



# BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID

## SUMARIO

### I. COMUNIDAD DE MADRID

#### C) Otras Disposiciones

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

###### *Convenio colectivo*

- Resolución de 23 de diciembre de 2022, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del acta 7 de diciembre de 2022, de la Comisión Negociadora por la que aprueba el calendario laboral y cuadro horario para el año 2023 del convenio colectivo del Sector de la Construcción y Obras Públicas (código número 28001055011982) . . . . . BOCM-20230107-1

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

###### *Convenio colectivo*

- Resolución de 23 de diciembre de 2022, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Deoleo Global, S. A. U. (código número 28103431012022) . . . . . BOCM-20230107-2

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

###### *Convenio colectivo*

- Resolución de 23 de diciembre de 2022, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa DHL Parcel Iberia, S. L.U. (código número 28103421012022) . . . . . BOCM-20230107-3

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

###### *Convenio colectivo*

- Resolución de 23 de diciembre de 2022, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa ID Logistics Iberia, S. A., centro de trabajo de Getafe (código nº 28100311012013) . . . . . BOCM-20230107-4

#### D) Anuncios

##### CONSEJERÍA DE FAMILIA, JUVENTUD Y POLÍTICA SOCIAL

###### *Convenio*

- Convenio de colaboración de 5 de diciembre de 2022, entre la Comunidad de Madrid y el Ayuntamiento de Alcorcón, para la realización de actuaciones contra la violencia de género y para la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres . . . . . BOCM-20230107-5

**CONSEJERÍA DE FAMILIA, JUVENTUD  
Y POLÍTICA SOCIAL***Convenio*

- Convenio de colaboración de 5 de diciembre de 2022, entre la Comunidad de Madrid y el Ayuntamiento de Alcobendas, para la realización de actuaciones contra la violencia de género y para la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres ..... BOCM-20230107-6

**CONSEJERÍA DE FAMILIA, JUVENTUD  
Y POLÍTICA SOCIAL***Convenio*

- Convenio de colaboración de 5 de diciembre de 2022, entre la Comunidad de Madrid y el Ayuntamiento de Boadilla del Monte, para la realización de actuaciones contra la violencia de género y para la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres ..... BOCM-20230107-7

**CONSEJERÍA DE FAMILIA, JUVENTUD  
Y POLÍTICA SOCIAL***Convenio*

- Publicación de 9 de diciembre de 2022, del Anexo al convenio marco entre la Comunidad de Madrid, Consejería de Familia, Juventud y Política Social, y la Universidad Complutense de Madrid, para la realización de prácticas académicas de alumnos del Máster Universitario en Psicología de la Educación, en centros y/o servicios de la Consejería de Familia, Juventud y Política Social, correspondiente al curso 2022-2023 ..... BOCM-20230107-8

**CONSEJERÍA DE FAMILIA, JUVENTUD  
Y POLÍTICA SOCIAL***Convenio*

- Publicación de 9 de diciembre de 2022, del Anexo al convenio marco entre la Comunidad de Madrid, Consejería de Familia, Juventud y Política Social, y la Universidad Complutense de Madrid, para la realización de prácticas académicas de alumnos de la Facultad de Psicología, en centros y/o servicios de la Consejería de Familia, Juventud y Política Social, correspondiente al curso 2022-2023 ..... BOCM-20230107-9

**IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA**

## — Juzgados de lo Social:

- Madrid número 1. Procedimiento 917/2022 ..... BOCM-20230107-10
- Madrid número 1. Procedimiento 919/2022 ..... BOCM-20230107-11
- Madrid número 1. Procedimiento 937/2022 ..... BOCM-20230107-12
- Móstoles número 2. Ejecución 158/2022 ..... BOCM-20230107-13
- Móstoles número 3. Ejecución 253/2021 ..... BOCM-20230107-14
- Móstoles número 3. Procedimiento 848/2022 ..... BOCM-20230107-15

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### C) Otras Disposiciones

#### Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 1 *RESOLUCIÓN de 23 de diciembre de 2022, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del acta 7 de diciembre de 2022, de la Comisión Negociadora por la que aprueba el calendario laboral y cuadro horario para el año 2023 del convenio colectivo del Sector de la Construcción y Obras Públicas (código número 28001055011982).*

Examinada el acta de 7 de diciembre de 2022, de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del Sector de la Construcción y Obras Públicas, por la que aprueba el calendario laboral y cuadro horario para el año 2023, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos; Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad, y con 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 1 del Decreto 42/2021, de 19 de junio, 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 28.1.h) del Decreto 234/2021, de 10 de noviembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General

#### RESUELVE

1. Inscribir el acta de 7 de diciembre de 2022, así como el calendario laboral y cuadro horario para el año 2023, en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad 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, Hacienda y Empleo 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 23 de diciembre de 2022.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

**ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO  
DEL SECTOR DE CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS  
DE LA COMUNIDAD DE MADRID PARA EL AÑO 2023**

**EN REPRESENTACIÓN SINDICAL****CCOO DEL HÁBITAT DE MADRID**

ASISTENTES:

DON DAVID CASADO JIMÉNEZ  
DOÑA MARÍA JOSÉ CONDE LAZA  
DON JAVIER GÓMEZ OCHOA  
DON ANTONIO MERCADO NÚÑEZ  
DON DAVID JUAN PÉREZ MARTÍNEZ  
DON ÁNGEL RAMOS LÓPEZ

**UGT FICA MADRID**

ASISTENTES

DOÑA MÓNICA ANGUITA SIMÓN  
DON FERNANDO J. FERNÁNDEZ GAMINO  
DON ANTONIO GUTIERREZ PÉREZ  
DON JUAN ANTONIO LORIDO NARCISO  
DON EMILIO NOTARIO EXPÓSITO  
DON ÁLVARO RECIO MARTÍN

**EN REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL**

ASISTENTES

DON FRANCISCO GARROTE DE MARCOS  
DON JULIO GUALDA SUÁREZ  
DON FRANCISCO HERNÁNDEZ CORONADO  
DON OSCAR MANGADO MUNARRIZ  
DOÑA TERESA MANJÓN MANJÓN  
DOÑA GUADALUPE MARISCAL ACOSTA  
DOÑA PALOMA DE MIGUEL PEÑA  
DON JOSÉ FÉLIX PALOMINO CANTARELLAS  
DON JOAQUÍN PEDRIZA BERMEJILLO  
DON FRANCISCO RUANO TELLAECHÉ  
DON GONZALO DE LA TORRE DÍAZ  
DON ISIDORO VALVERDE BALLESTEROS

En Madrid, siendo las 10:30 horas del día 7 de diciembre de 2022, en el domicilio social de AECOM, c/Príncipe de Vergara, 34-2.º Dcha., se reúne la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del Sector de Construcción y Obras Públicas de la Comunidad de Madrid, conforme a lo establecido en los artículos 87 y 88 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la misma, por unanimidad de los asistentes que constituyen mayoría absoluta y suficiente, han adoptado los siguientes:

**ACUERDOS**

**1º.-** Constituir la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del Sector de Construcción y Obras Públicas de la Comunidad de Madrid para el año 2023.

**2º.-** Aprobar el Calendario Laboral y Cuadro Horario para 2023, que se acompaña como Anexo a este Acta, que será de aplicación desde el 1 de enero de 2023, con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid.

**3º.-** Delegar en D. David Juan Pérez Martínez en representación de CCOO del Hábitat de Madrid, en D. Juan Antonio Lorido Narciso en representación de UGT FICA Madrid y en D. Francisco Ruano Tellaeché en representación de AECOM, la firma del Calendario Laboral y Cuadro Horario para 2023, así como sus copias.

**4º.-** Autorizar al Presidente de AECOM, D. Francisco Ruano Tellaeché, para que presente telemáticamente el Calendario Laboral y Cuadro Horario para el año 2023, que se aprueba, para su inscripción y posterior envío al Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid para su publicación.

Y en prueba de conformidad con lo anterior, firman la presente Acta en el lugar y fecha anteriormente indicados.

**CALENDARIO LABORAL 2023**

	ENER	FEBR	MARZ	ABR.	MAYO	JUN.	JUL.	AGOS	SEPT	OCT.	NOV.	DIC.
1	D	8 h	8 h	S	F.N.	8 h	S	7 h	8 h	D	F.N.	8 h
2	8 h	8 h	8 h	D	F.A.	8 h	D	7 h	S	8 h	8 h	S
3	8 h	8 h	8 h	8 h	8 h	S	8 h	7 h	D	8 h	8 h	D
4	8 h	S	S	8 h	8 h	D	8 h	7 h	8 h	8 h	S	8 h
5	8 h <sup>(2)</sup>	D	D	8 h	8 h	8 h	8 h	S	8 h	8 h	D	8 h
6	F.N.	8 h	8 h	F.A.	S	8 h	8 h	D	8 h	8 h	8 h	F.N.
7	S	8 h	8 h	F.N.	D	8 h	8 h	7 h	8 h	S	8 h	8 h <sup>(1)</sup>
8	D	8 h	8 h	S	8 h	8 h	S	7 h	8 h	D	8 h	F.N.
9	8 h	8 h	8 h	D	8 h	8 h	D	7 h	S	8 h	F.L.	S
10	8 h	8 h	8 h	8 h	8 h	S	8 h	7 h	D	8 h	8 h	D
11	8 h	S	S	8 h	8 h	D	8 h	7 h	8 h	8 h	S	8 h
12	8 h	D	D	8 h	8 h	8 h	8 h	S	8 h	F.N.	D	8 h
13	8 h	8 h	8 h	8 h	S	8 h	8 h	D	8 h	8 h <sup>(1)</sup>	8 h	8 h
14	S	8 h	8 h	8 h	D	8 h	8 h	7 h <sup>(1)</sup>	8 h	S	8 h	8 h
15	D	8 h	8 h	S	F.L.	8 h	S	F.N.	8 h	D	8 h	8 h
16	8 h	8 h	8 h	D	N.L.N.R.	8 h	D	7 h	S	8 h	8 h	S
17	8 h	8 h	8 h	8 h	8 h	S	7 h	7 h	D	8 h	8 h	D
18	8 h	S	S	8 h	8 h	D	7 h	7 h	8 h	8 h	S	8 h
19	8 h	D	D	8 h	8 h	8 h	7 h	S	8 h	8 h	D	8 h
20	8 h	8 h	F.N.	8 h	S	8 h	7 h	D	8 h	8 h	8 h	8 h
21	S	8 h	8 h	8 h	D	8 h	7 h	8 h	8 h	S	8 h	8 h
22	D	8 h	8 h	S	8 h	8 h	S	8 h	8 h	D	8 h	8 h
23	8 h	8 h	8 h	D	8 h	8 h	D	8 h	S	8 h	8 h	S
24	8 h	8 h	8 h	8 h	8 h	S	7 h	8 h	D	8 h	8 h	D
25	8 h	S	S	8 h	8 h	D	7 h	8 h	8 h	8 h	S	F.N.
26	8 h	D	D	8 h	8 h	8 h	7 h	S	8 h	8 h	D	8 h
27	8 h	8 h	8 h	8 h	S	8 h	7 h	D	8 h	8 h	8 h	8 h
28	S	8 h	8 h	8 h	D	8 h	7 h	8 h	8 h	S	8 h	8 h
29	D		8 h	S	8 h	8 h	S	8 h	8 h	D	8 h	8 h
30	8 h		8 h	D	8 h	8 h	D	8 h	S	8 h	8 h	S
31	8 h		8 h		8 h		7 h	8 h		8 h		D
	168	160	176	144	152	176	157	163	168	168	160	144

Total horas ..... 1.936  
 Vacaciones..... 176  
 Total ..... 1.760  
 Horas Efectivas ..... 1.736  
 Diferencia..... 24<sup>(1)(2)</sup>

S ..... Sábado  
 D ..... Domingo  
 F.N. .... Fiesta Nacional  
 F.A. .... Fiesta Autonómica  
 F.L. .... Fiesta Local  
 N.L.N.R. .... No Laborable no recuperable

(1) Respecto a la jornada anual para el año 2023 (1.736 horas de trabajo efectivo), se toma como referencia lo pactado para el año 2022 y a tal efecto, las partes firmantes están de acuerdo en que, sin perder su carácter laboral para futuros convenios, los días 14 de agosto, 13 de octubre y 7 de diciembre, no sean laborables, salvo pacto en contrario entre empresa y trabajadores, que podrán sustituirlos por cualquier otro día.

(2) Igualmente se acuerda que la duración de la jornada del 5 de enero sea de 7 horas, salvo pacto en contrario entre empresa y trabajadores, que podrán sustituirlos por cualquier otro día.

Sin perjuicio de lo pactado este Calendario habrá de reajustarse, en su caso, a lo que se acuerde en la negociación colectiva sectorial, respecto a la jornada anual para 2023.

(03/25.333/22)



## I. COMUNIDAD DE MADRID

### C) Otras Disposiciones

#### Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 2** *RESOLUCIÓN de 23 de diciembre de 2022, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Deoleo Global, S. A. U. (código número 28103431012022).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Deoleo Global, S. A. U., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 14 de diciembre de 2022, 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 colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, 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 1 del Decreto 42/2021, de 19 de junio, 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 28.1.h) del Decreto 234/2021, de 10 de noviembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General

#### RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio, en el Registro de Convenios Colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad 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, Hacienda y Empleo 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 23 de diciembre de 2022.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

**I CONVENIO COLECTIVO DE "DEOLEO GLOBAL, S.A.U." EN EL CENTRO DE TRABAJO DE RIVAS VACIAMADRID (MADRID)****Artículo 1º.- Partes Firmantes**

El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito, de una parte, por la empresa DEOLEO, GLOBAL, S.A.U., y de otra parte, por el Comité de Empresa del centro de la misma en Rivas Vaciamadrid (Madrid).

**Artículo 2º.- Ámbito Territorial y Personal de aplicación**

El presente Convenio Colectivo será de aplicación para las personas trabajadoras de Deoleo Global, S.A.U. adscritas al centro de trabajo de Rivas Vaciamadrid (Madrid).

Queda expresamente excluido todo el personal que efectúa funciones de Dirección General de Área, Dirección de Departamento y Gerente.

**Artículo 3º.- Adhesión al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid**

Las partes convienen en someter las controversias relativas a la interpretación y aplicación del presente convenio, así como todas aquellas que puedan surgir en relación con lo señalado en los artículos 40, 41, 47, 51 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.

**Artículo 4º.- Vigencia y duración**

El presente Convenio Colectivo, tendrá una duración de cuatro años, y su vigencia se establece desde el 01/01/2022 a 31/12/2025, quedando automáticamente prorrogado de año en año, salvo que se denuncie por escrito, por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de un mes, respecto de la fecha de terminación de la vigencia o de cualquiera de sus prórrogas, continuando su aplicación, hasta la firma de un nuevo convenio que lo sustituya.

**Artículo 5º.- Vinculación a la totalidad**

Todos los derechos y obligaciones que se establecen en el presente Convenio Colectivo, constituyen un todo orgánico e indivisible, y en el supuesto de que el Organismo Laboral o Judicial competente, en el ejercicio de las facultades que le sean propias, objetase o invalidase alguno de los pactos, o no aprobara la totalidad de su contenido, que debe ser uno e indivisible en su aplicación, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto alguno, debiendo negociarse nuevamente su contenido.

No obstante, si fuera rechazado por el Organismo laboral o judicial competente cualquiera de sus artículos, las partes intentarán la subsanación, si procediere, a fin de evitar la nulidad del Convenio.

**Artículo 6º.- Legislación Laboral**

El presente Convenio Colectivo tiene fuerza normativa y obligará a la Empresa y sus personas trabajadoras. Se garantizan cualquiera de las ventajas no contempladas en este Convenio en aquellas personas trabajadoras que ya disfruten de las mismas por razón de uso y costumbres, condiciones de anteriores convenios de sus centros y/o Empresas adquiridas.

**Artículo 7º.- Organización del trabajo**

La organización práctica del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa. Esta facultad se ejercerá con sujeción a las normas legales y respetando las Disposiciones de carácter general vigentes en cada momento, y sin menoscabo de las competencias que, en esta materia, reconocen las Leyes a los Representantes Legales de los Trabajadores, estableciéndose el cauce que asegure la correcta participación del Comité de Empresa en sus competencias informativas y consultivas.

La Empresa se compromete a que cualquier cambio o modificación que afecte a las condiciones laborales de las personas trabajadoras recogidas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores se regirá por los preceptos de dicho artículo.

**Artículo 8º.- Clasificación Profesional**

La Clasificación Profesional se estructura en los siguientes Grupos Profesionales:

- I – DIRECTORES
- II – GERENTES
- III – RESPONSABLES
- IV – TECNICOS
- V – ADMINISTRATIVOS

**Artículo 9º.- Definición de los Grupos Profesionales****Grupo I – Directores/as**

Pertenece a este grupo las personas Directoras de las distintas áreas y departamentos que con la titulación académica de grado superior o licenciatura o experiencia suficiente, gestionan y supervisan el trabajo en todas sus fases. Cuentan con amplia comprensión de los objetivos y estrategias de la Compañía así como un amplio conocimiento de las tendencias del mercado y de la competencia. Planifican su propio trabajo y dirigen, gestionan, supervisan y dan soporte a sus equipos de trabajo. Aglutinan disciplinas variadas dentro de una o varias áreas funcionales. Se anticipan e identifican las necesidades más complejas del negocio, sugieren soluciones y resuelven problemas, evalúan los pros y los contras para decidir la mejor opción. Desarrollan los objetivos de la unidad de trabajo y establecen prioridades en términos de estrategia y orientación al futuro. Tienen responsabilidades en asuntos económicos (cuando aplica, según la posición).

**Grupo II – Gerentes**

Pertenece a este grupo las personas trabajadoras con titulación académica de grado superior o licenciatura o experiencia suficiente. Conocimiento de la unidad de negocio y de la estructura organizativa. Requiere comprensión de las prácticas inherentes al puesto a nivel general de conocimiento que se necesita para dirigir y mejorar continuamente. Las decisiones son tomadas en base a su experiencia en el trabajo y conocimientos. Los resultados pueden estar sujetos a revisión. Puede liderar un grupo reducido de personas. Define, gestiona y pone en práctica soluciones para problemas del negocio en general. Proporciona información y análisis.

**Grupo III – Responsables**

Pertenece a este grupo las personas trabajadoras con la titulación académica universitaria, de Formación Profesional o formación equivalente o experiencia suficiente. Con habilidad para poder trabajar en diferentes funciones, aplicando conocimientos y conceptos avanzados. Trabaja con un mínimo de supervisión y revisión limitada de los resultados. No tiene responsabilidades de supervisión de equipos. Establece sus prioridades en el trabajo, siempre que los resultados cumplan los estándares mínimos requeridos. El trabajo realizado tiene un impacto significativo para conseguir los objetivos marcados dentro de la organización. Colabora con otros miembros del equipo para entender los problemas y proporcionar soluciones.

**Grupo IV – Técnicos**

Pertenece a este grupo las personas trabajadoras con titulación académica universitaria, o Formación Profesional o Estudios Secundarios o experiencia suficiente relacionada con su trabajo. Actúan con moderado nivel de responsabilidad en proyectos de ámbito bien definido, con supervisión moderada. Realiza trabajos técnicos o profesionales de mediana complejidad. No tiene responsabilidades de supervisión. Conocen los resultados que su supervisor/a espera de ellos. Interactúa con clientes (internos/externos) para intercambiar información y proporcionar consejo, contando con habilidad para mantener relaciones de trabajo productivas.

