colectivo.
  - Grupo IV: 16.023,28 euros/año.
  - Grupo III: 14.906,92 euros/año.
  - Grupo II: 13.790,84 euros/año.
  - Grupo I: 13.300,00 euros/año.
 Estos salarios base de grupo se mantendrán inalterados durante la vigencia del convenio, respetando, en todo caso, el salario mínimo interprofesional fijado en cada momento.
- **Capítulo VIII. Artículo 25.** Se incluye un nuevo Capítulo VIII denominado “Jubilación” e, incluido en él, un nuevo artículo 25 denominado también “Jubilación”, que queda redactado tal y como sigue:  
 Al amparo de lo dispuesto en la Disposición Adicional Décima del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en la redacción dada por el Real Decreto Ley 28/2018, de 28 de diciembre, (BOE 29 de diciembre de 2018), la empresa podrá proceder a la extinción de contratos de trabajo por el cumplimiento por parte de los/las trabajadores/as de la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:
  - a) El trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.
  - b) Con carácter simultáneo a la extinción del contrato de trabajo por la causa indicada, la empresa habrá de implementar alguna de las siguientes medidas: (i) transformación de un contrato temporal en indefinido, (ii) transformación de un contrato parcial en un contrato a jornada completa (con la aquiescencia del trabajador a tiempo parcial) o (iii) contratación de un nuevo trabajador.

(03/22.346/20)



## IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

### JUZGADO DE LO SOCIAL DE

**6**

### MADRID NÚMERO 1

#### EDICTO

#### CÉDULA DE CITACIÓN A JUICIO Y A INTERROGATORIO

#### ÓRGANO QUE ORDENA CITAR

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1 DE Madrid.

#### ASUNTO EN QUE SE ACUERDA

JUICIO Nº 338/2020 PROMOVIDO POR D./Dña. YURIY DRAGYRUK SOBRE Despido.

#### PERSONA QUE SE CITA

CONSTRUCCIONES ANISORAC S.L. EN CONCEPTO DE PARTE DEMANDADA EN DICHO JUICIO.

#### OBJETO DE LA CITACIÓN

ASISTIR AL/A LOS ACTO/S DE CONCILIACIÓN Y JUICIO Y EN, SU CASO, RESPONDER AL INTERROGATORIO SOLICITADO POR D./Dña. YURIY DRAGYRUK SOBRE LOS HECHOS Y CIRCUNSTANCIAS OBJETO DEL JUICIO Y QUE EL TRIBUNAL DECLARE PERTINENTE.

#### LUGAR Y FECHA EN LA QUE DEBE COMPARECER

EN LA SEDE DE ESTE JUZGADO, SITO EN C/ Princesa, 3, Planta 2 - 28008, SALA DE VISTAS Nº 4.1, UBICADA EN LA PLANTA 4ª EL DÍA 26/10/2020, A LAS 11:10 HORAS.

#### ADVERTENCIAS LEGALES

1.- Su incomparecencia injustificada no impedirá la celebración del juicio, que continuará sin necesidad de declarar su rebeldía (Art. 83.3 LJS).

Las siguientes comunicaciones se harán en los estrados del Juzgado, salvo las que revistan forma de auto o sentencia o se trate de emplazamiento (Art. 59 LJS).

2.- Debe concurrir a juicio con todos los medios de prueba que intente valerse (Art. 82.2 LJS).

3.- Si pretende comparecer en el juicio asistido de Abogado o representado por Procurador o Graduado Social colegiado debe manifestarlo a este Juzgado por escrito dentro de los dos días siguientes a la publicación del presente edicto (Art. 21.2 LJS).

4.- Si no comparece, y no justifica el motivo de la incomparecencia, el tribunal podrá considerar reconocidos los hechos controvertidos que le perjudiquen (artículo 304 de la Ley 1/2000, de Enjuiciamiento Civil -LEC-, en relación con el artículo 91 de la LJS).

5.- La publicación de este edicto sirve de citación en legal forma a la parte demandada que se encuentra en ignorado paradero.

La persona citada puede examinar los autos en la Secretaría del Juzgado hasta el día de la celebración del juicio.

En Madrid, a uno de septiembre de dos mil veinte.

D./Dña. LAURA CARRIÓN GÓMEZ  
EL/LA LETRADO/A DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA

(03/21.355/20)



**IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA****JUZGADO DE LO SOCIAL DE****7****MADRID NÚMERO 2****EDICTO****CÉDULA DE CITACIÓN A JUICIO Y A INTERROGATORIO****ÓRGANO QUE ORDENA CITAR**

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 2 DE Madrid.