**Grupo V – Administrativos/as**

Pertenece a este grupo todas las personas trabajadoras cualificadas adecuadamente para el puesto de trabajo a desempeñar o con experiencia suficiente. Se requiere de un conocimiento general y algunas veces formación especial, o bien un conocimiento básico en una disciplina o área funcional. Ejecuta tareas o actividades básicas, aplicando su conocimiento y habilidades a través de la acumulación de la experiencia para una variedad de actividades diarias. Sometido a revisiones periódicas de su trabajo y resultados. Realiza trabajos de complejidad media baja. Planea y desarrolla un trabajo de acuerdo con métodos de operación y políticas ya conocidos. Las funciones que desempeña están englobadas dentro de un grupo en el cual opera y es limitado. Comunica y ayuda en la implementación de programas y procedimientos, e interactúa con colegas senior en un papel de soporte.

**Artículo 10º.- Prioridad de contratación**

La cobertura de una vacante se resolverá, en primer término, mediante provisión interna entre el personal de plantilla que lo solicite, utilizándose, a tal efecto, las pruebas selectivas que en cada caso se determinen.

Dichas vacantes serán publicadas a través de los medios de difusión habituales en la empresa, con 15 días de antelación a la fecha prevista para la finalización del periodo de recepción de solicitudes y de inicio del proceso de selección.

La Dirección de Recursos Humanos informará anticipadamente al Comité de Empresa de las vacantes que vayan a publicarse.

**Artículo 11º.- Comisión Paritaria**

Composición:

La Comisión Paritaria estará compuesta por 3 miembros en representación de cada una de las partes.

El domicilio de la Comisión Paritaria será el de la c/ Marie Curie 5-7 Edificio Beta, 28521 Rivas Vaciamadrid (Madrid)

Funciones:

Son funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

- a) La interpretación del Convenio Colectivo.
- b) La vigilancia del cumplimiento del Convenio.

Se requerirá la intervención de la Comisión Paritaria, con carácter preceptivo, en todos los conflictos derivados de la interpretación del Convenio Colectivo

Procedimiento de actuación:

La Comisión Paritaria se reunirá a petición de una de las partes para tratar asuntos de su competencia dentro del plazo de los 10 días hábiles siguientes a su convocatoria escrita, que deberá contener el orden del día de los temas a tratar. De cada sesión se levantará Acta.

Conforme a lo establecido en la letra e) del apartado 3 del artículo 85 ET, las discrepancias no resueltas en el seno de esta Comisión se pondrán en conocimiento del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

### **Artículo 12º.- Jornada y descanso semanal**

**Jornada:**

Se establece una jornada anual de 1.761,13 horas durante toda la vigencia del presente convenio.

La Jornada anual contempla la jornada intensiva en verano. A partir de 2022 se amplía desde finales de junio a principios de septiembre, aproximadamente 13 días más de la actual, ajustándose el calendario anualmente. También se hará jornada intensiva el Miércoles Santo y el 5 de enero.

Para que esta ampliación sea posible, el horario de todos los viernes del año (excepto los de la propia jornada intensiva), se amplía en 30 minutos, quedando como sigue:

Libre elección: De 8:00 a 15:00 o bien de 8:30 a 15:30. Durante el primer año de vigencia de este convenio, este horario relativo a los viernes se empezará a realizar a partir de que finalice el período de jornada intensiva.

**Guardias:**

Las Guardias presenciales y no presenciales deberán estar autorizadas previamente por la Dirección de Departamento y aprobadas por RRHH. Cada día completo de guardia se compensará con tiempo equivalente y con 140,- Euros el primer y segundo año de vigencia del presente Convenio, y con tiempo equivalente y 150,- Euros el tercero y cuarto año.

**Guardias de Disponibilidad**

También deberán contar con la misma autorización y aprobación. Cada día completo de Guardias de Disponibilidad se compensará con tiempo equivalente.

**Desplazamientos por Viajes:**

En los días festivos o fines de semana en los que haya necesidad de iniciar o finalizar desplazamientos para viajes de trabajo serán compensados con tiempo equivalente. También deberán contar con la misma autorización y aprobación que las Guardias.

**Descanso semanal:**

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio descansarán dos días semanales consecutivos, coincidiendo con los sábados y domingos.

### **Artículo 13.- Calendario Laboral y Horario de Trabajo**

Al inicio de cada año la empresa negociará y en su caso acordará el calendario laboral y el horario de aplicación.

Como posible ajuste de horas anuales, se incluirán los días 24 y 31 de Diciembre siempre que coincidan en día laborable.

Los días inhábiles que surjan del ajuste anual de calendario se podrán disfrutar en días completos o por horas.

Anualmente el calendario será expuesto a las personas trabajadoras en un lugar visible del centro de trabajo, ya sea el tablón de anuncios habilitado para tales fines, como en la propia intranet de la Compañía.

### **Artículo 14º.- Vacaciones**

Todas las personas trabajadoras tendrán derecho a disfrutar anualmente de 22 días laborables de vacaciones retribuidos durante la vigencia de este Convenio.

Aquellas personas trabajadoras que no tengan un año completo de antigüedad en la empresa, disfrutarán de la parte proporcional al tiempo trabajado durante el año de disfrute, computándose a tal efecto el período desde el 1 de Enero al 31 de Diciembre.

El período de disfrute de vacaciones se establecerá de mutuo acuerdo entre la Dirección de la Empresa y las personas trabajadoras, garantizándose y haciendo compatibles en todos los casos, tanto las necesidades de las personas trabajadoras como las de la empresa. Las vacaciones deberán disfrutarse en su mayoría, mínimo dos semanas en los meses de julio y agosto.

El disfrute de las vacaciones se realizará respetando en todos los casos los límites establecidos en el Art. 38.3 del Estatuto de los Trabajadores, en lo referido a su aprobación y conocimiento por parte de los afectados.

Si por causas no imputables a las personas trabajadoras, no se hubieran disfrutado las vacaciones anuales a 31 de Diciembre, éstas se podrán disfrutar hasta el 31 de Marzo del año siguiente, como máximo. Se exceptúan de este límite, los supuestos de vacaciones no disfrutadas por causa de incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, en cuyo caso se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

#### **Artículo 15º.- Permisos y Licencias**

Previa solicitud y posterior justificación del hecho causante, todo el personal tendrá derecho a disfrutar licencia retribuida, con el salario total que corresponda, en los casos que a continuación se relacionan y por la duración que se indica.

Los derechos reconocidos al cónyuge se entenderán igualmente aplicables a las parejas de hecho, siempre y cuando esta situación sea debidamente acreditada mediante inscripción en el registro para tal efecto.

Se incluye Anexo I con el cuadro explicativo de parentesco y consanguinidad.

#### **Permisos y Licencias retribuidas**

- a) Al contraer matrimonio o registrarse legalmente como pareja de hecho: 15 días naturales. Este permiso comenzará a disfrutarse desde el primer día hábil desde la fecha del matrimonio.
- b) 3 días hábiles en los casos de muerte de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad, coincidentes con los inmediatamente posteriores a la fecha del deceso. Este permiso se computará desde el primer día hábil desde la fecha del fallecimiento. Si hay desplazamiento se incrementará 2 hábiles días más. Si el fallecimiento se produce en el extranjero, se incrementarán 4 días hábiles más en el caso de Europa, o 6 si se produce fuera de Europa.
- c) 2 días hábiles en los casos de muerte de familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad, coincidentes con los inmediatamente posteriores a la fecha del deceso. Este permiso se computará desde el primer día hábil desde la fecha del fallecimiento. Si hay desplazamiento, 2 días hábiles más y por muerte de familiares de 3º grado el tiempo indispensable para asistencia al funeral si es en plaza y 1 día si es fuera de plaza. En todos los casos se exige justificante.
- d) 4 días hábiles en caso de hospitalización o enfermedad grave de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad. Si hay desplazamiento, 2 días hábiles más. (Podrán disfrutarse de forma fraccionada (horas o días completos), con justificación mientras dure la hospitalización)
- e) 2 días hábiles en caso de hospitalización o enfermedad grave de familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad, excepto para los hermanos (consanguinidad), que será de 4 días hábiles. Si hay desplazamiento 2 días hábiles más (Podrán disfrutarse en días alternos con justificación mientras dure la hospitalización)
- f) 1 día laborable por intervención quirúrgica de hospital de día, que no precisa reposo domiciliario, para familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, aportando justificación de dicha intervención.
- g) El tiempo necesario, con un máximo de 1 día, para prueba médica de familiares de primer grado, que requieran acompañamiento, siempre que esté expresamente justificado.
- h) 2 días hábiles por intervención quirúrgica de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, sin hospitalización, que precise reposo domiciliario (Si hay desplazamiento se incrementará 2 días hábiles más)

- i) Para asistencia a urgencias, tanto las personas trabajadoras como familiares de primer grado y dependientes a cargo siempre que esté justificado legalmente, mientras se produzca el hecho durante la jornada laboral, por el tiempo indispensable más hasta dos horas por desplazamiento.
- j) Por el tiempo indispensable para acompañar al médico de familia o especialista a familiares de primer grado (menores de 16 años y mayores dependientes). Máximo en 6 ocasiones durante el año natural. Si la persona trabajadora es cuidador único de dichos familiares no habrá límite en cuanto al número de ocasiones (siempre y cuando esté debidamente justificada documentalmente la dependencia).
- k) Para asistir a tratamiento o fisioterapia, siempre que sea por indicación de un Facultativo de la Sanidad Pública.
- l) 1 día por matrimonio de padres, hijos o hermanos, si es en día laborable
- m) 1 día por año natural, para asuntos propios de libre designación fraccionable en dos medios días. No acumulable.
- n) El tiempo necesario para asistencia a exámenes para título oficial, esté vinculado o no al puesto de trabajo (sólo para títulos oficiales de grado superior o idiomas de la EOI o centros acreditados)
- o) 1 día por traslado de domicilio y 2 días en caso de traslado igual o mayor a 150 km.
- p) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendiendo los cargos públicos, asistencia a juicios, y el ejercicio de sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.  
Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia FORZOSA regulada en el artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores.  
En el supuesto de que la persona trabajadora, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
- q) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, para ambos progenitores, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- r) Lactancia. Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.  
Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en número de 15 días laborables.  
Este permiso podrá ser ejercido indistintamente por ambos progenitores.  
En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario.
- s) Por el tiempo indispensable para asistencia a Asambleas convocadas por el Comité de Empresa. La solicitud de estos permisos deberá tramitarse a través de la Intranet, apartado "MI PORTAL".

#### **Artículo 16º.- Derechos Sindicales**

Los/as Delegados/as de Personal y Comités de Empresa, sin perjuicio de las competencias, funciones, garantías y derechos en general reconocidos por las disposiciones legales, tendrán los siguientes derechos:

- 1º) Los miembros de los Comités de Empresa y Delegados/as de Personal dispondrán de tiempo retribuido para realizar las gestiones conducentes a la defensa de los intereses de las personas trabajadoras (20 horas por miembro). Se podrán acumular trimestralmente las horas entre los miembros del Comité de Empresa.
- 2º) Los Comités de Empresa y Delegados/as de Personal controlarán el mejor ejercicio del tiempo sindical empleado.
- 3º) Los miembros del Comité de Empresa y Delegados/as de Personal, tendrán las garantías recogidas en el presente Convenio y las establecidas en los apartados a), b), y c) del Artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.
- 4º) Se facilitarán a los Comités de Empresa y Delegados/as de Personal los tablones de anuncio necesarios para que bajo su responsabilidad, coloquen cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar y estimen pertinentes, sin más limitaciones que las expresamente señaladas por la Ley. Dichos tablones se instalarán en lugares claramente visibles para permitir que la información llegue a las personas trabajadoras fácilmente.

5º) Se pondrá a disposición de los Comités de Empresa y Delegados/as de Personal un local adecuado, provisto de teléfono, ordenador e impresora y el correspondiente mobiliario para que puedan desarrollar sus actividades sindicales representativas, deliberar entre sí y comunicarse con sus representados/as, facilitándose el material de oficina necesario.

#### Artículo 17º.- Estructura Salarial

De acuerdo con el Art. 26 y ss. del Estatuto de los Trabajadores, todas las retribuciones a percibir por el personal de DEOLEO GLOBAL, S.A.U. afectado por este Convenio, que a los efectos del mismo habrán de considerarse brutas, quedan encuadradas de la siguiente forma:

##### a) Percepciones Salariales

- Salario Convenio bruto anual, distribuido en 14 pagas (12 pagas mensuales más 2 pagas extraordinarias).

Día pago Nómina el 28 de cada mes, salvo que éste sea no laborable, en cuyo caso se anticipará al día laboral previo.

- Ayuda por hijos discapacitados

##### b) Percepciones no salariales

- Complemento de Enfermedad o Accidente

- Compra productos Grupo. Compra trimestral de productos con 50% de dto. del precio de venta.

Independientemente a esta compra de productos que se realizará periódicamente de forma trimestral, la Empresa puede ofertar productos de vida útil corta cuando lo considere oportuno.

- Cada persona trabajadora afectada por este Convenio disfrutará como beneficio social anual, de 45 litros de aceite durante el primer año de vigencia del presente Convenio, y de 60 litros los restantes años de vigencia, pudiendo elegir entre las referencias que se acuerden entre la Empresa y el Comité, del surtido vigente en el momento del pedido, sin incluir los aceites de alta gama. Se buscará que estén siempre representadas las marcas Carbonell, Hojiblanca y Koipe. Este obsequio podrá distribuirse en 2 entregas anuales.

- Seguro de Vida.

- Ticket de Comida, según regulación establecida en el artículo 24.

#### Artículo 18º.- Incrementos Salariales

Los incrementos salariales para las personas trabajadoras incluidas en los grupos III, IV y V, se establecen como sigue:

AÑO	INCREMENTO	POSIBLE REVISIÓN Y EFECTOS
Año 2022	Incremento del 2,5% de tablas/retribuciones a 31 de diciembre de 2021	Con carácter retroactivo a enero 2022
Año 2023	2% respecto de tablas/retribuciones a 31 de diciembre de 2022 (enero 2023)	+1% respecto de tablas/retribuciones a 31 de diciembre de 2022, si el IPC de 2023 es mayor o igual a 3%. Tendrá carácter retroactivo de 1 de enero de 2023.
Año 2024	2% respecto de tablas/retribuciones definitivas a 31 de diciembre de 2023 (enero 2024)	+0,5% respecto de tablas/retribuciones definitivas a 31 de diciembre de 2023, si el IPC de 2024 es mayor o igual a 3%. Tendrá carácter retroactivo de 1 de enero de 2024.
Año 2025	1% respecto de tablas/retribuciones definitivas a 31 de diciembre de 2024 (enero 2025)	+1% respecto de tablas/retribuciones definitivas a 31 de diciembre de 2024, si el IPC de 2025 es mayor o igual a 2,5%. Tendrá carácter retroactivo de 1 de enero de 2025.

Para 2022, la actualización de salarios se llevará a cabo en la nómina de Junio 2022, y el pago de atrasos antes del 30 de Junio de 2022.

Para el resto de años, las cantidades derivadas de los posibles incrementos de tablas se harán efectivas antes del 30 de marzo de cada año.

#### Artículo 19º.- Salario Convenio

El salario Convenio retribuye el trabajo de las respectivas categorías profesionales, realizado por la jornada ordinaria de trabajo. Para 2022, el Salario Convenio asignado a cada uno de los Grupos Profesionales no excluidos del presente convenio será como sigue:

	SALARIO CONVENIO BRUTO ANUAL
Grupo III	34.000.- €
Grupo IV	24.000.- €
Grupo V	22.000.- €

Si una vez aplicado el incremento del artículo 18º, el salario resultante fuese inferior al salario Convenio especificado en este artículo, se tendrá en cuenta el salario convenio de este artículo.

Las anteriores cantidades se incrementarán para 2023, 2024 y 2025 en el mismo porcentaje y revisiones establecidos en el Artículo 18.

Garantía ad personam:

Se respetarán las condiciones económicas personales que superen lo pactado en el presente convenio.

#### **Artículo 20º.- Gratificaciones Extraordinarias**

Se establecen dos pagas extraordinarias, que se distribuirán de la siguiente forma:

- Paga de verano, que se abonará en julio. El día 15 de julio, salvo que éste sea no laborable, en cuyo caso se anticipará al día laboral previo.
- Paga de Navidad, que se abonará en diciembre. El día 15 de diciembre, salvo que éste sea no laborable, en cuyo caso se anticipará al día laboral previo.

A tal efecto, formarán parte de estas gratificaciones a efectos de devengo los siguientes conceptos:

- Salario Convenio

#### **Artículo 21º.- Ayuda por hijos discapacitados**

La empresa abonará en 2022 a los empleados con hijos/as con un grado de discapacidad de al menos un 33% así reconocidos legalmente, la cantidad de 213,31 euros brutos mensuales.

Esta cantidad se incrementará durante los años 2023, 2024 y 2025 en el mismo porcentaje y revisiones establecidas en el Artículo 18º.

#### **Artículo 22º.- Incapacidad Laboral (Complemento de Enfermedad o Accidente)**

Tanto en los casos de I.T. por Enfermedad Común, Accidente no laboral y Accidente de Trabajo, la Empresa complementará hasta el 100% de todos los conceptos retributivos fijos que vengan devengando las personas trabajadoras.

#### **Artículo 23º.- Seguro de Vida e Invalidez**

La Empresa mantendrá la Póliza de Seguro de Vida actualmente en vigor, siendo los beneficiarios todas las personas trabajadoras del centro de Rivas Vaciamadrid.

Por motivos legales, se procederá a imputar en nómina, la cuota aplicable en cada caso en concepto de prestación en especie por el seguro de vida.

#### **Artículo 24º.- Vales de comida**

Todas las personas trabajadoras del centro de Rivas que presten servicios en jornada partida, excepto aquellos que realizan funciones comerciales por las cuales le son reembolsados gastos por comida, recibirán vales de comida por valor de 11 euros día hábil. Además, las personas que disfruten de jornada reducida por Guarda Legal, aunque no tengan su jornada partida, percibirán estos vales de comida por importe proporcional al porcentaje de jornada que realizan.

Igualmente recibirán Vales de Comida aquellas personas incluidas en el programa de Teletrabajo, en las mismas condiciones indicadas en el párrafo anterior.

A estos efectos se considerarán días hábiles todos aquellos en los que la persona trabajadora haya prestado trabajo efectivo en la Compañía a jornada partida, excluyéndose los viernes, sábados y días festivos, los periodos vacacionales y aquellos otros en los que su contrato de trabajo se encuentre suspendido, cualquiera que sea el motivo de la suspensión (permisos retribuidos, incapacidad temporal...). Tampoco se percibirán estos vales durante los meses de trabajo en jornada intensiva.

#### **Artículo 25º.- Teletrabajo**

Las personas trabajadoras tendrán derecho a acogerse al plan de teletrabajo establecido a través de una adenda a su contrato laboral.

Durante el último trimestre de gestación, las trabajadoras podrán optar al Teletrabajo al 100% de su jornada laboral.

#### **Artículo 26º.- Plan de Igualdad**

De acuerdo con lo redactado en el plan de igualdad de la empresa firmado en 2021.

**Artículo 27º.- Conciliación de la Vida Familiar y Laboral****1.- Suspensión del Contrato con reserva de puesto de trabajo**

1.a) El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa.

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

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

1.b) En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) ET, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada.

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

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

1.c) En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

1.d).- Suspensión del contrato por Riesgo durante el Embarazo, Riesgo durante la Lactancia natural de un menor de nueve meses, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado

1.e) Las personas trabajadoras se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubiera podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este artículo

## 2.- Protección a la Maternidad

2.a) Con arreglo a lo prevenido en el art. 26 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, la evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de dicha Ley, 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, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, la empresa 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. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

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

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

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

2.c) Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) o e) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado y en todo caso con los límites previstos en el apartado 1d) de este artículo.

2.d) Lo dispuesto en los apartados 2,a) y b) anteriores será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.e del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el apartado 2.c) y en todo caso con los límites previstos en el apartado 1d) de este artículo.

2.e) 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 a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

### 3.- Lactancia

Conforme a lo establecido en el apartado r) de permisos, del artículo 15, En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en número de 15 días laborables.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

### 4.- Vacaciones

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

### 5.- Excedencias.

5.a) La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

5.b) La persona trabajadora 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 sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

5.c) Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de 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.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, las personas trabajadoras para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la misma.

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.

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

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

5.d) Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia FORZOSA en la empresa las personas trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5.e) La persona trabajadora en excedencia voluntaria conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

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

#### 6.- Reducción de Jornada

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

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo/a o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años. En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo/a o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

En los supuestos de separación o divorcio el derecho será reconocido al progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma.

Cuando la persona enferma contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la misma.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 6 del Art. 37 ET, corresponderán a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar a la empresa con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresa y persona trabajadora sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 4, 5 y 6 del art. 37 ET serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los acuerdos entre la empresa y los/as representantes de los/las trabajadores/as, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a éstos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

7.- En caso de que se implante en el centro un sistema de turnos, la persona que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, podrá elegir turno, siempre que dicha elección no suponga un trastorno grave en la organización del trabajo.

8.- Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la no discriminación. De acuerdo con lo redactado en el plan de igualdad de la empresa firmado en 2021.

9.- Movilidad Geográfica del trabajador víctima de violencia de género.

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo en España.

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

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de entre seis y doce meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban las personas trabajadoras.

Terminado este periodo, las personas trabajadoras podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior, la continuidad en el nuevo, decayendo en este caso la obligación de reserva, o a la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

A efectos de la aplicación del presente artículo la condición de víctima de violencia de género deberá estar acreditada, bien por los servicios sociales de atención o servicios de salud, bien judicialmente, y ser conocida de forma fehaciente por la dirección de la empresa.

10.- Suspensión del Contrato de la persona trabajadora víctima de violencia de género.

En el supuesto previsto en la letra n del apartado 1 del artículo 45 ET, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

11.- Licencias sin sueldo para la trabajadora víctima de violencia de género.

La trabajadora víctima de violencia de género, siempre que tenga esa condición legalmente reconocida, tendrá derecho a las licencias sin sueldo que resulten necesarias para asistir a los servicios sociales, policiales o de salud, previa acreditación de su necesidad.

#### **Artículo 28º.- Reglamento de Faltas y Sanciones**

Las faltas cometidas por las personas trabajadoras al servicio de las empresas reguladas por este Convenio Colectivo, se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los apartados que siguen a continuación. El Comité de Empresa será informado de todas las sanciones impuestas por Faltas Graves o Muy Graves.

Faltas Leves.

Se considerarán faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad durante un mes, sin que exista causa justificada.
2. Una falta de asistencia al trabajo sin que exista causa justificada.
3. La no comunicación con la antelación debida a faltar al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
4. La falta de aseo y de limpieza personal.
5. Falta de atención y diligencia con el público o los clientes.
6. Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
7. La embriaguez ocasional.

Faltas Graves.

Se considerarán faltas graves:

1. Cuatro faltas de puntualidad al trabajo en un mes sin que exista causa justificada.
2. Faltar dos días al trabajo en un mes sin justificación.

3. La simulación de enfermedad o accidente.
4. Simular la presencia de otro trabajador/a, valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.
5. Cambiar, mirar, revolver los armarios y ropas de los compañeros/as sin la debida autorización.
6. Mirar o curiosear la información contenida en el ordenador, teléfono, etc, de los compañeros/as sin autorización.
7. La reincidencia en las faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro del trimestre, cuando hayan mediado sanciones.
8. El abandono del trabajo sin causa justificada.
9. La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.
10. La suplantación en el fichaje del control de asistencia

#### Faltas Muy Graves.

Se considerarán faltas muy graves:

1. Más de cuatro faltas de puntualidad al trabajo en un mes sin que exista causa justificada.
2. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.
3. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
4. El hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores o trabajadoras como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio. Quedan incluidos en este apartado, el falsear datos, si tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.
5. La simulación comprobada de enfermedad; inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa; la continuada y habitual falta de aseo y limpieza personal; la embriaguez reiterada durante el trabajo, dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma; los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto o consideración a los jefes, compañeros o subordinados; abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad, la reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción.
6. El acoso sexual, entendiéndose como tal toda conducta de naturaleza sexual o cualquier otro comportamiento basado en el sexo que afecte a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros, siempre y cuando esta conducta sea indeseada, irrazonable y ofensiva para el sujeto pasivo de la misma, o cree un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma; o la negativa al sometimiento de una persona a esta conducta sea utilizada como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de esta persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del empleo, sobre el salario o cualquier otra decisión relativa al contenido de la relación laboral.
7. El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñen funciones de mando.
8. La reincidencia en la suplantación del fichaje del Control de Asistencia.
9. En general, las enumeradas en el artículo 54 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que no hayan sido enumeradas en los puntos anteriores.

#### Sanciones.

Las sanciones que las empresas puedan aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

##### A).- Faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.
- c) Suspensión de empleo y sueldo por un día.

##### B).- Faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.
- b) Inhabilitación por plazo no superior a un año para el ascenso a categoría superior.
- c) Cambio de centro de trabajo.
- d) Pérdida temporal de la categoría hasta un máximo de seis meses.

##### C).- Faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
- b) Pérdida temporal de la categoría desde seis meses hasta un máximo de un año.
- c) Inhabilitación durante dos años o definitivamente para ascender a otra categoría superior.

d) Inhabilitación temporal o definitiva para el manejo de la caja u otros medios de pago, cuando haya sido sancionado por motivos pecuniarios.

e) Despido.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden, se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en las demás personas trabajadoras y en la empresa.

Régimen Sancionador.

1. La facultad de imponer las sanciones corresponderá a la dirección de la empresa o en las personas en quien delegue.

2. Será necesaria la instrucción de expediente disciplinario contradictorio, en el caso de sanciones por faltas graves y muy graves de las personas trabajadoras que ostenten en la empresa la condición de: a) miembro del Comité de Empresa o Delegado/a de Personal; ó b) Delegado/a Sindical.

En estos casos, antes de sancionar, se dará audiencia previa a los restantes integrantes del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal ó Delegados/as Sindicales, si los hubiere.

3. El expediente disciplinario se iniciará con la orden de incoación adoptada por el jefe correspondiente de la empresa, quien designará al instructor/a del mismo. Tras la aceptación del instructor/a, procederá a tomar declaración a la persona trabajadora afectada y, en su caso, a los testigos, y practicará cuantas pruebas estime necesarias para el debido esclarecimiento de los hechos.

El instructor/a podrá proponer a la dirección de la empresa la suspensión de empleo, pero no de sueldo, de la persona trabajadora afectada por el tiempo que dure la incoación del expediente, previa audiencia del Comité de Empresa ó Delegados/as de Personal, de haberlos.

La duración de la tramitación del expediente desde que la empresa tuvo conocimiento de los hechos no podrá tener una duración superior a dos meses.

La resolución en que se imponga la sanción deberá comunicarse al interesado/a por escrito y expresará con claridad y precisión los hechos imputados, la calificación de la conducta infractora como falta leve, grave y muy grave, la sanción impuesta y desde cuando surte efectos. No obstante lo anterior, en los casos de sanción de amonestación verbal, obviamente, no existirá comunicación escrita.

4. En el caso de sanciones por faltas graves y muy graves a personas trabajadoras afiliadas a un sindicato, antes de sancionarlos habrá de darse trámite de audiencia a los delegados/as sindicales, siempre que a la empresa le conste la afiliación y existan en la misma dichos Delegados/as Sindicales.

5. La empresa anotará en el expediente personal de la persona trabajadora las sanciones por faltas graves y muy graves, anotando también las reincidencias de las faltas leves.

#### ANEXO I

##### GRADOS DE CONSANGUINIDAD O AFINIDAD

De la persona trabajadora:

- 1.º grado: Hijos/as, padre, madre, yerno, nuera
- 2.º grado: Nietos/as, abuelos/as, hermanos/as, cuñados/as.
- 3.º grado: Tíos/as, sobrinos/as, bisabuelos/as, bisnietos/as.
- 4.º grado: Sobrinos nietos/as, tíos abuelos/as, primos/as

Del cónyuge:

- 1.º grado: Hijos/as, padre, madre, yerno, nuera
- 2.º grado: Nietos/as, abuelos/as, hermanos/as.
- 3.º grado: Tíos/as, sobrinos/as, bisabuelos/as, bisnietos/as, cuñados/as.
- 4.º grado: Sobrinos nietos/as, tíos abuelos/as, primos/as

(03/25.345/22)



## I. COMUNIDAD DE MADRID

### C) Otras Disposiciones

#### Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 3** *RESOLUCIÓN de 23 de diciembre de 2022, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa DHL Parcel Iberia, S. L.U. (código numero 28103421012022).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la Empresa DHL Parcel Iberia, S. L. U., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el día 13 de julio de 2022; 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 Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el art. 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 42/2021, de 19 de junio, 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 28.1.h) del Decreto 234/2021, de 10 de noviembre del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General,

#### RESUELVE

1. Inscribir dicho Convenio en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad 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, Hacienda y Empleo 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 23 de diciembre de 2022.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

**“CONVENIO COLECTIVO DEL CENTRO DE TRABAJO DE LA EMPRESA  
DHL PARCEL IBERIA, S.L.U. CON C.C.C. 28253129675 EN LA C.A. DE MADRID  
PARA LOS AÑOS 2022, 2023, 2024 Y 2025”**

PREÁMBULO”

Este nuevo Convenio sustituye el Convenio “DHL PARCEL MADRID SPAIN S.L.U.” con número de registro 28100412012013.

“PARTES QUE SUSCRIBEN”. Al amparo del Título III 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, son partes firmantes del presente Convenio de Empresa, la Representación Legal de los Trabajadores y la Dirección de la Empresa, quienes se reconocen mutuamente capacidad y legitimación suficientes para negociar el presente convenio.

En Madrid, a 13 de julio de 2022

**Artículo 1. Ámbito Personal**

Este Acuerdo General afecta a todas las personas trabajadoras adscritas al C.C.C. 28253129675 que en la CA de Madrid presten servicios para la empresa DHL PARCEL IBERIA S.L.U.

**Artículo 2. Ámbito territorial**

Las Disposiciones del presente Convenio obligan al centro de trabajo existente en la C.A. de Madrid de la empresa DHL PARCEL IBERIA, S.L.U., cuyo personal esta adscrito al C.C.C. 28253129675.

**Artículo 3. Ámbito funcional**

El presente convenio regula las relaciones laborales DHL PARCEL IBERIA, S.L.U. en su centro de la CA de Madrid, inscrito con C.C.C. 28253129675.

**Artículo 4. Vigencia y duración**

El presente Convenio, entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de Enero de 2022, excepto en las materias / artículos que se acuerden de manera específica algo diferente, y tendrá una duración hasta 31 de Diciembre del año 2025, con independencia de la fecha de su publicación.

**Artículo 5. Denuncia y revisión**

Llegada la finalización de la duración del presente Convenio, quedará automáticamente denunciado sin necesidad de previo requerimiento, comprometiéndose ambas partes a iniciar la negociación de un nuevo Convenio en el mes siguiente a la finalización del mismo.

Concluida su vigencia y hasta que no se logre un nuevo acuerdo que lo sustituya, el presente Convenio será de aplicación en todo su contenido.

**Artículo 6. Compensación y absorción**

Las condiciones económicas establecidas en este convenio colectivo serán objeto de compensación y absorción, globalmente y en cómputo anual, con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa, de cualquier tipo o naturaleza.

**Artículo 7. Garantía *ad personam***

A las personas trabajadoras que perciban remuneraciones superiores a las establecidas en este convenio, consideradas globalmente y en cómputo anual, les serán respetadas aquellas a título personal. Igualmente a las personas trabajadoras que por pacto o unilateral concesión de la empresa venga realizando una jornada efectiva de trabajo inferior a la establecida en el artículo 13 del convenio colectivo del sector de Logística, Paquetería y Actividades Anexas al transporte, suscrito por UNO, UGT y CCOO (código nº 28100055012016), les será respetada a título personal.

**Artículo 8. Mejoras futuras**

En caso de fijarse, durante la vigencia del presente Acuerdo, a través de disposiciones legales o convencionales obligatorias, condiciones económicas que en su conjunto y cómputo anual fuesen superiores a las pactadas en el presente Acuerdo, se aplicarán aquellas.

**Artículo 9. Vinculación a la totalidad**

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

En el supuesto de que por la autoridad laboral o por la jurisdicción del orden social se declarase la nulidad de alguna de las cláusulas de este convenio colectivo, quedará en su totalidad sin eficacia alguna, comprometiéndose ambas partes a renegociarlo de nuevo.

**Artículo 10. Comisión paritaria**

Las funciones de la Comisión Paritaria serán:

- Las de interpretar auténticamente el Convenio colectivo.
- el arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos a su consideración por las partes y que sean aceptadas por ambas de mutuo acuerdo.
- Vigilar el estricto cumplimiento de lo pactado.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de las dudas y discrepancias que pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio colectivo.

Para que dicha Comisión emita dictamen y actúe en la forma reglamentaria prevista, se requerirá el acuerdo mayoritario de ambas representaciones con carácter previo al planteamiento de los distintos supuestos ante la jurisdicción competente. Esta Comisión estará compuesta por 6 vocales por la empresa y 6 vocales por las personas trabajadoras.

Los componentes de la Comisión Paritaria, serán elegidos por sus respectivas representaciones, preferentemente si han participado en las deliberaciones de este Convenio colectivo. Dicha Comisión Paritaria, se reunirá de forma obligatoria a instancia de cualquiera de las partes, con un previo aviso mínimo de 24 horas. La Comisión estará presidida por el que nombren los miembros de la misma, o bien, por la persona que designe la autoridad laboral competente.

Los acuerdos que se tomen en dichas comisiones a través de la Comisión Paritaria del Convenio se incorporarán al texto del Convenio formando parte del mismo.

Cuando la Comisión Paritaria no logre en su seno acuerdos para la solución de los conflictos a ella sometidos en virtud de lo previsto en los apartados anteriores, las partes se obligan a acudir a la vía establecida en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

**Artículo 11. Sobre procedimiento para solventar discrepancias**

En cumplimiento de lo dispuesto en el Art. 85.2.c) 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, las partes determinan que en el supuesto que el periodo de consultas finalice sin acuerdo, las partes se someten, expresamente, a la Fundación del Instituto Regional de Mediación y Arbitraje-FSP de la Comunidad Autónoma de Madrid (Fundación IRMA-FSP), en lo que se refiere al procedimiento de Mediación, quedando el Arbitraje a la libre decisión de las partes.

**Artículo 12. “FUNDACIÓN INSTITUTO REGIONAL DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE-FSP DE LA COMUNIDAD AUTONOMA DE MADRID (FUNDACIÓN IRMA-FSP)”.**

Las partes firmantes del presente Convenio, pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de Conciliación y Mediación de la Fundación del Instituto Regional de Mediación y Arbitraje-FSP de la Comunidad Autónoma de Madrid (Fundación IRMA-FSP), para la resolución de todo tipo de conflictos laborales de índole colectivo o plural que pudieran suscitarse, respecto a la aplicación de las normas laborales, a la negociación colectiva, mediación previa a su realización en convocatorias de huelga, etc., así como los de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias de la propia “Fundación IRMA-FSP”

Datos contacto:

- “Fundación IRMA-FSP” Fundación del Instituto Regional de Mediación y Arbitraje-FSP de la Comunidad Autónoma de Madrid.
- Dirección: Avenida de Asturias, 6 (CP. 28029 – Madrid)
- Teléfono contacto: 915 06 15 86 / Fax: 915 273 974
- Correo electrónico: fundacion@fundacionirma.org
- Atención al público: Lunes a Viernes de 9:00 a 15:00

**Artículo 13. Retribuciones**

1. Las condiciones salariales descritas en el presente convenio que regirán para la jornada normal de trabajo del artículo 13 del Convenio Colectivo de Logística, Paquetería y Actividades Anexas al Transporte de mercancías de la Comunidad de Madrid para el año 2021-2022 serán las que se reflejan en el Anexo I del presente Convenio. Y cuyos conceptos, condiciones y fórmulas, serán las recogidas en el Capítulo V del citado Convenio Colectivo de Logística, Paquetería y Actividades Anexas al Transporte de mercancías de la Comunidad de Madrid para el año 2021-2022, salvo lo que se indica en el presente artículo, en cuanto al número de pagas en que se divide la retribución bruta anual desde el 1 de enero de 2023.

2. Como salario del primer año de las nuevas incorporaciones, será el correspondiente a los conceptos establecidos en el reiterado Convenio Colectivo de Logística, Paquetería y Actividades Anexas al Transporte de mercancías de la Comunidad de Madrid para el año 2021-2022 (Salario Base y Plus Convenio). No obstante, lo anterior, los importes que se aplicarán a los referidos conceptos salariales serán los recogidos en el referido Anexo I, del presente convenio a razón de 15 pagas en el año 2022 y 16 pagas anuales para los años 2023 y siguientes.

3. A partir del 1 de enero de 2019, se creó una nueva estructura salarial, a través del denominado "Plus Referencia", capaz de recoger y absorber los distintos sistemas retributivos anteriores (Plus Productividad, Plus Peligrosidad, Plus Transporte y Plus Septiembre,) y que garantiza el mismo nivel retributivo de las personas trabajadoras, presentes y futuras, que proporcionaba anterior sistema. Todo ello conforme a lo que se detalla a continuación y a lo largo del presente Convenio.

4. El Plus Referencia, es un concepto salarial, que se percibirá a razón de 12 mensualidades y desde el 13º mes de permanencia en la empresa, no será compensable ni absorbible respecto de las subidas salariales que se pacten y apliquen en el Centro de Trabajo que configura en el ámbito de aplicación del presente Convenio. Igualmente, estará sujeto a revisión e incremento salarial en el modo que se acuerde, salvo expreso pacto en contrario por las partes firmantes o por las que estas legitimen para ello.