**ASUNTO EN QUE SE ACUERDA**

JUICIO Nº 199/2020 PROMOVIDO POR D./Dña. VALENTINE TRIAMCHAIPISUT SOBRE Despido.

**PERSONA QUE SE CITA**

WEARTIFY SL EN CONCEPTO DE PARTE DEMANDADA EN DICHO JUICIO.

**OBJETO DE LA CITACIÓN**

ASISTIR AL/A LOS ACTO/S DE CONCILIACIÓN Y JUICIO Y, EN SU CASO, RESPONDER AL INTERROGATORIO SOLICITADO POR D./Dña. VALENTINE TRIAMCHAIPISUT SOBRE LOS HECHOS Y CIRCUNSTANCIAS OBJETO DEL JUICIO Y QUE EL TRIBUNAL DECLARE PERTINENTE.

**LUGAR Y FECHA EN LA QUE DEBE COMPARECER**

EN LA SEDE DE ESTE JUZGADO, SITO EN C/ Princesa, 3, Planta 2 - 28008, SALA DE VISTAS Nº FI1, UBICADA EN LA PLANTA 2º, EL DÍA 05/11/2020, A LAS 10:30 HORAS.

**ADVERTENCIAS LEGALES**

1. Su incomparecencia injustificada no impedirá la celebración del juicio, que continuará sin necesidad de declarar su rebeldía (Art. 83.3 LJS).

Las siguientes comunicaciones se harán en los estrados del Juzgado, salvo las que revistan forma de auto o sentencia o se trate de emplazamiento (Art. 59 LJS).

2. Debe concurrir a juicio con todos los medios de prueba que intente valerse (Art. 82.2 LJS).

3. Si pretende comparecer en el juicio asistido de Abogado o representado por Procurador o Graduado Social colegiado debe manifestarlo a este Juzgado por escrito dentro de los dos días siguientes a la publicación del presente edicto (Art. 21.2 LJS).

4. Si no comparece, y no justifica el motivo de la incomparecencia, el tribunal podrá considerar reconocidos los hechos controvertidos que le perjudiquen (artículo 304 de la Ley 1/2000, de Enjuiciamiento Civil -LEC-, en relación con el artículo 91 de la LJS).

5. La publicación de este edicto sirve de citación en legal forma a la parte demandada que se encuentra en ignorado paradero.

La persona citada puede examinar los autos en la Secretaría del Juzgado hasta el día de la celebración del juicio.

En Madrid, a dos de septiembre de dos mil veinte.

D./Dña. LAURA CARRIÓN GÓMEZ

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

(03/21.323/20)





## IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

### JUZGADO DE LO SOCIAL DE

**8****MADRID NÚMERO 2****EDICTO  
CÉDULA DE NOTIFICACIÓN**

Dña. LAURA CARRIÓN GÓMEZ LETRADA DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA DEL  
Juzgado de lo Social nº 2 de Madrid.

HAGO SABER: Que en el procedimiento 67/2020 de este juzgado de lo Social, seguido a instancia de FREMAP MUTUA DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES SEGURIDAD SOC frente a INDUSTRIAS DE MADERA GRAMA SA sobre Ejecución de títulos judiciales se ha dictado la resolución con la siguiente parte dispositiva:

**PARTE DISPOSITIVA**

En atención a lo expuesto, se acuerda:

a) Declarar a la ejecutada, INDUSTRIAS DE LA MADERA GRAMA, S.A. con CIF A28427151, en situación de INSOLVENCIA TOTAL por importe de 51.259,83 euros, insolvencia que se entenderá, a todos los efectos, como provisional.

b) Archivar las actuaciones previa anotación en el Libro correspondiente de este Juzgado, y sin perjuicio de continuar la ejecución si en lo sucesivo se conocen nuevos bienes del ejecutado.

De conformidad con el art. 276.5 de la L.R.J.S., la declaración firme de insolvencia del ejecutado se hará constar en el registro correspondiente según la naturaleza de la entidad. Notifíquese la presente resolución a las partes y al Fondo de Garantía Salarial advirtiéndose que contra la misma cabe interponer recurso de reposición ante este Juzgado dentro del plazo de TRES DIAS hábiles a contar desde su notificación. Y una vez firme, hágase entrega de certificación a la parte ejecutante, para que surta efectos ante el Fondo de Garantía Salarial.