El referido "Plus Referencia", cuyos importes que para cada categoría, se recogen en las tablas salariales del Anexo I, a los cuales deben de llegar las personas trabajadoras presentes hoy en la empresa que estén en niveles por debajo del mismo, así como el personal de nueva contratación, en la progresión temporal pactada y recogida como "años de progresión", en la tabla a continuación detallada:

A PARTIR DEL 2º AÑO	3º AÑO	4º AÑO	5º AÑO EN ADELANTE
25% del Plus Referencia establecido para cada Categoría Profesional	50% del Plus Referencia establecido para cada Categoría Profesional	75% del Plus Referencia establecido para cada Categoría Profesional	100% del Plus Referencia establecido para cada Categoría Profesional

Se establece por tanto una Progresión económica tanto para el personal existente en la compañía como para la nueva contratación, que a continuación se define, sin perjuicio de lo establecido en la "Antigüedad" del Convenio Colectivo de Logística, Paquetería y Actividades Anexas al Transporte de mercancías de la Comunidad de Madrid para el año 2021-2022, de tal forma que se alcance el 100% de los respectivos salarios acordes a su categoría.

Los Saltos de nivel, para personal de nueva contratación, se aplicarán al mes siguiente al que la persona trabajadora cumpla cada año más de permanencia en la empresa.

5. Se implantaron los "Complementos Ad Personam", no compensables y absorbible, como complemento salarial, a percibir en 16 pagas a partir del 2023 y siguientes (15 pagas en el 2022). Dichos complementos sirvieron como canalizador de la diferencia salarial (Ejm.: Pluses Peligrosidad, Productividad, Transporte y Plus Septiembre) consolidada que sobre el "Plus Referencia" que pudiesen tener las personas trabajadoras ingresadas en la empresa con anterioridad a la firma del anterior convenio 2018-2021, consolidados en esta nueva estructura salarial, posibilitando su transformación y desaparición a la nueva estructura retributiva.

6. La estructura salarial básica (descritos los pluses que el presente Acuerdo sigue regulando) de las personas trabajadoras a las que se les aplique el presente Acuerdo, dependerá de la cuantía retributiva que tengan consolidada cada uno de ellos y se compondrá o articulará de la siguiente forma para el año 2023 y siguientes, además de lo recogido en el siguiente artículo 14:

Salario mensual (12) =	Salario Base, Plus Convenio, Pluses Ad personam, Antigüedad, Plus Referencia
------------------------	--

7. Respecto a las asignaciones voluntarias adicionales, se estará a lo dispuesto en el Artículo 37 del II Acuerdo General de Transportes de Mercancías por Carretera, o norma del mismo ámbito que lo sustituya.

**Artículo 14. Gratificaciones extraordinarias**

1. Las Plantillas, tendrán derecho a cuatro gratificaciones extraordinarias, denominadas de Marzo, Verano, Septiembre y Navidad, según la tabla que a continuación se detalla, sin que pueda producirse ningún incremento salarial indebido.

Salario paga Extra (4) =	Salario Base, Plus Convenio, Antigüedad y Pluses Adpersonam
--------------------------	---

2. Para las nuevas incorporaciones, el importe de cada paga extra será conforme a los importes establecidos en el Anexo I, de los conceptos recogidos en la anterior tabla y en el presente artículo.

3. Y su devengo será:

- Marzo: del 1 de enero al 31 de marzo y abonada el 15 de marzo.
- Verano: del 1 de abril al 30 de junio y abonada el 15 de junio.
- Septiembre: del 1 de julio al 30 de septiembre y abonada el 15 de septiembre.
- Navidad: del 1 de octubre al 31 de diciembre y abonada el 15 de diciembre.

4. Habida cuenta del cambio de devengo recogido en el apartado 3 precedente, a 1 de enero de 2023 y por una única vez, se liquidarán las partes proporcionales devengadas (5/12) de la paga de verano y los (12/12) de la Paga de Beneficios. La Paga de Beneficios, queda integrada en el monto total del Salario que le corresponda a cada persona trabajadora conforme a su nivel y tiempo de permanencia en la empresa, por lo que esta paga desaparece y se integra en el nuevo sistema expuesto.

5. Previa adscripción voluntaria e individual, la persona trabajadora puede prorratear mensualmente las pagas extraordinarias. Dicha adscripción o renuncia al prorrateo, se podrá realizar en el momento de la contratación, o en el mes de diciembre de cada año

**Artículo 15. Revisión Salarial.**

Para todo el colectivo, las condiciones pactadas en el presente Convenio y de aplicación durante toda la vigencia de este, son las que figuran relacionadas en las tablas salariales anexas al mismo:

- Para el año 2.022, se pacta un incremento de un 3,00%.
- Para el año 2.023, se pacta un incremento de un 3,50%
- Para el año 2.024, se pacta un incremento de un 3,00%
- Para el año 2.025, se pacta un incremento de un 2,25%.

Tal incremento se abonará con efectos del 1 de enero de cada año y aplicado sobre las tablas y demás conceptos económicos que sirvieron de base para el cálculo inicialmente pactado para dicho año y de los pactos de empresa que se revisaban con el convenio.

Los incrementos dispuestos en el presente artículo se realizarán en todos los supuestos sobre todos los conceptos retributivos, con excepción de aquellos cuya cuantía esté ya planteada en su propio articulado de forma distinta.

En caso de error en la elaboración de las tablas, las partes se reunirán para su subsanación en base a los acuerdos alcanzados.

Solo en el supuesto que la suma del acumulado de los cuatro IPC's Reales publicados por el INE de los años de vigencia pactados (2022, 2023, 2024 y 2025) sea superior al 12,5%, se aplicará el diferencial resultante sobre las últimas tablas del Convenio publicadas del año 2025, actualizándose las Tablas salariales del presente convenio para este último año con efecto retroactivo de 1 de enero de 2025, abonándose los atrasos al mes siguiente de la actualización de Tablas. Los supuestos diferenciales que pudieran darse superiores al 15%, serán objeto de estudio y discusión entre las partes en el contexto de situación coyuntural y de negocio de la compañía.

**Artículo 16. Plus de Presencia y Compensación por teletrabajo**

Se crean dos pluses, para cada uno de los modelos de trabajo que instauran: i) plus presencial y ii) compensación teletrabajo, excluyentes entre sí por periodos mensuales, y pagaderos en los 12

meses del año. Independiente de la jornada que realice la persona trabajadora y siendo afectados únicamente por IT o permisos no retribuidos.

Los importes de los referidos pluses y durante la vigencia del presente convenio, serán:

CONCEPTO	2022	2023	2024	2025
Plus Presencial	35	36,23	37,32	38,25
Compensación Teletrabajo	17	17,60	18,13	18,54

Los efectos económicos de la aplicación de estos pluses, serán efectivos desde el 1 de julio de 2022

A los que se les aplicará la revalorización anual prevista en el artículo 15

El modelo de teletrabajo, queda definido en el "Anexo II" del presente

#### **Artículo 16. Flexibilidad horaria**

Será de aplicación la flexibilidad de entrada al trabajo, fijada en 1 hora del horario de la persona trabajadora, aplicándose media hora antes o después de su hora de entrada, y salida en igual forma cumpliendo su jornada, para aquellas y aquellos trabajadores y departamentos que de forma habitual la vienen desarrollando como usos y costumbres, y/o mediante pacto. Así como en aquellos departamentos que por operativa la Dirección considere pueda ser viable.

La jornada intensiva durante el periodo de verano, seguirá siendo de aplicación para aquellas personas trabajadoras y departamentos que de forma habitual la vienen desarrollando como usos y costumbres, y/o mediante pacto durante la jornada de verano. Así como en aquellos departamentos que por operativa, la Dirección considere pueda ser viable. La Dirección de cada departamento en que se venga realizando y/o se pueda realizar, elaborará anualmente cuadrante de distribución nominal de las personas trabajadoras, comunicándolo al Dpto. de RRHH y a la RLT.

#### **Artículo 17. Incapacidad temporal**

En caso de baja en el trabajo por incapacidad temporal, la empresa completará la prestación de la Seguridad Social/Mutua de Accidente de Trabajo, hasta alcanzar el 100% de todos los conceptos salariales y complementos que regula el presente convenio y que venga percibiendo la persona trabajadora, en los supuestos siguientes:

1. Incapacidad temporal por accidente de trabajo. Desde el día de la baja.
2. Incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral:
  - Si fuera el primer proceso de IT en el año, desde el día uno a contar del de la baja
  - Los procesos siguientes que se originen dentro del año, desde el día cuarto a contar desde el de la baja.
3. En caso de hospitalización. Desde el día inicial y mientras dure la hospitalización y durante el período postoperatorio.
4. En caso de intervención quirúrgica ambulatoria con prescripción facultativa de descanso domiciliario desde el día de la intervención y durante el reposo domiciliario.

Las pagas extraordinarias no sufrirán merma en función de los días que la persona trabajadora haya permanecido en situación de incapacidad temporal.

Retorno de la persona trabajadora. En caso de que un trabajador/a se accidente o sufra enfermedad grave, que le impida regresar por sus propios medios a su domicilio, la empresa se compromete a trasladarlo hasta el mismo o al centro sanitario apropiado de su zona de residencia donde continuar el tratamiento que necesite.

#### **Artículo 18. Contratación**

##### **a) *Uso del Trabajo Temporal***

Tanto en la contratación de servicios con las empresas de trabajo temporal, como los que se pudieran suscribir directamente por DHL PARCEL IBERIA, S.L.U. se estará a lo dispuesto en el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía en la estabilidad en el empleo y transformación del mercado de trabajo

**b) Contrato a tiempo parcial**

Se establece el compromiso para una utilización racional y equilibrada de la contratación a tiempo parcial.

Las personas trabajadoras a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que las personas trabajadoras a tiempo completo. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

Se estará a lo dispuesto en el art. 12 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.

Los puestos de trabajo de carácter estructural, los que tengan vocación de permanencia, tienen que ser cubiertos con contratos indefinidos.

La contratación parcial no podrá ser inferior al 50% de la jornada semanal.

En los contratos a tiempo parcial, conforme a lo señalado en el párrafo segundo, del artículo 12.5.c), las horas complementarias podrán representar hasta el 60% de las horas ordinarias contratadas. Así como hasta el 30%, según lo señalado en el art. 12.5.g)

En los supuestos de trabajos extraordinarios, se ofrecerá primero al colectivo con contratos de trabajo a tiempo parcial, la realización de estos.

En enero de cada año se analizarán las horas complementarias realizadas, con objeto de ver la viabilidad de consolidarlas como jornada ordinaria, incrementando el porcentaje de jornada a tiempo parcial, si la persona trabajadora estuviera interesada en ello.

**Artículo 19. Preferencia en vacantes**

Para todo el colectivo, siempre que se reúnan los requisitos del puesto de trabajo, para la cobertura de vacantes de puestos o puestos de nueva creación de jornada completa o parcial, antes de recurrir a contratación externa, tendrán preferencia las personas trabajadoras existentes en la Empresa, en especial respecto a los puestos de trabajo ocupados por personas trabajadoras a tiempo parcial y que se transformen a tiempo completo, tendrán preferencia aquellas personas trabajadoras a tiempo parcial.

**Artículo 20. Seguro de accidente**

Los capitales asegurados, para los supuestos establecidos en el artículo 22 del Convenio colectivo del sector de Logística, Paquetería y Actividades Anexas al Transporte, suscrito por UNO, UGT y CCOO, serán las que figuran para cada año, en las tablas recogidas en el Anexo I

**Artículo 21. Igualdad y no discriminación**

Las partes signatarias exponen al respecto, que se hayan en el proceso de negociación del Plan de Igualdad para la empresa DHL PARCEL IBERIA, S.L.U.. Negociación que ha presentado una complejidad al llevarse a cabo durante el Covid-19, lo que ha obligado a la realización de las reuniones por video conferencia, no siendo este el formato más ágil para una negociación. Así como, la peculiaridad que se originó durante su negociación y que se resume en la fusión societaria por absorción operada de las Sociedades que conformaban el Grupo DHL PARCEL, en la Sociedad DHL PARCEL IBERIA, S.L.U. Quedando esta como única sociedad a partir de la citada fecha

La Comisión negociadora, que participa en la negociación del Plan y del diagnóstico previo, se encuentra conformada por los siguientes miembros de las organizaciones sindicales CCOO, CGT y UGT, en su condición de representantes de las personas trabajadoras de todos los centros de trabajo de la Empresa resultantes tras la fusión operada, así como de las que componían las empresas fusionadas.

En tanto no se alcance un nuevo Plan, será de aplicación el alcanzado por Acuerdo del 24 de noviembre de 2011, al hallarse referenciada esta empresa en el "Plan de Igualdad Estatal para DHL EXPRESS MADRID SPAIN, S.L., DHL EXPRESS BARCELONA SPAIN, S.L. y DHL EXPRESS SERVICIOS, S.L.".

**Artículo 22. Jubilación**

De aplicación general para todo el colectivo DHL PARCEL IBERIA S.L.U. afectado por este Convenio.

**1. Jubilación forzosa.**

Con el propósito de fomentar las posibilidades de colocación de jóvenes trabajadores y trabajadoras, la jubilación será forzosa, salvo pacto en contrario entre la empresa y cada uno de los trabajadores/as interesados, al cumplir éstos los 68 años de edad, siempre que tengan cubierto el

período de carencia necesario para tener derecho a pensión de la Seguridad Social no inferior al 100% de su base reguladora de la prestación. Y sean sustituidos, como relevo generacional, a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, una nueva persona trabajadora.

## **2. Jubilación parcial.**

En sustitución de los premios por jubilación establecidos en anteriores convenios colectivos sectoriales de referencia, que se suprimen, se pacta la obligatoriedad por parte de la empresa de aceptar las peticiones de jubilación parcial de las/los trabajadoras/as en el porcentaje legal que estos lo soliciten, siempre y cuando cumplan con los requisitos establecidos según Ley, con la simultánea contratación de otra u otro trabajador/a, todo ello de conformidad con la legislación vigente en cada momento, respetándose sin perjuicio de lo anterior, el acuerdo estatal de empresa entre las partes firmado de fecha 26 de marzo de 2013, y registrado sobre esta materia, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto Ley 5/2013, de 15 de marzo.

Ejercitada por la o el trabajador/a su opción a la jubilación parcial en las condiciones antes indicadas, el porcentaje de las jornadas de trabajo que se mantiene como contrato a tiempo parcial, seguirá considerándose como en anteriores Convenio, a todos los efectos como de permiso retribuido desde el momento en que se formalice la jubilación parcial. La retribución a satisfacer por la empresa se calculará sobre la totalidad de las retribuciones que venga recibiendo cada trabajador/a.

En el caso de que se produzca un cambio sustancial en la regulación legal de esta modalidad de jubilación parcial, se reunirá la Comisión Paritaria del Convenio para acordar lo que proceda.

### **Artículo 23. Permisos retribuidos**

En los supuestos previstos en el art. 48 del Estatuto de los Trabajadores, para los supuestos de maternidad y paternidad, se amplían la duración de los mismos, a disfrutar sin solución de continuidad a la finalización de los mismos de 14 días naturales, en el supuesto de maternidad y 5 días naturales, en el de paternidad.

### **Artículo 24. Mejora en la Reducción de jornada por guarda legal**

Quien haga uso del citado derecho, dispondrá de una mejora consistente en sumar al porcentaje de la jornada trabajada, lo que le hubiera supuesto el modelo actual del Plus Transporte.

Dicho porcentaje se finca en un incremento de sus haberes, por cada hora reducida o parte proporcional de la misma, del 0,77% para el personal del grupo III Personal de movimiento y V Personal de Taller. Y del 0,84% para el personal del grupo II Personal Administrativo. Dicha mejora, se canalizará en la nómina a través del concepto "Mejora Guarda Legal"

### **Artículo 25. Permisos no retribuidos**

Las personas trabajadoras tendrán derecho hasta 5 días de permiso no retribuido al año. Dichos días no podrán adosarse al inicio y/o finalización de vacaciones. Asimismo, tampoco podrá coincidir dicho permiso en 2 personas trabajadoras del mismo Departamento y/o Turno de Trabajo.

### **Artículo 26. Estabilidad en el empleo y subcontratación**

Las personas trabajadoras fijas de plantilla, en el supuesto de extinciones de contrato, tendrán preferencia a permanecer en el puesto de trabajo con respecto al resto de contratación y subcontratación, incluso si fuese necesario para tal fin, con el traslado o recolocación de las personas trabajadoras en otro centro de trabajo.

En caso que la empresa precise hacer algún planteamiento de afectación colectiva laboral, las partes se comprometen a abrir una mesa de negociación sin plazos legales, con voluntad manifiesta de llegar a un consenso con la RLT, previo a su posible aplicación.

La Empresa, al estar encuadrada como Agencia de Transporte de Cargas Fraccionadas, conforme al art. 162 del RD 1211/1990, de 28 de septiembre, deberá realizar sus actividades principales mediante las personas trabajadoras integrados en su propia plantilla.

Se establece que, al menos el 70% del personal integrante de la plantilla, habrá de estar encuadrado en los salarios acordes a su categoría.

**Artículo 27. Disfrute fraccionado de un día de exceso de jornada**

Uno de los días resultantes de exceso de jornada, conforme establece el artículo 13 del Convenio Sectorial de Referencia, podrá ser disfrutado, a petición de la persona trabajadora, en dos fracciones equivalentes al 50% de su jornada cada una de ellas. La concesión y disfrute de cada una de ellas, se llevará a cabo conforme a las normas establecidas en el punto 5 del precitado artículo 13 del Convenio Sectorial de referencia.

**DISPOSICIONES ADICIONALES****DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA Normativa aplicable**

En todo lo no previsto en el presente convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el II Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera (B.O.E. nº 76/2012, de 29 de marzo) o acuerdo del mismo ámbito que lo sustituya y demás legislación laboral de aplicación general. Así como en lo dispuesto en el Convenio Colectivo sectorial de la CCAA de Madrid (Convenio Colectivo de Logística, Paquetería y Actividades Anexas al Transporte de mercancías de la Comunidad de Madrid para los años 2021 y 2022) o acuerdo del mismo ámbito que lo sustituya.

**DISPOSICIÓN FINAL**

Quedan sin efecto todos los acuerdos y pactos colectivos entre empresa y RLT, que hayan sido regulados y reflejados en este convenio, quedando vigentes el resto de los no tratados a la firma del mismo.

**ANEXO I**
**TABLAS SALARIALES**

\* En caso de error o errata en las cantidades firmadas, las partes procederán a su subsanación.

**TABLAS 2022 - ESTRUCTURA SALARIAL 15 PAGAS**

CATEGORÍAS	SALARIO BASE EUROS/MES	BIENIO EUROS/MES	HORA EXTRAORDINARIA
<b>GRUPO II – Personal administrativo:</b>			
Jefe/a de negociado	1.271,73	42,60	15,74
Oficial de primera	1.250,47	42,60	15,49
Oficial de segunda	1.229,18	39,02	15,24
Auxiliar administrativo/a	1.207,93	39,02	15,06
<b>GRUPO III – Personal de movimiento:</b>			
Capataz	1.220,70	39,02	15,17
Factor	1.216,44	39,02	15,14
	SALARIO BASE EUROS/DÍA		
Conductor/a mecánico/a	40,55	39,02	15,16
Conductor/a	40,91	39,02	15,09
Conductor/a de motocarros y furgonetas	40,05	39,02	14,98
Mozo/a especializado	40,05	39,02	14,98
Mozo/a ordinario	39,59	39,02	14,82
<b>GRUPO V – Personal de taller:</b>			
Oficial de primera	40,16	39,02	15,05
Oficial de segunda	40,04	39,02	14,98
Oficial de tercera	40,33	39,02	14,87
Plus convenio	241,46		
Capital asegurado riesgo muerte o incapacidad total con baja en la empresa			31.586,29
Capital asegurado riesgo muerte o incapacidad total con baja en la empresa en transporte de mercancías peligrosas			33.648,61
Capital asegurado riesgo incapacidad permanente absoluta o gran invalidez			47.375,88
Capital asegurado riesgo incapacidad permanente absoluta o gran invalidez en transporte de mercancías peligrosas			50.467,60
CATEGORÍAS	PLUS REFERENCIA / MES		
<b>GRUPO II – Personal administrativo:</b>			
Jefe/a de negociado	678,74		
Oficial de primera	551,55		
Oficial de segunda	551,55		
Auxiliar administrativo/a	551,55		
<b>GRUPO III – Personal de movimiento:</b>			
Capataz	856,19		
Factor	845,49		
Conductor/a mecánico/a	876,22		
Conductor/a	849,46		
Conductor/a de motocarros y furgonetas	849,46		
Mozo/a especializado	849,46		
Mozo/a ordinario	849,46		
<b>GRUPO V – Personal de taller:</b>			
Oficial de primera	849,46		
Oficial de segunda	849,46		
Oficial de tercera	849,46		

**TABLAS 2023 -EXSTRUCTURA SALARIAL 16 PAGAS-**

CATEGORÍAS	SALARIO BASE EUROS/PAGA	BIENIO EUROS/PAGA	HORA EXTRAORDINARIA
<b>GRUPO II – Personal administrativo:</b>			
Jefe/a de negociado	1.233,98	41,34	16,29
Oficial de primera	1.213,35	41,34	16,03
Oficial de segunda	1.192,69	37,86	15,77
Auxiliar administrativo/a	1.172,07	37,86	15,59
<b>GRUPO III – Personal de movimiento:</b>			
Capataz	1.184,46	37,86	15,70
Factor	1.180,33	37,86	15,67
Conductor/a mecánico/a	1.193,50	37,86	15,69
Conductor/a	1.204,10	37,86	15,62
Conductor/a de motocarros y furgonetas	1.178,78	37,86	15,50
Mozo/a especializado	1.178,78	37,86	15,50
Mozo/a ordinario	1.165,25	37,86	15,34
<b>GRUPO V – Personal de taller:</b>			
Oficial de primera	1.182,02	37,86	15,58
Oficial de segunda	1.178,49	37,86	15,50
Oficial de tercera	1.187,03	37,86	15,39
Plus convenio PAGA	234,29		
Capital asegurado riesgo muerte o incapacidad total con baja en la empresa			32.691,81
Capital asegurado riesgo muerte o incapacidad total con baja en la empresa en transporte de mercancías peligrosas			34.826,31
Capital asegurado riesgo incapacidad permanente absoluta o gran invalidez			49.034,04
Capital asegurado riesgo incapacidad permanente absoluta o gran invalidez en transporte de mercancías peligrosas			52.233,97
CATEGORÍAS	PLUS REFERENCIA / MES		
<b>GRUPO II – Personal administrativo:</b>			
Jefe/a de negociado	702,50		
Oficial de primera	570,85		
Oficial de segunda	570,85		
Auxiliar administrativo/a	570,85		
<b>GRUPO III – Personal de movimiento:</b>			
Capataz	886,16		
Factor	875,08		
Conductor/a mecánico/a	906,89		
Conductor/a	879,19		
Conductor/a de motocarros y furgonetas	879,19		
Mozo/a especializado	879,19		
Mozo/a ordinario	879,19		
<b>GRUPO V – Personal de taller:</b>			
Oficial de primera	879,19		
Oficial de segunda	879,19		
Oficial de tercera	879,19		

**TABLAS 2024 -EXTRUCTURA SALARIAL 16 PAGAS**

CATEGORÍAS	SALARIO BASE EUROS/PAGA	BIENIO EUROS/PAGA	HORA EXTRAORDINARIA
<b>GRUPO II – Personal administrativo:</b>			
Jefe/a de negociado	1.271,00	42,58	16,78
Oficial de primera	1.249,75	42,58	16,51
Oficial de segunda	1.228,47	39,00	16,24
Auxiliar administrativo/a	1.207,23	39,00	16,06
<b>GRUPO III – Personal de movimiento:</b>			
Capataz	1.219,99	39,00	16,17
Factor	1.215,74	39,00	16,14
Conductor/a mecánico/a	1.229,31	39,00	16,16
Conductor/a	1.240,22	39,00	16,09
Conductor/a de motocarros y furgonetas	1.214,14	39,00	15,97
Mozo/a especializado	1.214,14	39,00	15,97
Mozo/a ordinario	1.200,21	39,00	15,80
<b>GRUPO V – Personal de taller:</b>			
Oficial de primera	1.217,48	39,00	16,05
Oficial de segunda	1.213,84	39,00	15,97
Oficial de tercera	1.222,64	39,00	15,85
Plus convenio PAGA	241,32		
Capital asegurado riesgo muerte o incapacidad total con baja en la empresa			33.672,56
Capital asegurado riesgo muerte o incapacidad total con baja en la empresa en transporte de mercancías peligrosas			35.871,10
Capital asegurado riesgo incapacidad permanente absoluta o gran invalidez			50.505,06
Capital asegurado riesgo incapacidad permanente absoluta o gran invalidez en transporte de mercancías peligrosas			53.800,99
CATEGORÍAS	PLUS REFERENCIA / MES		
<b>GRUPO II – Personal administrativo:</b>			
Jefe/a de negociado	723,58		
Oficial de primera	587,98		
Oficial de segunda	587,98		
Auxiliar administrativo/a	587,98		
<b>GRUPO III – Personal de movimiento:</b>			
Capataz	912,74		
Factor	901,33		
Conductor/a mecánico/a	934,10		
Conductor/a	905,57		
Conductor/a de motocarros y furgonetas	905,57		
Mozo/a especializado	905,57		
Mozo/a ordinario	905,57		
<b>GRUPO V – Personal de taller:</b>			
Oficial de primera	905,57		
Oficial de segunda	905,57		
Oficial de tercera	905,57		

**TABLAS 2025 -EXSTRUCTURA SALARIAL 16 PAGAS**

CATEGORÍAS	SALARIO BASE EUROS/PAGA	BIENIO EUROS/PAGA	HORA EXTRAORDINARIA
<b>GRUPO II – Personal administrativo:</b>			
Jefe/a de negociado	1.299,60	43,54	17,16
Oficial de primera	1.277,87	43,54	16,88
Oficial de segunda	1.256,11	39,88	16,61
Auxiliar administrativo/a	1.234,39	39,88	16,42
<b>GRUPO III – Personal de movimiento:</b>			
Capataz	1.247,44	39,88	16,53
Factor	1.243,09	39,88	16,50
Conductor/a mecánico/a	1.256,97	39,88	16,52
Conductor/a	1.268,12	39,88	16,45
Conductor/a de motocarros y furgonetas	1.241,46	39,88	16,33
Mozo/a especializado	1.241,46	39,88	16,33
Mozo/a ordinario	1.227,21	39,88	16,16
<b>GRUPO V – Personal de taller:</b>			
Oficial de primera	1.244,87	39,88	16,41
Oficial de segunda	1.241,15	39,88	16,33
Oficial de tercera	1.250,15	39,88	16,21
Plus convenio PAGA	246,75		
Capital asegurado riesgo muerte o incapacidad total con baja en la empresa			34.430,19
Capital asegurado riesgo muerte o incapacidad total con baja en la empresa en transporte de mercancías peligrosas			36.678,20
Capital asegurado riesgo incapacidad permanente absoluta o gran invalidez			51.641,42
Capital asegurado riesgo incapacidad permanente absoluta o gran invalidez en transporte de mercancías peligrosas			55.011,51
CATEGORÍAS	PLUS REFERENCIA / MES		
<b>GRUPO II – Personal administrativo:</b>			
Jefe/a de negociado	739,86		
Oficial de primera	601,21		
Oficial de segunda	601,21		
Auxiliar administrativo/a	601,21		
<b>GRUPO III – Personal de movimiento:</b>			
Capataz	933,28		
Factor	921,61		
Conductor/a mecánico/a	955,12		
Conductor/a	925,95		
Conductor/a de motocarros y furgonetas	925,95		
Mozo/a especializado	925,95		
Mozo/a ordinario	925,95		
<b>GRUPO V – Personal de taller:</b>			
Oficial de primera	925,95		
Oficial de segunda	925,95		
Oficial de tercera	925,95		

**ANEXO II**
**PROTOCOLO TELETRABAJO**
**1. Objetivo**

El presente documento define el modelo de Acuerdo de regulación de Trabajo a Distancia (en lo sucesivo también nombrado teletrabajo) en los centros de trabajo de la CA de Madrid, con C.C.C. 28253129675 de la empresa DHL PARCEL IBERIA, S.L.U., alcanzado mediante negociación colectiva y en base a la Ley de Trabajo a Distancia, Ley 10/2021, entre la Dirección de DHL PARCEL IBERIA, S.L.U., y la RLT

**2. Definiciones**

Tal y como establece la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia:

<b>Teletrabajo</b>	Aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.
<b>Trabajo a distancia</b>	Forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular.
<b>Trabajo presencial</b>	Aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa
<b>Domicilio habitual</b>	Ubicación indicada al departamento de personal, que no es centro de trabajo, que se utiliza por parte de la persona trabajadora para realizar de forma regular el trabajo por el cual ha sido contratado.
<b>Residencia no habitual</b>	Ubicación indicada al departamento de personal, que no es centro de trabajo ni domicilio habitual, que se utiliza de forma puntual por parte de la persona trabajadora para realizar sus funciones.
<b>Centro de trabajo</b>	Centro de la Compañía que se asigna a la persona trabajadora para ejercer sus funciones laborales y donde, en su caso, desarrollará parte de la jornada de trabajo presencial. Cada persona trabajadora se encuentra adscrito a un centro de trabajo. El teletrabajo no supone un cambio del centro de trabajo al que pertenece el/la empleado/a.

Cabe aclarar que trabajar de forma no habitual en otro centro de trabajo de la empresa al que uno está adscrito, no se considera teletrabajo.

**3. Ámbito y vigencia de aplicación**

Esta normativa aplica a los centros de trabajo en la CA de Madrid con C.C.C. 28253119975, de la empresa DHL PARCEL IBERIA, S.L.U.

Esta normativa entrará a vigor tras la firma del Convenio de Centro de Trabajo, en la que se incluye, siendo su duración igual a la del ámbito temporal previsto para este

**4. Normas aplicables**

- Ley 10/2021 de trabajo a distancia
- RD 28/2020 sobre desconexión digital
- RD Ley 8/2019 de 8 de marzo que regula el Registro de jornada
- Código de Conducta del Grupo DP-DHL
- Cualquier otra que se pueda ser de aplicación en el futuro.

**5. Principios rectores**

- Principio de Igualdad: las personas trabajadoras que opten por trabajar a distancia tendrán los mismos derechos que hubieran ostentado o adquirido si prestasen servicios en los centros de trabajo de la Empresa y no podrán sufrir perjuicio en ninguna de sus condiciones laborales, incluyendo retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional.
- Principio derecho a la intimidad: DHL garantizará adecuadamente el derecho a la intimidad y a la protección de datos, en la utilización de los medios telemáticos de la empresa, así como en el control de la prestación laboral.
- Principio derecho a la protección de datos y seguridad de la información: Las personas que trabajen a distancia deben cumplir con la política establecida por DHL en el marco de la legislación sobre protección de datos, que la Compañía deberá entregar las personas trabajadoras como anexo del contrato.
- Principio derechos sindicales. Respecto a los derechos de participación referidos en todo lo concerniente al apartado sindical, todas las y los empleados que se encuentren trabajando a distancia, podrán participar de manera efectiva en todas las actividades organizadas o convocadas por su representación legal en defensa de sus intereses laborales, en particular, para el ejercicio del derecho a voto en las elecciones a representantes legales la empresa garantizará su participación en situación de trabajo a distancia.

- Principio de Limitación a la Adscripción: No será de aplicación a los Managers, Supervisores, Coordinadores, al Departamento comercial de Key Account (grandes cuentas) al completo, Desktop Support Technicien y GW Aduanas Así mismo, esta limitación podrá aplicar también en caso de reciente incorporación a la Empresa o al puesto, o por necesidades organizativas u otras análogas.
- Principio de Voluntariedad: la persona trabajadora y la Empresa tendrán que, voluntariamente, acordar la modalidad de trabajo a distancia. Será la persona trabajadora quien tendrá que solicitar desarrollar sus funciones en la modalidad de trabajo a distancia. La duración de la modalidad de teletrabajo, será de un año, prorrogable por iguales periodos, de no mediar solicitud de reversibilidad por alguna de las partes.
- Principio de Reversibilidad: el ejercicio del derecho de reversión podrá ser efectuado por la persona trabajadora o por la Empresa, con una antelación mínima de 30 días al vencimiento anual o de sus prórrogas. No obstante, durante el primer año de la solicitud y transcurridos tres meses de su implantación, la persona trabajadora podrá revertir a un modelo presencial. Las sucesivas solicitudes que pudiera realizar la persona trabajadora, no serán antes de transcurrir un año desde la reversibilidad ejercida y su duración, salvo causa de fuerza mayor, habrá de ser obligatoriamente de un año.
- La prestación de trabajo a distancia no supone variación alguna respecto a la adscripción del centro de trabajo al que pertenece la persona trabajadora, estando igualmente sometida al poder de organización y dirección de la Empresa.
- La aplicación a nivel individual del modelo de teletrabajo queda sujeto al principio fundamental de acuerdo voluntario entre partes, y al de poder garantizar el adecuado funcionamiento de la actividad y el trabajo en equipo. Esto implica que, de forma temporal o permanente, la modalidad de teletrabajo pueda ser suspendida de forma temporal o permanente por causa justificada. Se notificará a la RLT dicha causa.

## 6. Marco General

La compañía establece un marco de teletrabajo de semanas alternas (una presencial y una a distancia). A efectos prácticos y con objeto de que no se queden vacías las oficinas, la mitad de las personas que de cada Departamento hayan obtenido la modalidad de teletrabajo, se intercalarán en las semanas alternas.

La persona trabajadora que preste sus servicios en la modalidad de trabajo a distancia debe garantizar que el lugar de trabajo escogido a tal efecto es idóneo:

- Para su salud y para la de las otras personas eventualmente presentes en el espacio elegido.
- Para la conexión a red acorde a la actividad profesional que realice la persona trabajadora.
- Para la confidencialidad y la seguridad de la información tratada.
- Para la seguridad de las herramientas asignadas.

Ante motivos debidamente justificados se podrá requerir a la persona trabajadora que preste sus servicios en su centro de trabajo a la mayor brevedad que sea posible. Dicha comunicación se hará con la mayor antelación, dando traslado de dicha incidencia a la RLT.

## 7. Requisitos para poder teletrabajar

Los requisitos indispensables para poder teletrabajar son:

1. Que el puesto tenga disposición para hacerlo.
2. Tener una evaluación positiva del puesto de teletrabajo por parte de PRL.
3. La persona trabajadora tenga la conectividad adecuada en cualquiera de los lugares donde pueda trabajar en remoto. Así como haber facilitado un nº de teléfono móvil, a fin de poder hacer la doble autenticación, para la conexión a los servidores y entorno de la misma de la misma.
4. Estar en disposición de poder volver al centro de trabajo en un plazo máximo de 24 horas.

A modo de ejemplo, sin carácter exhaustivo, la Dirección enumera algunos de los motivos o circunstancias por los cuales considera NO se podría teletrabajar:

- Determinados puestos de atención presencial al cliente.
- Actividad relacional con interlocución externa o interna en el centro de trabajo.
- Trabajar con documentación física, o proceso no digitalizado.
- Uso de medios necesarios ubicados en la oficina.
- Baja productividad de la persona trabajadora en modo remoto.
- Mala conexión a internet en remoto.
- Evaluación negativa del puesto de teletrabajo por parte de PRL.

### 7.1. Requisitos de Prevención de Riesgos Laborales

Como especifica la ley, este apartado sólo implicará para modelos de teletrabajo, y únicamente a la zona habilitada a tal efecto en la residencia habitual, o lugar elegido por la persona trabajadora

Será el Servicio de Prevención quien valide qué requerimientos son precisos para desarrollar el trabajo a distancia en el caso de que una persona requiera medidas adicionales de adecuación de puesto.

#### 7.1.1. Evaluación del puesto de teletrabajo

La evaluación debe comprender los elementos que considera que integran el puesto de trabajo.

Deberán tener en cuenta los riesgos específicos de esta modalidad de trabajo, poniendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos.

PRL realizará la pertinente planificación de la actividad preventiva que se trasladará a las personas trabajadoras y a las/los Delegados de Prevención.

La persona trabajadora que desempeñe su actividad con el modelo de teletrabajo estará obligado a colaborar con la empresa en materia de prevención de riesgos laborales, prestando su consentimiento a la realización de la evaluación previa de riesgos y demás medidas de prevención en la forma y modo que la empresa le comunique. El incumplimiento de esta obligación impedirá la prestación de servicios con el modelo de teletrabajo.

#### 7.1.2. Adaptación del puesto

La persona trabajadora es la que va a decidir dónde teletrabajar y si adoptar o no las medidas preventivas previstas. En estos entornos de trabajo, las actuaciones del Servicio de Prevención están condicionadas por la posible autorización de acceso al domicilio del empleado/a en caso de ser necesario.

DHL PARCEL IBERIA, S.L.U., asegurará que la persona trabajadora pueda adaptar con recursos una de las ubicaciones determinadas para teletrabajar, en caso de que dicha persona utilice varias ubicaciones deberá de movilizar los recursos para el cumplimiento normativo de Prevención de riesgos laborales.

Cualquier equipo se entregará físicamente en los centros de trabajo de DHL PARCEL IBERIA, S.L.U., será a cargo de la persona trabajadora su traslado a sus residencias.

#### 7.1.3. Accidentes laborales

La persona trabajadora tiene la obligación de comunicar por escrito al Departamento de RRHH con copia al responsable, las ubicaciones donde va a desarrollar el trabajo en remoto de forma habitual. Toda ubicación no notificada podría no estar cubierta en caso de accidentes laborales.

En caso de accidente, la persona trabajadora deberá comunicarlo en cuanto le sea posible al servicio de prevención y seguir las indicaciones que éste señale. En el momento de notificación por parte del/a empleado/a, el equipo de prevención de riesgos laborales contactará para conocer los detalles y naturaleza del accidente.

Si fuese necesario, y previa autorización de la persona trabajadora, se visitará el lugar de teletrabajo, autorizado por la misma, emitiendo informe de dicha necesidad y en caso de no obtenerse permiso para la visita, proceder a la investigación con la información recabada hasta el momento. Posteriormente se comunicará la investigación del accidente realizada, a la persona afectada y a las/los Delegados de Prevención.

Para tener cobertura de la Mutua de Accidentes del Trabajo, el trabajo a distancia tendrá que realizarse dentro del territorio nacional.