Así, por este decreto, lo acuerdo y firmo. Doy fe.

LA LETRADA DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA  
Dña. LAURA CARRIÓN GÓMEZ

Y para que sirva de notificación en legal forma a INDUSTRIAS DE MADERA GRAMA S.A., en ignorado paradero, expido el presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid.

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

En Madrid, a tres de septiembre de dos mil veinte.

LA LETRADA DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA

(03/21.382/20)



## IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

### JUZGADO DE LO SOCIAL DE

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

Dña. María José Escobar Bernardos, letrada de la Admón. de Justicia del Juzgado de lo Social nº 22 de Madrid.

Hago saber: Que en la ejecución 163/2019 de este juzgado de lo Social, seguido a instancia de Dña. MAGDALENA RODICA PAJISTEAN frente a SERVICIOS AUXILIARES TORDAM SL sobre Ejecución de títulos judiciales, se ha dictado la siguiente resolución:

Decreto de fecha 09/07/2020 frente al que cabe recurso directo de reposición en el plazo de tres días. Este edicto se dicta en cumplimiento de la Instrucción 6/2012 de la Secretaría General de la Administración de Justicia.

Y para que sirva de notificación en legal forma a SERVICIOS AUXILIARES TORDAM SL, en ignorado paradero, expido el presente para su inserción en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

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

En Madrid, a uno de septiembre de dos mil veinte.

LA LETRADA DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA

(03/21.318/20)



## IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

### JUZGADO DE LO SOCIAL DE

**10****MADRID NÚMERO 27****EDICTO****CÉDULA DE CITACIÓN A JUICIO Y A INTERROGATORIO**

Dña. Elisa Cordero Díez, letrada de la Admón. de Justicia del Juzgado de lo Social número 27 de Madrid.

Hago saber: Que en los autos social 163/2020 que se tramitan en este Juzgado de lo social se ha acordado:

Citar a LIMPIEZAS JARDINERÍA Y CONSEJERÍA JRP GRUPO S.L. por medio de edicto, al objeto de que asista al acto de conciliación y, en su caso, juicio que tendrá lugar 23/11/2020 a las 10:10 horas en la sede de este Juzgado, sito en c/ Princesa, 3, planta 8 - 28008, Sala de Vistas nº 8.4, ubicada en la planta 8.

El contenido de la resolución se encuentra a disposición del citado en esta oficina judicial, donde podrá tener conocimiento íntegro de la misma.

Y para que sirva de citación a LIMPIEZAS JARDINERÍA Y CONSEJERÍA JRP GRUPO S.L., en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Se advierte al/a la destinatario /a que las siguientes comunicaciones se harán en el tablón de anuncios de la oficina judicial, salvo cuando se trata de auto, sentencia, decreto que ponga fin al proceso o resuelva incidentes, o emplazamiento.—El/la letrado/a de la Admón. de Justicia.

En Madrid, a uno de septiembre del dos mil veinte.

Dña. ELISA CORDERO DÍEZ  
LA LETRADA DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA

(03/21.332/20)



## IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

### JUZGADO DE LO SOCIAL DE

11

### MADRID NÚMERO 30

#### EDICTO

#### CÉDULA DE CITACIÓN A JUICIO Y A INTERROGATORIO

#### ÓRGANO QUE ORDENA CITAR

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 30 DE Madrid.

#### ASUNTO EN QUE SE ACUERDA

JUICIO Nº 438/2020 PROMOVIDO POR D./Dña. ALEJANDRO SÁNCHEZ SOUTO SOBRE Reclamación de Cantidad.

#### PERSONA QUE SE CITA

CG POWER SYSTEMS BELGIUM NV EN CONCEPTO DE PARTE DEMANDADA EN DICHO JUICIO.

#### OBJETO DE LA CITACIÓN

ASISTIR AL/A LOS ACTO/S DE CONCILIACIÓN Y JUICIO Y, EN SU CASO, RESPONDER AL INTERROGATORIO SOLICITADO POR D./Dña. ALEJANDRO SÁNCHEZ SOUTO SOBRE LOS HECHOS Y CIRCUNSTANCIAS OBJETO DEL JUICIO Y QUE EL TRIBUNAL DECLARE PERTINENTE.