### 7.2. Requisitos de conectividad

La base del modelo de teletrabajo es que la persona trabajadora se pueda conectar remotamente fuera de su centro de trabajo. Si la ubicación desde la cual está teletrabajando tiene mala conectividad, la persona trabajadora tendrá que cambiar de ubicación o reincorporarse a su centro de trabajo.

Es responsabilidad de la persona trabajadora contar con los medios de conexión necesarios para poder desempeñar el trabajo a distancia. Por lo tanto, si sufre alguna incidencia técnica significativa

imputable a su conexión, que la impida realizar su trabajo, con carácter general, debe continuar con su jornada acudiendo al centro de trabajo o en caso de no poder acudir al mismo, recuperar las horas que haya dejado de realizar.

### 7.3. Requisitos de distancia

En caso de necesidad, la persona trabajadora que esté teletrabajando deberá de estar en disposición de reincorporarse a su centro de trabajo en un plazo máximo de 24 horas, dentro del territorio nacional.

## 8. Horario

La persona trabajadora que preste servicios en la modalidad de teletrabajo no verá modificada su distribución de jornada, respetando en todo momento los límites horarios de la organización (incluyendo los descansos establecidos por la compañía), y los acuerdos especiales individuales o colectivos que le sean de aplicación; requiriéndole, un 100% de disponibilidad dentro del horario laboral. Por lo tanto, al igual que en trabajo presencial en oficinas, se cumplirán el número de horas anual establecido para cada año y se registrará por el calendario del centro de trabajo al que se está adscrito.

Este horario se reflejará en el contrato de teletrabajo regular con la persona trabajadora. El horario en Teletrabajo será compatible con los permisos y medidas de conciliación establecidos en la empresa.

## 9. Desconexión digital

Se reconoce el derecho a la desconexión digital Artículo 18 de la Ley 10/2021. No se enviarán comunicaciones fuera del horario laboral, en caso de enviarse fuera de estos horarios, el emisor no esperará respuesta hasta el inicio de la jornada laboral o bien hasta la próxima jornada hábil.

## 10. Registro de la jornada

La persona trabajadora deberá registrar su jornada laboral como si estuviera en el centro de trabajo, a través de la herramienta de fichaje definido por la Compañía, así como informar puntualmente de los permisos a los que tenga derecho, sean retribuidos o no. Cada responsable debe supervisar esta información y realizar seguimiento de su equipo.

## 11. Desarrollo de la actividad, localización y disponibilidad

Por norma general, se circunscribe el lugar de prestación del trabajo a distancia a los domicilios que la persona trabajadora haya debidamente informado a la compañía.

La persona trabajadora se obliga a garantizar su correcta localización y disponibilidad, para cualquier tipo de comunicación y contacto con la Empresa, dentro de su horario de referencia.

Las personas trabajadoras deberán recibir formación e información para una adecuada adaptación al trabajo a distancia y el óptimo desempeño profesional en esta modalidad. La persona trabajadora se obliga a acudir a las formaciones y reuniones presenciales convocadas por la Empresa cuando no sea aconsejable seguir las vía telemática. Las mismas deberán ser debidamente notificadas a la persona trabajadora con antelación suficiente.

Se podrá realizar el trabajo en régimen de trabajo a distancia desde una residencia que no sea una de la previamente declarada por el empleado/a con los siguientes requisitos:

- Se tendrá que informar a la empresa de la dirección de la segunda residencia y activar los protocolos de evaluación de Prevención de Riesgos laborales previamente obligatorios según como establece la Ley.
- Se tendrá que cumplir con lo estipulado en el punto 7.
- El trabajo a distancia no puede realizarse en el extranjero para poder asegurar la correcta aplicación de la normativa fiscal y de seguridad social.

## 12. Material y compensación de gastos ligados al teletrabajo

La persona trabajadora se responsabilizará del correcto uso y cuidado de los equipos cedidos por la empresa para el desarrollo de su actividad profesional fuera del centro de trabajo, debiendo proceder a su devolución en cuanto finalice su prestación de servicios en dicha modalidad. Durante el período de vigencia, la persona trabajadora contará con el soporte técnico del Service Desk en igualdad de condiciones que los colaboradores presenciales.

La empresa proporcionará a la persona trabajadora los medios necesarios para desarrollar su trabajo, considerándose medios necesarios:

1. Equipo y herramientas informáticas: Que será el que viene utilizando la persona trabajadora presencialmente en la oficina, asumiendo su traslado por ella misma a donde teletrabaje
2. El mantenimiento, reparación y reemplazo de los equipos y herramientas.
3. Software: El necesario para el desarrollo de la actividad laboral.
4. Compensación. Según el art. 12 de la Ley 10/2021 del Trabajo a Distancia, las partes dan cumplimiento a la obligada negociación de compensación, con la creación de un "Plus" según condiciones establecidas en el convenio colectivo de aplicación, con la denominación "Compensación Teletrabajo". El cual se reflejará debidamente, en el Acuerdo Individual de Teletrabajo.

La citada cantidad tendrá naturaleza no salarial con el tratamiento legal que corresponda, teniendo la misma por objeto únicamente compensar a las personas trabajadoras de aquellos gastos que pudieran derivarse de su adscripción a la modalidad de teletrabajo en el ámbito del presente acuerdo. Siendo excluyente su percepción, de cualesquiera otra que pudiera corresponder percibir, durante los periodos de trabajo presencial. La persona trabajadora dejará de percibir el citado importe si deja de realizar su actividad en esta modalidad de trabajo por cualquier circunstancia.

### **13. Acuerdo individual de teletrabajo**

Con anterioridad al inicio de la prestación de servicios a distancia, deberá formalizarse con la persona trabajadora un acuerdo individual de trabajo a distancia tal y como marca la Ley, como anexo a su contrato laboral y registrado en el SEPE. Se entregará una copia básica del Anexo a la RLT en el plazo de 10 días. (Se recoge modelo contrato en el Punto 16.)

### **14. Seguridad de la información**

La persona trabajadora mantendrá sus obligaciones de no divulgar información de la Empresa, así como impedir que terceras personas físicas o jurídicas no autorizadas tomen conocimiento de cualesquiera de los procedimientos, métodos, información, datos de cualquier tipo y documentos técnicos, pertenecientes a la empresa o de terceros, relativos a la actividad de las mismas, o a sus órganos, que se encuentren en su poder o a los que hubiera tenido acceso a ellos por razón de la prestación de sus servicios a distancia, teniendo especial cautela en la custodia de la documentación en papel.

### **15. Facultad de control empresarial**

La empresa podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales, incluida la utilización de medios telemáticos, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad, garantizando su derecho a la intimidad y a la protección de datos, tal y como recoge en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores y normativa vigente de protección de datos.

**16. Modelo de Acuerdo Individual de Teletrabajo****ACUERDO INDIVIDUAL DE TELETRABAJO**

En ....., a .... de ..... de 202 .....

**REUNIDOS****DE UNA PARTE:**

Don/Doña ....., mayor de edad, con DNI n.º ....., actuando en nombre y representación de la entidad mercantil DHL PARCEL IBERIA, S.L.U. con domicilio en 20009 Donostia-San Sebastián, Pº Mikeletegi, 65, y NIF n.º B20645701, en adelante «la empresa».

**Y DE LA OTRA:**

Don/Doña ....., mayor de edad, con domicilio en ..... y DNI n.º ....., actuando en su propio nombre y derecho, en adelante «la persona trabajadora».

**MANIFIESTAN**

**(Selecciona una u otra opción)**



*(Si ya está iniciada la relación laboral)*

**Primero.-** La persona trabajadora viene prestando sus servicios para la empresa DHL PARCEL IBERIA, S.L.U., con antigüedad reconocida desde ....., con una jornada a tiempo (completo/parcial) ..... de ..... horas a la semana en horario de ..... en el puesto de trabajo .....

**Segundo.-** Que, a tenor de circunstancias y motivaciones de índole profesional y personal, la persona trabajadora ha solicitado voluntariamente desarrollar su prestación de servicios en la modalidad de trabajo a distancia, solicitud con la que la empresa está de acuerdo.



*(Si todavía no se ha iniciado la relación laboral)*

**Primero.-** La empresa ha suscrito un contrato de trabajo, con esta misma fecha, con la persona trabajadora para la realización de las funciones de ..... incluidas en el grupo profesional ....., con una jornada a tiempo (completo/parcial) ..... de ..... horas a la semana en horario de .....

**Segundo.-** Que ambas partes están interesadas en que la persona trabajadora realice su trabajo a distancia.

Por todo ello y reconociéndose mutua y recíprocamente capacidad suficiente para otorgar, el primero en la representación que ostenta y el segundo en su propio nombre y derecho, pactan el presente ACUERDO DE TRABAJO A DISTANCIA, conforme a las siguientes:

**CLÁUSULAS**

**Primera.-** La persona trabajadora desarrollará parte de su actividad laboral en ....., de tal forma que un ..... % de su jornada será a distancia y el resto de la jornada será presencial en las oficinas de la empresa en el centro de trabajo ..... ubicado en ..... al que la persona trabajadora está adscrita.

**Segunda.-** La distribución de la semana de teletrabajo, será alterna, iniciándose .....

El horario de trabajo a distancia será de ..... a ..... horas, coincidente con el horario de trabajo presencial en el centro de trabajo.

La semana de teletrabajo debe entenderse sin perjuicio de los periodos de ausencia justificados (vacaciones, fiestas y permisos, etc.), cuyo régimen legal y convencional sigue siendo el mismo que se aplica en la empresa para todo el personal.

La prestación laboral se llevará a cabo dentro de los límites de la duración máxima de la jornada establecida en el convenio colectivo, respetando los tiempos de descanso legal y convencionalmente previstos, y se garantiza el derecho a la desconexión digital de la persona trabajadora una vez finalizada su jornada laboral.

**Tercera.-** Para el desarrollo de sus actividades, la empresa pone a disposición de la persona trabajadora las siguientes herramientas:

- Equipo y herramientas informáticas: Que será el que viene utilizando la persona trabajadora presencialmente en la oficina, asumiendo su traslado por ella misma a donde teletrabaje
- El mantenimiento, reparación y reemplazo de los equipos y herramientas
- Software: El necesario para el desarrollo de la actividad laboral.

Asimismo, renovará los equipos informáticos según el planning establecido por el Departamento de IT, igual que para todo el personal de la empresa

La persona trabajadora se compromete a utilizarlas y cuidarlas adecuadamente y comunicar a la Empresa cualquier incidencia que pueda afectar a su funcionamiento o seguridad. Asimismo, se compromete a utilizar dichos instrumentos de conformidad con las políticas y normas establecidas por la empresa, así como a respetar las normas de seguridad, no interferir en los aparatos y no permitir a otros el uso de los mismos.

Los gastos de mantenimiento y sustitución de los instrumentos proporcionados por la empresa correrán por cuenta de la empresa, que continuará siendo su propietaria. En caso de avería, pérdida, o sustracción de los equipos informáticos, la persona trabajadora está obligada a avisar de ello de inmediato a su responsable, notificando igualmente la incidencia al Service Desk, y, en su caso deberá comunicarlo a las autoridades competentes mediante denuncia, para que puedan actuar con diligencia en la recuperación de los equipos y, como consecuencia de ella, salvaguardar la información de la empresa y datos susceptibles de protección de datos.

La empresa no será responsable de posibles daños que puedan suceder a personas o cosas a causa de un posible uso incorrecto de los instrumentos.

En caso de extinción de la relación laboral, la persona trabajadora deberá devolver a la empresa los medios y equipos puestos a su disposición para la prestación del trabajo a distancia. En el caso de que la persona trabajadora no devuelva los equipos de la Empresa, esta se reserva la vía de reclamación de los mismos.

**Cuarta.-** En caso de que la persona trabajadora no pudiese por realizar su trabajo por problemas técnicos relativos a la conectividad o avería de los sistemas informáticos, deberá notificarlo inmediatamente a su responsable. En caso de que los problemas técnicos impidan o retarden considerablemente el desarrollo de las actividades en el sistema de trabajo a distancia, la empresa podrá exigir a la persona trabajadora la continuación de las actividades de forma presencial hasta que se solucione la incidencia técnica.

La persona trabajadora, en caso de avería o revisión de los equipos, deberá trasladarse a la mayor brevedad posible al centro de trabajo, a fin de que los técnicos o especialistas de la empresa procedan a reparar o revisar los medios técnicos necesarios para realizar su trabajo.

**Quinta.-** Como consecuencia del trabajo a distancia y conforme a lo señalado en la regulación del Protocolo de Teletrabajo y conforme a su ámbito de aplicación, en cuanto a compensación de gastos que se ocasionan por esta modalidad, se establece que la persona trabajadora va a tener los siguientes gastos:

- Consumo eléctrico, calefacción (gas/gas-oil) y agua.
- Línea ADSL

La empresa compensará los mismos de la siguiente forma:

- 17 €, pagaderos en las 12 mensualidades del año (año 2022).
- Este importe se revisará anualmente, conforme a lo establecido en el convenio colectivo del centro de trabajo en el que se encuadre la persona trabajadora.

**Sexta.-** La persona trabajadora tendrá una adecuada protección en materia de seguridad y salud, conforme a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales adaptada a las peculiaridades derivadas del lugar de prestación de servicios.

La persona trabajadora se compromete a elegir espacios de trabajo adecuados al desarrollo de una actividad laboral de conformidad con las normas de salud y seguridad vigentes que la empresa ha comunicado al empleado a través de información y formación específicas que establezca el Departamento de .....

La persona trabajadora está obligada a cooperar para la implementación de las medidas de prevención dispuestas por la empresa para afrontar los riesgos vinculados a la ejecución de la prestación laboral a distancia.

Los lugares en los que la persona trabajadora podrá desarrollar la prestación laboral a distancia deberán identificarse evaluando su adecuación, sus riesgos de conexión y las condiciones que permitan un desempeño regular, así como la seguridad de la información y la confidencialidad. La persona trabajadora se compromete, asimismo, a mantener la más absoluta confidencialidad de los datos de la empresa que estén en su posesión o disponibles en los sistemas informáticos de la misma, cumpliendo estrictamente la normativa de protección de datos específicamente aplicable en el trabajo a distancia marcados por el Departamento de Health & Safety.

**Séptima.-** La empresa podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por parte de la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales, incluida la utilización de medios telemáticos, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad, garantizando su derecho a la intimidad y a la protección de datos, tal y como recoge en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores y normativa vigente de protección de datos.

En concreto la empresa ha establecido un sistema específico para el control del horario de la persona trabajadora, denominado netTime6, al cual se debe acceder a través de la plataforma de internet de la Compañía.

**Octava.-** La persona trabajadora tiene los mismos derechos que las demás personas trabajadoras del centro de trabajo de la empresa, a excepción de los inherentes a la modalidad presencial de prestación del trabajo .....

**Novena.-** La duración del presente acuerdo será de UN AÑO comenzando su vigencia el día .....

No obstante lo anterior las partes acuerdan expresamente que el trabajo a distancia es reversible el ejercicio del derecho de reversión podrá ser efectuado por la persona trabajadora o por la Empresa, con una antelación mínima de 30 días al vencimiento anual o de sus prórrogas. No obstante, durante el primer año de la solicitud y transcurridos tres meses de su implantación, el/la trabajador/a podrá revertir a un modelo presencial. Las sucesivas solicitudes que pudiera realizar el/la trabajador/a, no serán antes de transcurrir un año desde la reversibilidad ejercida y su duración, salvo causa de fuerza mayor, habrá de ser obligatoriamente de un año. En los casos de ejecutar la precitada reversibilidad, la persona trabajadora volverá a prestar sus servicios de forma presencial en el centro de trabajo en las mismas condiciones de origen.

**Décima.-** Se reconoce el derecho de desconexión digital de la jornada laboral diaria pactada, de acuerdo al artículo 88 de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, limitando el uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo a la duración máxima de la misma. Estableciendo que en caso de recibirse por el receptor fuera de su horario laboral alguna comunicación, el emisor no esperará respuesta hasta el inicio de la jornada laboral o bien hasta la próxima jornada hábil.

**Undécima.-** Se reconocen los derechos relativos al acceso a la formación, promoción profesional, derechos de naturaleza colectiva y demás derechos recogidos en el Real Decreto Ley 28/2020 de 22 de septiembre y Ley 10/2021 de 9 de julio, de Trabajo a Distancia.

**Duodécima.-** La copia básica del presente acuerdo será puesta a disposición de los representantes legales de las y los trabajadores conforme a lo establecido en la legislación vigente.

**Decimotercera.-** Una copia del acuerdo, se remitirá al Servicio Público de Empleo Estatal.

**Decimocuarta.-** En todo lo no regulado por el presente contrato, las partes se remiten a los regulado en el Convenio Colectivo de aplicación de la persona trabajadora, en el “Protocolo de Trabajo a Distancia”, y al resto de la normativa y legislación laboral que resulte de aplicación y sea compatible con el mismo.

Y para que así conste, firman el presente acuerdo, por triplicado ejemplar, en el lugar y fecha al inicio indicados.

La persona trabajadora

El/La representante de la  
empresa

D./Dña.....

D./Dña.....

(03/25.350/22)



## I. COMUNIDAD DE MADRID

### C) Otras Disposiciones

#### Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 4 *RESOLUCIÓN de 23 de diciembre de 2022, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa ID Logistics Iberia, S. A., centro de trabajo de Getafe (código nº 28100311012013).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la Empresa ID Logistics Iberia, S. A., centro de trabajo de Getafe, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el día 10 de noviembre de 2022; 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 Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, 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 1 del Decreto 42/2021, de 19 de junio, 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 28.1.h) del Decreto 234/2021, de 10 de noviembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General

#### RESUELVE

1. Inscribir dicho Convenio en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad 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, Hacienda y Empleo 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 23 de diciembre de 2022.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ID LOGISTICS IBERIA, S.A.  
PARA LOS AÑOS 2023-2024  
(código número 28100311012013)**

PREÁMBULO

El presente convenio colectivo ha sido negociado por la empresa ID LOGISTICS IBERIA, S.A., (Anteriormente denominada, Logiters Logística, S.A.) representada por D. Antonio Pérez López y Dña. María Eugenia Martín Díaz, y, actuando como Comité de Empresa en representación de las personas trabajadoras del centro de trabajo, sito en el Polígono Industrial Los Gavilanes, en la C/ Dian Fossey, nº 4, C.P. 28909 de Getafe (Madrid), D. José Luis Ollero Marañón (UGT), D. Alberto Monroy Consuegra (UGT), Ángel González López (UGT) y D. Joaquín Hoyas Labrador (CCOO). Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación y representatividad suficiente y, por lo tanto, con plena capacidad negociadora. En Madrid, a 10 de noviembre de 2022.

Capítulo I

*Disposiciones generales*

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

**Artículo 1. Ámbito territorial**

El presente convenio resulta de aplicación en el centro de trabajo de la empresa “ID Logistics Iberia, Sociedad Anónima” (anteriormente denominada, Logiters Logística, S.A.), sito en el Polígono Industrial Los Gavilanes, en la C/ Dian Fossey, N.º 4, C.P. 28909 de Getafe (Madrid), donde se prestan servicios para los clientes adscritos a dicho centro, así como en aquellos emplazamientos ubicados en la provincia de Madrid donde se presten servicios a dichos clientes.

**Artículo 2. Ámbito personal**

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

**Artículo 3. Ámbito temporal**

El presente convenio colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2023, sin perjuicio de la determinación de fechas específicas de entrada en vigor de aquellos conceptos en los que expresamente así se establezca. El convenio extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre del 2024.

**Artículo 4. Denuncia y revisión**

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

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

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

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

**Artículo 6. Garantías personales**

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

**Artículo 7. Organización del trabajo**

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

## Capítulo II

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

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

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

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

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

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

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

**Artículo 9. Período de prueba**

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

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

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

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

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

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

**B) Grupo profesional II**

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

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

**C) Grupo profesional III**

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

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

**D) Grupo profesional IV**

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

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

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

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

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

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

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

**Artículo 12. Permisos**

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

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

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

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

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

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

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

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

**Artículo 13. Reducción por guarda legal**

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

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

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

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

#### **Artículo 14. Vacaciones**

Todos los trabajadores y trabajadoras afectados por este convenio tienen derecho a: treinta y dos días naturales para los años 2023 y 2024, de vacaciones anuales retribuidas. Este período podrá fraccionarse en dos, previa autorización de la dirección de la empresa, siempre, con una duración mínima de ocho días, uno de ellos.

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

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

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

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

### Capítulo IV

#### *Estructura salarial y Retribuciones*

#### **Artículo 15. Retribución**

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

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

#### **Artículo 16. Salario base**

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

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

#### **Artículo 17. Complementos personales**

Aquellos derivados de las condiciones personales del trabajador o trabajadora.

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

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

**Artículo 19. Complemento por antigüedad**

Atiende a los años de servicio prestados en la empresa, que se devenga por trienios vencidos, para todos los niveles y grupos profesionales. Para los años 2023 y 2024, el importe percibido en el año 2022 de 33,27 €, por trienio, se verá incrementado en los mismos términos establecidos en el art. 25.

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

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

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

**Artículo 21. Nocturnidad**

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

**Artículo 22. Horas extraordinarias**

Las horas que se realicen en exceso sobre la jornada laboral pactada en el presente convenio tendrán la consideración de horas extraordinarias y serán compensadas a voluntad del trabajador o trabajadora con tiempo de descanso a razón de 1,75 horas por cada hora extraordinaria o abonadas a razón del precio que se establezca. Para los años 2023 y 2024, el importe vigente en el año 2022 de 11,18 € por hora, se verá incrementado en los mismos términos establecidos en el art. 25, sin que esta cantidad pueda resultar en ningún caso inferior al valor de la hora ordinaria.

**Artículo 23. Ayuda familiar**

Aquellos trabajadores y trabajadoras con hijos de hasta 23 años de edad tienen derecho a una ayuda económica anual por cada uno de ellos, pagadera en la nómina del mes de agosto, con período de devengo 1 de agosto a 31 de julio siguiente.

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

Para los años 2023 y 2024, el importe vigente en el año 2022 de 231,97 € por hijo hasta los 23 años de edad, se verá incrementado en los mismos términos establecidos en el art. 25.

**Artículo 24. Ayuda matrimonio**

Con motivo de contraer matrimonio o inscribirse en el registro de parejas de hecho, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a la percepción de una ayuda económica. Para los años 2023 y 2024, el importe vigente en el año 2022 de 231,25 € por contraer matrimonio o inscribirse en el registro de parejas de hecho, se verá incrementado en los mismos términos establecidos en el art. 25.

**Artículo 25. Incremento salarial**

**25.1.- Incremento salarial año 2023.** Se acuerda un incremento salarial equivalente al IPC real del año 2022, con efectos del 1 de enero de 2023, sobre las cuantías consolidadas a 31 de diciembre de 2022 de los conceptos siguientes:

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

En caso de que el IPC real del 2022 fuese negativo, los salarios no sufrirán modificación alguna.

**25.2.- Incremento salarial año 2024.** Se acuerda un incremento salarial equivalente al IPC real del año 2023, con efectos del 1 de enero de 2024, sobre las cuantías consolidadas a 31 de diciembre de 2023 de los conceptos siguientes:

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

En caso de que el IPC real del 2023 fuese negativo, los salarios no sufrirán modificación alguna

#### **Artículo 26. Retribuciones extra-salariales**

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

#### **Artículo 27. Plus transporte**

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

Para los años 2023 y 2024, el importe vigente en el año 2022 de 7,10 €, correspondiente al concepto de plus transporte abonable en once mensualidades, se verá incrementado en los mismos términos establecidos en el art. 25.

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

### Capítulo V

#### *Régimen disciplinario*

#### **Artículo 28. Criterios generales**

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

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

#### **Artículo 29. Graduación de las faltas**

##### **A) Se considerarán faltas leves:**

1.- Descuido o demora injustificada en la ejecución del trabajo.

2.- Falta de puntualidad injustificada en la entrada o salida al trabajo superior a 15 minutos. El retraso superior a 5 minutos e inferior a 15, se considerará falta cuando se produzca tres veces en un período mensual, o el retraso inferior a 5 minutos cuando se produzca seis veces en un mes o con habitualidad.

Si de estos retrasos se derivan, por la función especial del trabajador o trabajadora, perjuicios para el trabajo encomendado, la falta se calificará de grave.

- 3.- Ausencia injustificada del puesto de trabajo.
  - 4.- No atender al público o a los compañeros de trabajo con la corrección, diligencia, uniformidad y aseo debidos.
  - 5.- Las discusiones con compañeros de trabajo cuando no lo son en presencia del público.
  - 6.- La falta de asistencia injustificada al trabajo, o a los cursos de formación programados por la empresa.
  - 7.- No avisar en caso de falta justificada al trabajo en las primeras horas de comienzo de la jornada.
- La reiteración en la comisión de estas faltas dará lugar, automáticamente, a su consideración como graves, sin perjuicio de lo indicado en el estatuto de los trabajadores.

**B) Se considerarán faltas graves:**

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

**C) Son faltas muy graves:**

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

10.- Aceptar remuneración o cualquier tipo de beneficio de cualquier persona o empresa con la que ID Logistics Iberia, S.A., mantenga relación como consecuencia de su actividad mercantil.

11.- Ocultar o falsear datos que deban ser facilitados a la empresa dando lugar a percepciones improcedentes.

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

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

### **Artículo 30. Sanciones**

1) Por la comisión de faltas leves, la sanción que podrá imponerse es la de amonestación verbal o escrita, o suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

2) Por las faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 10 días.

3) Por las faltas muy graves:

1.- Suspensión de empleo y sueldo de 11 a 60 días.

2.- Separación de la empresa con pérdida de todos los derechos, con excepción de los salarios devengados que tuviera el trabajador o trabajadora y la liquidación de partes proporcionales que le correspondieran al día en que se produzca la separación.

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

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

Las faltas prescribirán:

a) Las leves a los diez días.

b) Las graves a los veinte días.

c) Las muy graves a los sesenta días.

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

## Capítulo VI

### *Modificación y Suspensión del contrato de trabajo*

### **Artículo 32. Excedencias**

a) Voluntaria: los trabajadores y trabajadoras fijos, con más de un año de antigüedad en la empresa, podrán solicitar excedencia voluntaria no retribuida por un periodo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años para asuntos personales, entregando dicha solicitud al jefe de centro. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el trabajador o trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El reingreso en el servicio activo de los excedentes voluntarios se verificará previa solicitud por escrito de los interesados, con un mes de antelación al vencimiento de la excedencia, siendo la fecha de presentación de la solicitud la que determine la prioridad para el reingreso en el supuesto de concurrencia de varias peticiones.

b) Forzosa: dicha excedencia da derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público o sindical que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

c) Para cuidado de hijo: los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto

- cuando sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo a contar desde la fecha de nacimiento de éste.
- d) Para cuidado de un familiar: dicha excedencia no podrá superar dos años, y será para el cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñen actividad retribuida.

#### Capítulo VII

##### *Jubilación*

#### **Artículo 33. Jubilación**

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

#### Capítulo VIII

##### *Formación*

#### **Artículo 34.**

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

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

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

#### Capítulo IX

##### *Acción Social*

#### **Artículo 35. Becas**

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

Para los años 2023 y 2024, el importe vigente en el año 2022 de 297,18 € anuales por hijo, se verá incrementado en los mismos términos establecidos en el art. 25.

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

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

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

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

#### **Artículo 36. Seguro de vida**

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

#### **Artículo 37. Complemento por Incapacidad Temporal**

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

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

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

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

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

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

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

- d) Competencias:

- a) Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa, así como acerca de las previsiones del empresario sobre la celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, de la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.
- b) Recibir la copia básica de los contratos a que se refiere el párrafo a) del apartado 3 del artículo 8º del estatuto de los trabajadores y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos, en plazo de los diez días siguientes a que tuvieran lugar.
- c) Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.
- d) Emitir informes con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por este sobre las reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella. reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones. planes de formación profesional de la empresa. implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo. estudio de tiempos, establecimiento de

- sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo. deberán elaborarse en el plazo de quince días.
- e) Emitir informes cuando la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen del empleo. deberán elaborarse en el plazo de quince días.
- f) Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilizan en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral
- g) Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
- h) Conocer trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.
- i) Ejercer labor de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes. vigilar y controlar las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 del estatuto de los trabajadores.
- Participar en las gestiones de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o sus familiares.
- Colaborar con la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad.
- Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este número uno en cuanto directa o indirectamente tenga o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.
- e) Capacidad y sigilo profesional: al comité de empresa se le reconoce como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.
- Los miembros del comité de empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a, b, c, d y e anteriores, aún después de dejar de pertenecer al comité de empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado. en todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella y para distintos fines de los que motivaron su entrega.
- f) Composición: los comités de empresa o centro de trabajo elegirán de entre sus miembros un presidente y un secretario del comité, y elaborarán su propio reglamento de procedimiento, el cual no podrá contravenir lo dispuesto en la ley, remitiendo copia del mismo a la autoridad laboral, a efectos de registro, y a la empresa.
- Los comités deberán reunirse cada dos meses o siempre que lo solicite un tercio de sus miembros o un tercio de los trabajadores representados.
- g) Mandato electoral: la duración del mandato de los delegados de personal y de los miembros del comité de empresa será de cuatro años, entendiéndose que se mantendrán en funciones en el ejercicio de sus competencias y de sus garantías hasta tanto no se hubiesen promovido y celebrado nuevas elecciones.
- En el caso de producirse vacante por cualquier causa en los comités de empresa o de centros de trabajo, aquella se cubrirá automáticamente por el trabajador siguiente en la lista a la que pertenezca el sustituido y por el tiempo que reste del mandato, comunicándose a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral y al empresario.
- h) Garantías: los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, como representantes de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:
- Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.
  - Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de extinción o suspensión por causas tecnológicas o económicas.
  - No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del estatuto de los trabajadores. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

- Poder expresar con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.
- Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada miembro del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, y de acuerdo con la siguiente escala de delegados de personal o miembros del comité de empresa:
  - 1) Hasta cien trabajadores, quince horas.
  - 2) De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas.
  - 3) De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta horas.
  - 4) De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, treinta y cinco horas.
  - 5) De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas.

### **Artículo 39. Plan de Igualdad**

Las partes acuerdan, durante toda la vigencia del presente convenio colectivo, estar a lo dispuesto en el vigente Plan de Igualdad de la Empresa ID Logistics Iberia, S.A, (anteriormente denominada Logiters Logística, S.A.U.) cuyo ámbito de aplicación se extiende a todos los centros de trabajo de la Empresa ID Logistics Iberia, S.A, en el territorio nacional, o documento que en el futuro pueda sustituir a este.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA**

##### *Interpretación, seguimiento y vigilancia del convenio*

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

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

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

- a) Informar y asesorar a la dirección, comités de empresa y delegados de personal, sobre cualquier duda o incidencia que pueda producirse en la aplicación del convenio colectivo para una interpretación correcta del mismo, recibiendo cuantas consultas se efectúen en tal sentido.
- b) Emitir informe previo respecto a todos aquellos que se refieran a la aplicación o interpretación del convenio y en particular deberán emitir dictamen con carácter previo a la interposición por cualquiera de las partes legitimadas para ello, de un procedimiento de conflicto colectivo. El plazo máximo para evacuar los dictámenes previos a la interposición de conflictos colectivos será de 20 días.
- c) Se dotará de un reglamento de funcionamiento que será aprobado en la primera reunión que se celebre tras la firma del presente convenio.

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

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA**

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

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

La solución de los conflictos colectivos de interpretación y aplicación de este Convenio Colectivo, o de cualesquiera otros que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de

aplicación, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento, de 22 de noviembre de 1994.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

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

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

##### *Festivos*

Durante la vigencia del presente convenio colectivo, los días de trabajo que coincidan en festivo, nacional, autonómico o local, se compensarán a razón de 130 € (ciento veintiséis euros con veintidós céntimos), por día trabajado, teniendo la prestación de servicios carácter obligatorio, siempre que las necesidades operativas del cliente así lo requieran. Asimismo, quedará sin efecto cualquier pacto o acuerdo anterior que contemple lo aquí regulado.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA

##### *Contratos formativos*

El contrato formativo tendrá por objeto la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena en los términos establecidos en el artículo 11, apartado 2, del vigente Estatuto de los Trabajadores, o el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios, en los términos establecidos en el apartado 3 del referido precepto.

Tanto el contrato de formación en alternancia como el contrato para la obtención de la práctica profesional se registrarán por las reglas establecidas en el artículo 11 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo anterior, la retribución establecida para los contratos formativos se fijará de acuerdo con lo establecido en el Anexo 1 del presente convenio colectivo (Tablas Salariales). Para los contratos de formación en alternancia se establecerá en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

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

### ANEXO N.º 1

TABLAS SALARIALES AÑO 2022

GRUPO PROFESIONAL	S. BASE	P. TTE.	TOTAL ANUAL (*)	TRIENIO
GRUPO III	14.551,46 €	78,10 €	14.629,56€	33,27 €
GRUPO IV	14.000,00 €	78,10 €	14.078,10 €	33,27 €

CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN EN ALTERNANCIA	S. BASE	P. TTE.	TOTAL ANUAL (*)	TIEMPO DE TRABAJO EFECTIVO SOBRE LA JORNADA MÁXIMA
<b>GRUPO IV</b>				
PRIMER AÑO	9.100,00 €	78,10 €	9.178,10 €	65%
SEGUNDO AÑO	11.900,00 €	78,10 €	11.978,10 €	85%

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

OTROS CONCEPTOS	
AYUDA FAMILIAR	231,97€
AYUDA MATRIMONIO	231,25 €
BECAS	297,18 €
HORAS EXTRAS	11,18€/H
DÍA FESTIVO	130 €

## ANEXO N.º 2

**REGLAMENTO DEL FONDO SOCIAL DE PRÉSTAMOS**

## Capítulo I

**Artículo 1**

El objeto del presente reglamento consiste en la regulación del fondo social de préstamos de ID Logistics Iberia, S.A. (anteriormente denominada Logiters Logística, S.A.)

**Artículo 2**

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

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

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

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

**Artículo 3. Período de Amortización**

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

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

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

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

## Capítulo II

**Artículo 4. Requisitos de la Solicitud**

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

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

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

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

**Artículo 5. Preferencias**

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

## Capítulo III

*Tramitación***Artículo 6. Forma y motivación de la solicitud**

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

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

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

(03/25.353/22)



## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Familia, Juventud y Política Social

- 5** *CONVENIO de colaboración de 5 de diciembre de 2022, entre la Comunidad de Madrid y el Ayuntamiento de Alcorcón, para la realización de actuaciones contra la violencia de género y para la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.*

Madrid, a 5 de diciembre de 2022.

#### REUNIDOS

De una parte, la Excm. Sra. D.<sup>a</sup> María Concepción Dancausa Treviño, Consejera de Familia, Juventud y Política Social de la Comunidad de Madrid, nombrada mediante Decreto 47/2021, de 19 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, actuando en virtud de las competencias que le otorga el artículo 41.a) de la Ley 1/1983, de 13 de diciembre, de Gobierno y Administración de la Comunidad de Madrid, y el artículo 3.2.a) del Decreto 48/2019, de 10 de junio, por el que se regula la actividad convencional de la Comunidad de Madrid.

De otra, la Excm. Sra. D.<sup>a</sup> Natalia de Andrés del Pozo, Alcaldesa-Presidenta del Ayuntamiento de Alcorcón, actuando en cumplimiento de las facultades que le otorga el artículo 124.4.a) de la Ley 7/1985 de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, las cuales le han sido encomendadas a tenor de su elección en sesión constitutiva celebrada por el Pleno del Ayuntamiento de Alcorcón el día 15 de junio de 2019.

Actuando ambas partes en el ejercicio de sus respectivos cargos, se reconocen mutua capacidad para la suscripción del presente Convenio de colaboración y

#### MANIFIESTAN

##### Primero

El Estatuto de Autonomía de la Comunidad de Madrid, aprobado por la Ley Orgánica 3/1983, de 25 de febrero, en su artículo 26.1.25 establece como competencia exclusiva de la Comunidad de Madrid la promoción de la igualdad respecto a la mujer que garantice su participación libre y eficaz en el desarrollo político, social, económico y cultural. Por otro lado, el artículo 26.1.23 establece la competencia exclusiva de la Comunidad de Madrid en materia de promoción y ayuda a la tercera edad, emigrantes, minusválidos y demás grupos sociales necesitados de especial atención, incluida la creación de centros de protección, inserción y rehabilitación.

Por su parte el artículo 25.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases del Régimen Local, expresamente establece en su apartado o) como competencia propia de la entidad local, las actuaciones en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres así como contra la violencia de género.

##### Segundo

Este Convenio se fundamenta en lo establecido en los artículos 140.2 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público; 57 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases del Régimen Local; y 135 de la Ley Autonómica 2/2003, de 11 de marzo, de Administración Local de la Comunidad de Madrid.

##### Tercero

El artículo 135 de la Ley 2/2003, de 11 de marzo, de Administración Local de la Comunidad de Madrid establece, en su apartado I, que la Comunidad de Madrid y las Entidades Locales madrileñas podrán celebrar entre sí los Convenios que tengan por conveniente en asuntos de su interés común de acuerdo con los principios establecidos en este título y

sin más limitaciones que las establecidas por la ley y el debido respeto a la autonomía de las entidades que los celebren.

#### **Cuarto**

Este Convenio tiene la naturaleza de los previstos en el artículo 6.1 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014, estando por lo tanto excluido del ámbito de aplicación de dicha normativa sobre contratación administrativa.

#### **Quinto**

A través del Decreto 208/2021, de 1 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Familia, Juventud y Política Social, queda adscrita la Dirección General de Igualdad a dicha Consejería y se definen sus competencias entre la que se encuentra la adopción de medidas de atención integral a víctimas de violencia de género en todas sus manifestaciones, a través de la Red de Puntos Municipales del Observatorio Regional de la Violencia de Género de la Comunidad de Madrid.

#### **Sexto**

Actualmente, la Comunidad de Madrid dispone de una normativa específica en materia de violencia de género, la Ley 5/2005, de 20 de diciembre, Integral contra la Violencia de Género, que, en su artículo 36, recoge el sistema autonómico de atención integral a las víctimas de violencia de género, compuesto, además de por la Red de Centros y Servicios para Mujeres, por la Red de Puntos Municipales del Observatorio Regional de la Violencia de Género.