#### LUGAR Y FECHA EN LA QUE DEBE COMPARECER

EN LA SEDE DE ESTE JUZGADO, SITO EN C/ Princesa, 3, Planta 8 - 28008, SALA DE VISTAS Nº 8.3, UBICADA EN LA PLANTA 8ª, EL DÍA 19/05/2021, A LAS 11:40 HORAS.

#### ADVERTENCIAS LEGALES

1. Su incomparecencia injustificada no impedirá la celebración del juicio, que continuará sin necesidad de declarar su rebeldía (Art. 83.3 LJS).

Las siguientes comunicaciones se harán en los estrados del Juzgado, salvo las que revistan forma de auto o sentencia o se trate de emplazamiento (Art. 59 LJS).

2. Debe concurrir a juicio con todos los medios de prueba que intente valerse (Art. 82.2 LJS).

3. Si pretende comparecer en el juicio asistido de Abogado o representado por Procurador o Graduado Social colegiado debe manifestarlo a este Juzgado por escrito dentro de los dos días siguientes a la publicación del presente edicto (Art. 21.2 LJS).

4. Si no comparece, y no justifica el motivo de la incomparecencia, el tribunal podrá considerar reconocidos los hechos controvertidos que le perjudiquen (artículo 304 de la Ley 1/2000, de Enjuiciamiento Civil -LEC-, en relación con el artículo 91 de la LJS).

5. La publicación de este edicto sirve de citación en legal forma a la parte demandada que se encuentra en ignorado paradero.

La persona citada puede examinar los autos en la Secretaría del Juzgado hasta el día de la celebración del juicio.

En Madrid, a dos de septiembre de dos mil veinte.

D./Dña. M. LUISA GARCÍA TEJEDOR  
EL/LA LETRADO/A DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA

(03/21.315/20)



## IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

### JUZGADO DE LO SOCIAL DE

12

### MADRID NÚMERO 38

EDICTO

CÉDULA DE NOTIFICACIÓN

Doña Teresa Sampedro Blanco, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo social número 38 de Madrid.

Hago saber: Que en el procedimiento 24/2020 de este Juzgado de lo social, seguido a instancias de don Andrés Játiva Recio, frente a Instalaciones Petral Ibérica, S. L., sobre ejecución de títulos judiciales, se ha dictado la siguiente resolución: decreto de insolvencia:

Hallándose en ignorado paradero la demandada, Instalaciones Petral Ibérica, S. L., y de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 59.2 de la LRJ, se ha acordado notificarle la misma por edictos, haciéndoles saber que su contenido íntegro está a disposición de la persona interesada para su consulta en este órgano judicial, sito en la calle Princesa, número 3, décima planta, 28008 Madrid. Haciéndole saber que contra la misma cabe recurso directo de revisión en plazo de tres días.

Este edicto cumple los criterios de protección de datos de carácter personal en el ámbito de la Administración de Justicia establecidos en los arts. 236 bis y siguientes de la Ley Orgánica del Poder Judicial (LOPJ) y la instrucción 6/2012 de la Secretaría General de la Administración de Justicia, relativa a la publicación de edictos en diarios y boletines oficial y la protección de datos.

Y para que sirva de notificación en legal forma a Instalaciones Petral Ibérica, 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 a la destinataria de que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en la oficina judicial, por el medio establecido al efecto, salvo las que revistan la forma de auto, sentencia o decretos que pongan fin al procedimiento o resuelvan un incidente, o se trate de emplazamiento.

En Madrid, a 1 de septiembre de 2020.—La letrada de la Administración de Justicia (firmado).

(03/21.372/20)



## IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

### JUZGADO DE LO SOCIAL DE

**13****MADRID NÚMERO 38****EDICTO  
CÉDULA DE NOTIFICACIÓN**

Doña Teresa Sampedro Blanco, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo social número 38 de Madrid.

Hago saber: Que en el procedimiento 214/2019 de este Juzgado de lo social, seguido a instancias de don Francisco Javier Marín Ruiz, frente a Jorma Obras y Servicios, S. L., sobre ejecución de títulos judiciales, se ha dictado decreto de insolvencia:

Hallándose en ignorado paradero la demandada, Jorma Obras y Servicios, S. L., y de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 59.2 de la LRJ, se ha acordado notificarle la misma por edictos, haciéndoles saber que su contenido íntegro está a disposición de la persona interesada para su consulta en este órgano judicial, sito en la calle Princesa, número 3, décima planta, 28008 Madrid. Haciéndole saber que contra la misma cabe recurso directo de revisión en plazo de tres días.

Este edicto cumple los criterios de protección de datos de carácter personal en el ámbito de la Administración de Justicia establecidos en los arts. 236 bis y siguientes de la Ley Orgánica del Poder Judicial (LOPJ) y la instrucción 6/2012 de la Secretaría General de la Administración de Justicia, relativa a la publicación de edictos en diarios y boletines oficial y la protección de datos.

Y para que sirva de notificación en legal forma a Jorma Obras y Servicios, 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 a la destinataria de que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en la oficina judicial, por el medio establecido al efecto, salvo las que revistan la forma de auto, sentencia o decretos que pongan fin al procedimiento o resuelvan un incidente, o se trate de emplazamiento.

En Madrid, a 1 de septiembre de 2020.—La letrada de la Administración de Justicia (firmado).

(03/21.375/20)





## IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

### JUZGADO DE LO SOCIAL DE

**14****MADRID NÚMERO 38****EDICTO  
CÉDULA DE NOTIFICACIÓN**

D./Dña. TERESA SAMPEDRO BLANCO LETRADO/A DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA DEL Juzgado de lo Social nº 38 de Madrid.

HAGO SABER: Que en el procedimiento 132/2019 de este juzgado de lo Social, seguido a instancia de D./Dña. MARÍA LUZ RAMOS LOPEZ frente a LEVER IT POWERJAVA SL sobre Ejecución de títulos judiciales se ha dictado DECRETO DE INSOLVENCIA:

Hallándose en ignorado paradero el demandado LEVER IT POWERJAVA SL y de acuerdo con lo dispuesto en el art 59.2 LRJ, se ha acordado notificarle la misma por edictos, Haciéndoles saber que su contenido íntegro está a disposición de la persona interesada para su consulta en este Órgano Judicial sito en C/Princesa nº 3, 10ª planta, 28008 Madrid. Haciéndole saber que contra la misma cabe recurso directo de revisión en plazo de TRES DIAS.

Este edicto cumple los criterios de protección de datos de carácter personal en el ámbito de la Administración de Justicia establecidos en los arts. 236 bis y siguientes de la Ley Orgánica del Poder Judicial (LOPJ) y la Instrucción 6/2012 de la Secretaría General de la Administración de Justicia, relativa a la publicación de edictos en diarios y boletines oficial y la protección de datos.

Y para que sirva de notificación en legal forma a LEVER IT POWERJAVA SL, en ignorado paradero, expido el presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid y tablón de anuncios del Juzgado.

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

En Madrid, a uno de septiembre de dos mil veinte.

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

(03/21.390/20)



## IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

### JUZGADO DE LO SOCIAL DE

**15****MÓSTOLES NÚMERO 1****EDICTO  
CÉDULA DE NOTIFICACIÓN**

Dña. MARÍA ISABEL CANO CAMPAÑA, LETRADA DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA  
DEL Juzgado de lo Social número 1 de Móstoles, HAGO SABER:

Que en el procedimiento de ejecución 14/2020 –V, de este juzgado de lo Social, seguido a instancia de D. GERARDO ALONSO HERNÁNDEZ PIÑÓN frente a NEPLOY 2012 SL sobre Ejecución de títulos judiciales se ha dictado Decreto de insolvencia, cuya parte dispositiva es la siguiente:

**PARTE DISPOSITIVA**

A los efectos de las presentes actuaciones; y para el pago de 5448,88 euros de principal; más 1309 euros de intereses y calculados para costas, se declara la INSOLVENCIA PROVISIONAL parcial del ejecutado NEPLOY 2012 SL, sin perjuicio de que pudieran encontrarse nuevos bienes que permitieran hacer efectiva la deuda aún pendiente de pago.

Hágase entrega de certificación a la parte ejecutante a fin de iniciar el correspondiente expediente ante el FONDO DE GARANTÍA SALARIAL.

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

**MODO DE IMPUGNACIÓN:** Contra el presente decreto cabe recurso directo de revisión, en el plazo de TRES DÍAS desde su notificación.

Y para que sirva de NOTIFICACIÓN EN LEGAL FORMA a NEPLOY 2012 SL, en ignorado paradero, expido el presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid.

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

En Móstoles, a uno de septiembre de dos mil veinte.

LA LETRADA DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA

(03/21.364/20)