Asimismo, el artículo 37 de la mencionada Ley establece que la Comunidad de Madrid, a través de la Consejería competente en materia de mujer y, en colaboración con los municipios, pondrá en marcha la Red de Puntos Municipales del Observatorio Regional de la Violencia de Género, para lo cual aportará la financiación adecuada.

El mismo artículo establece que los Puntos Municipales del Observatorio Regional de la Violencia de Género son unidades pertenecientes a la Administración Local, a los que corresponde desarrollar acciones de carácter preventivo y de sensibilización, así como de información, orientación, derivación y acompañamiento a las víctimas de violencia de género que así lo soliciten.

Además, como consecuencia de la Ley 3/2018, de 22 de junio, de modificación de la Ley 5/2005, de 20 de diciembre, Integral contra la Violencia de Género de la Comunidad de Madrid, corresponde a los Puntos Municipales del Observatorio Regional de la Violencia de Género, como servicios municipales de atención integral a mujeres víctimas de género, emitir el correspondiente informe técnico acreditativo de la condición de víctima de violencia de género, que dará lugar a los derechos reconocidos en la citada Ley.

En ejecución de las anteriores previsiones, la Comunidad de Madrid ha venido suscribiendo los correspondientes convenios de colaboración con las Entidades Locales, estableciendo los medios y atribuciones de los Puntos Municipales, así como las aportaciones que se han ido comprometiendo a aportar cada una de las partes. Estos convenios se han venido prorrogando y, en su caso, modificando, con el objeto de actualizar sus contenidos y concretar y definir criterios relativos a las actuaciones a realizar con cargo a cada uno de los distintos apartados que se contemplan, consiguiendo una mayor eficacia y eficiencia en la utilización de los recursos disponibles, así como una mayor certidumbre jurídica para las partes firmantes, en cuanto a sus obligaciones y derechos.

Además, y para contribuir a la erradicación de la violencia de género e incrementar la eficacia de las medidas ya implantadas, la Comunidad de Madrid sigue contando con dos estrategias de actuación: la Estrategia Madrileña contra la Violencia de Género y la Estrategia Madrileña contra la Trata de Seres Humanos con fines de Explotación Sexual, ambas ejecutadas durante el período comprendido entre los años 2016 y 2021.

#### **Séptimo**

Tras varios meses de trabajos, el 13 de septiembre de 2017 el Pleno del Senado aprobó, por unanimidad, el Informe de la Ponencia de Estudio para la elaboración de estrategias contra la violencia de género. Por su parte, el Congreso, en su sesión plenaria del 28 de sep-

tiembre de 2017, aprobó sin ningún voto en contra el Informe de la SubComisión para un Pacto de Estado en materia de Violencia de Género.

Ambos informes recogen un conjunto de propuestas de actuación para los próximos años entre las que se incluyen específicamente las principales reformas que deben acometerse para dar cumplimiento efectivo a ese fin, así como a las recomendaciones de los organismos internacionales, Naciones Unidas y Consejo de Europa.

En ellas, y dentro del ámbito competencial de las Comunidades Autónomas y las Entidades Locales, cabe destacar las actuaciones en materia de prevención y sensibilización, a través de la implementación de campañas y la elaboración y difusión de diversos materiales, el establecimiento de un sistema de acompañamiento y de ayuda a la toma de decisiones, con el fin de evitar la desprotección de la mujer y garantizar el derecho a la asistencia integral; la promoción de unidades de apoyo en el ámbito local que, regidas por los principios de atención permanente, actuación urgente, especialización en las prestaciones y multidisciplinariedad profesional, ayuden a la identificación de las víctimas de violencia de género, mediante un seguimiento individualizado, para asegurar la necesaria ayuda y atajar cualquier riesgo de desprotección; la mejora de la coordinación y cooperación interinstitucional y el establecimiento de protocolos integrales de actuación; medidas específicas para sectores vulnerables, como las mujeres inmigrantes, las mujeres gitanas y otras etnias minoritarias, las mujeres mayores de 65 años, las que residen en zonas rurales, las mujeres con discapacidad y las adolescentes, así como las dirigidas a los hijos e hijas menores de las mujeres víctimas, visualizando y atendiendo todas las formas de violencia contra las mujeres, en particular, la violencia sexual y la trata de seres humanos con fines de explotación sexual).

#### **Octavo**

El 5 de agosto de 2018 entró en vigor el Real Decreto-Ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de estado contra la violencia de género. En su disposición final primera modifica la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, añadiendo el párrafo o) al apartado 2 del artículo 25 de la citada Ley, por el que se otorga a las entidades locales competencias en actuaciones en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, así como contra la violencia de género, ya que se trata de la Administración más cercana a la ciudadanía y, por ende, a las víctimas.

#### **Noveno**

En el marco de los citados convenios, la Comunidad de Madrid ha venido realizando también actuaciones para la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, con el objetivo de contribuir, desde el ámbito municipal, a la consecución de la igualdad de trato y no discriminación, consagradas en nuestro ordenamiento jurídico.

Estas actuaciones se han venido reforzando en el marco de los sucesivos Planes de ámbito regional, manteniéndose los mismos objetivos de la finalizada Estrategia Madrileña para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2018-2021).

#### **Décimo**

El Programa de promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del presente Convenio estará cofinanciado por el futuro Programa Operativo FSE + de la Comunidad de Madrid para el período 2021-2027, siempre y cuando sea acorde a los objetivos de dicho Programa Operativo y a los Criterios de Selección.

### **CLÁUSULAS**

#### **Primera**

##### *Objeto del Convenio*

Constituye el objeto fundamental del presente Convenio el establecer la colaboración entre la Comunidad de Madrid y el Ayuntamiento de Alcorcón para la realización de actuaciones contra la Violencia de Género y para promover la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres mediante la realización de las siguientes actuaciones:

- a) La prestación, en el ámbito municipal, de los servicios de asistencia integral y multidisciplinar a las mujeres víctimas de violencia de género, a sus hijos e hijas

y otras personas dependientes y, en su caso, otras prestaciones de carácter complementario, a través del Punto Municipal del Observatorio Regional de la Violencia de Género (en adelante, PMORVG) que ya viene funcionando.

- b) El desarrollo de acciones de carácter preventivo, de sensibilización y coordinación contra la violencia de género, en todas sus manifestaciones.
- c) El desarrollo de acciones en materia de promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

## Segunda

### *Prestaciones y servicios*

#### A) Programa contra la violencia de género.

El Programa contra la violencia de género incluye la prestación de los servicios de asistencia integral y multidisciplinar a las mujeres víctimas de violencia de género, a sus hijos e hijas y otras personas dependientes, otras prestaciones y ayudas de carácter complementario y las acciones en materia de coordinación, sensibilización y prevención de la violencia de género, a través de la Red de Puntos Municipales del Observatorio Regional de la Violencia de Género de la Comunidad de Madrid, cuya finalidad es establecer unos servicios locales de atención integral a las víctimas de violencia de género, mediante una serie de actuaciones coordinadas y con criterios de intervención unificados ante la violencia de género, ofreciendo, desde el ámbito local, unos servicios profesionalizados en esta área.

Se entenderá como víctima de violencia de género no solo a la mujer que ha sufrido agresiones físicas o psíquicas por quien sea su cónyuge o por quien esté o haya estado ligado a ella por análoga relación de afectividad (y en el caso de las mujeres con discapacidad, las agresiones sufridas por hombres de su entorno familiar e institucional), sino también a los menores y otras personas dependientes de la mujer cuando se les agrede con ánimo de causar perjuicio a aquella. Tienen además esta consideración, las agresiones y abusos sexuales contra la mujer, la mutilación genital femenina en cualquiera de sus manifestaciones, la inducción a una mujer a ejercer la prostitución, empleando violencia, intimidación o engaño, o con abuso de la situación de inferioridad, de necesidad o vulnerabilidad de la víctima, el acoso sexual en el ámbito laboral, las detenciones ilegales, amenazas y coacciones, así como el tráfico o favorecimiento de la inmigración clandestina de mujeres con fines de explotación sexual.

Podrán financiarse con cargo a este Programa los siguientes servicios y prestaciones, con las especificaciones que se establecen en el Anexo I de este Convenio:

- a) Funcionamiento del Punto Municipal del Observatorio Regional contra la Violencia de Género.
- b) Otras prestaciones y ayudas de carácter complementario.
- c) Actuaciones en materia de sensibilización y prevención de la violencia de género.

#### B) Programa de promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

El Programa de promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres podrá incorporar la realización, en el ámbito municipal, de actuaciones en materia de promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los ámbitos relativos al empleo, la salud, el deporte, la cultura y la creación y producción artística e intelectual, en el acceso a la sociedad de la información, la participación social, así como otras actuaciones dirigidas a fomentar el cambio cultural en materia de igualdad, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la aplicación de la transversalidad de género en la Administración Local.

Podrán financiarse con cargo a este Programa las siguientes actuaciones, con las especificaciones que se establecen en el Anexo II de este Convenio:

- a) Actuaciones en materia de promoción de la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.
- b) Actuaciones en materia de promoción de la igualdad de oportunidades en materia de salud y cultura y el acceso a la sociedad de la información.
- c) Actuaciones en materia de participación social y de incorporación de la perspectiva de género a la Administración Local.

### Tercera

#### *Financiación*

El coste total de este Convenio asciende a la cantidad de 242.371,82 euros, de acuerdo con la distribución que se establece en cada uno de los Anexos I y II.

La financiación a cargo de la Consejería competente en materia de mujer asciende a la cantidad de 222.145,80 euros, con la siguiente distribución:

- Programa contra la violencia de género 178.191,96 euros: La aportación de la Comunidad de Madrid correspondiente al Funcionamiento del Punto Municipal del Observatorio Regional contra la Violencia de Género irá con cargo a la Partida 46309, del Programa 232B de los Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid para el año 2023. La aportación de la Comunidad de Madrid correspondiente a las actuaciones en materia de sensibilización y prevención de la violencia de género y a otras prestaciones y ayudas de carácter complementario, serán financiadas a través de los Fondos de Pacto de Estado, con cargo a la partida 46309, del Programa 232 B de los Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid para el año 2023.
- Programa de promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 43.953,84 euros: La aportación de la Comunidad de Madrid correspondiente a las actuaciones en materia de promoción de la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo irá con cargo a la Partida 46200, del Programa 232B de los Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid para el año 2023. La aportación de la Comunidad de Madrid correspondiente a las actuaciones en materia de promoción de la igualdad de oportunidades en materia de salud y cultura y el acceso a la sociedad de la información y las actuaciones en materia de participación social y de incorporación de la perspectiva de género a la Administración Local irán con cargo a la partida 46309, del Programa 232B de los Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid para el año 2023.

Las actuaciones en materia de promoción de la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo del Programa de promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres serán cofinanciadas en un 40% por el futuro Programa Operativo FSE + de la Comunidad de Madrid para el período 2021-2027, siempre y cuando sea acordes a los objetivos de dicho Programa Operativo y a los Criterios de Selección. La aceptación de esta financiación implica la aceptación de su inclusión como beneficiario en la lista de operaciones publicada de conformidad con el artículo 49 del Reglamento (UE) N.º 2021/1060, del Parlamento Europeo y del Consejo de 24 de junio de 2021 de disposiciones comunes.

El Ayuntamiento de Alcorcón aportará la cantidad de 20.226,02 euros.

El desglose de los conceptos financiados y la participación de cada una de las Administraciones firmantes figuran detallados en cada uno de los citados Anexos I y II.

En todo caso, las cuantías reseñadas en cada uno de los Anexos se entenderán limitativas, no permitiéndose, en ningún caso, el trasvase presupuestario entre los Programas de este Convenio: Programa contra la violencia de género y Programa de Promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

### Cuarta

#### *Forma del pago. Justificación de gastos y pagos con cargo al Convenio*

El abono de las cantidades correspondientes a la Consejería competente en materia de mujer, se realizará de acuerdo con las siguientes condiciones:

El pago del importe del presente Convenio con cargo a la Consejería competente se efectuará mediante dos libramientos con los siguientes plazos:

- 50% en el primer trimestre del año 2023.
- 50% en el mes de julio del año 2023.

La aportación de la Consejería competente, Dirección General de Igualdad, se efectuará mediante transferencia bancaria a la cuenta corriente ES84 0081 0283 4600 0187 4597 de la Entidad Local.

La justificación de gastos y pagos con cargo al presente Convenio se presentará en dos períodos:

- El primero referente a la ejecución de enero a junio, se presentará antes del 15 de septiembre del año de vigencia del Convenio.
- El segundo, referente a la ejecución de julio a diciembre, se presentará antes del 28 de febrero del año siguiente al de la vigencia del Convenio.

En ambos casos se ha de adjuntar la documentación que se especifica para cada uno de los Programas en el correspondiente Anexo, no admitiéndose, en ningún caso, la presentación de la misma fuera del plazo mencionado.

El órgano competente de la Consejería podrá solicitar que se complete o subsane en el plazo que se establezca la documentación justificativa de los gastos y pagos. Si transcurrido dicho plazo no se aportara la documentación en los términos solicitados, se entenderá como gastos no justificados.

La Comunidad de Madrid realizará la oportuna regularización de su aportación, descontando en Convenios o libramientos sucesivos las cantidades percibidas y no justificadas por la Entidad Local antes del 28 de febrero o, en su caso, iniciando el correspondiente procedimiento de reintegro de dichas cantidades. En lo relativo a las actuaciones cofinanciadas por FSE +, no se realizarán compensaciones entre distintos ejes, procediéndose a iniciar el correspondiente procedimiento de reintegro.

### **Quinta**

#### *Coordinación y apoyo técnico*

Para la consecución de los fines objeto del presente Convenio, la Consejería competente en materia de mujer se compromete a realizar las siguientes actuaciones:

- a) El diseño, supervisión y seguimiento de los programas, proyectos, actuaciones y servicios contemplados en los diferentes Anexos I y II que componen el presente Convenio.
- b) Facilitar, por cada uno de los órganos competentes, los logotipos, modelos de intercambio de información y resto de soportes documentales normalizados que se especifican en los correspondientes Anexos A, B, C y D, necesarios para el buen desarrollo de los Programas objeto del Convenio.

### **Sexta**

#### *Protección de datos de carácter personal y transmisión de datos entre administraciones*

##### 6.1. Confidencialidad de la Información.

El Ayuntamiento se comprometerá a mantener en secreto todos los datos e informaciones facilitados por la Dirección General de Igualdad, así como las resoluciones y actuaciones administrativas y/o judiciales que lleguen al PMORVG, concernientes a la asistencia objeto del Convenio.

##### 6.2. Protección de datos personales. Encargo de Tratamiento de Datos Personales.

Para el cumplimiento de este Convenio, el Ayuntamiento deberá tratar los datos personales de las usuarias, en el ámbito del tratamiento de datos responsabilidad de la Dirección General de Igualdad –El Responsable– según consta en el Registro de Actividades de Tratamiento publicado en [www.comunidad.madrid/protecciondedatos](http://www.comunidad.madrid/protecciondedatos)

El Ayuntamiento deberá tratar los datos personales conforme a las instrucciones que se especifican en la presente cláusula y en el Anexo D identificado como “Protección de datos personales”.

Ello conlleva que el Ayuntamiento actúe en calidad de “Encargado del Tratamiento” respecto a los datos comunicados, asumiendo las obligaciones y responsabilidades establecidas tanto en el Reglamento General de Protección de Datos (UE) 2016/679, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE, como en la vigente Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales, en lo sucesivo RGPD y LOPDPGDD respectivamente.

Si, como consecuencia del desarrollo del Convenio, resultara necesario la modificación de lo estipulado en las instrucciones facilitadas por la Dirección General de Igualdad,

el Ayuntamiento lo requerirá razonadamente y señalará los cambios que solicita. En todo caso, el Anexo D “Protección de datos personales” estará actualizado en todo momento.

Las obligaciones y prestaciones que aquí se contienen no son retribuirles, ni supondrán un encarecimiento del coste ya establecido. Tendrán la misma duración que el Convenio, prorrogándose en su caso por períodos iguales a este.

### 6.3. Obligaciones relativas a la protección de datos personales.

Sin perjuicio de las especificaciones contenidas en el Anexo D, de conformidad con lo previsto en el artículo 28 del RGPD y el artículo 33 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, el Ayuntamiento se obliga a:

- a) No utilizar ni aplicar los datos personales con una finalidad distinta a la ejecución del Convenio.
- b) Tratar los datos personales de conformidad con el contenido y los criterios de seguridad que recoge el artículo 32 del RGPD, adoptando las medidas técnicas, materiales y organizativas necesarias para asegurar la confidencialidad, secreto e integridad de los Datos Personales a los que tenga acceso.
- c) Mantener la más absoluta confidencialidad sobre los datos personales a los que tenga acceso, así como sobre los que resulten de su tratamiento, cualquiera que sea el soporte en el que se hubieren obtenido. Esta obligación se extiende a todo el personal adscrito al servicio.
- d) El deber de secreto, se extenderá aún después de la terminación de la prestación del Servicio o de su desvinculación.
- e) Garantizar la formación en materia de protección de datos personales antes, durante y después de asumir expresamente este encargo de sus empleados afectos al servicio.
- f) Registrar documentalmente la observancia de las obligaciones relativas a: i) control de accesos y medidas de seguridad, ii) el deber de comunicación de los incidentes de seguridad, iii) el ejercicio de derechos por los titulares, iv) la realización de evaluaciones de impacto, teniendo en cuenta la naturaleza del tratamiento y la naturaleza de los datos tratados. En su caso, también colaborará en la realización de auditoras, consultas previas o inspecciones que realicen las autoridades competentes.
- g) Informar inmediatamente a la Dirección General de Igualdad (en el plazo máximo de 72 horas), en los términos del artículo 33 RGPD, cualquier fallo en el sistema que haya puesto, o pueda poner en peligro la seguridad, o bien cualquier violación de la seguridad de los datos personales a su cargo de la que tenga conocimiento, juntamente con toda la información relevante para la notificación de la incidencia a la Autoridad de Control. Se procederá de forma idéntica en el supuesto de una vulneración de la confidencialidad. (ej.: si accidentalmente es accesible a terceros los datos e informaciones obtenidos durante la ejecución del contrato). El adjudicatario deberá comunicarlo urgentemente (en un plazo máximo de 72 horas) al responsable de tratamiento, a través de un email al Delegado de Protección de Datos, [protecciondatos-psociales@madrid.org](mailto:protecciondatos-psociales@madrid.org) y también mediante escrito presentado ante el Registro de la Consejería competente.
- h) No comunicar, ceder, ni difundir los datos personales a terceros, ni siquiera para su conservación, salvo autorización expresa del Responsable del Tratamiento. Tampoco realizará ninguna operación de tratamiento de datos que no esté específicamente reflejada en las presentes estipulaciones o que no se deduzcan razonablemente de las mismas.
- i) Atender y/o coadyuvar a la Dirección General de Igualdad, siempre que sea posible, para que esta pueda resolver y atender a los titulares (de los datos personales) en el ejercicio de sus derechos.
- j) Tener a disposición de Dirección General de Igualdad, para cuando así le sea requerido, los certificados previos del grado de cumplimiento, resultados de auditorías, sellos de calidad y demás justificantes que se generen o que obtenga a su calidad de encargado de tratamiento.

Asimismo, la Entidad Local deberá facilitar información suficiente que permita a la Comunidad de Madrid la obtención de indicadores de realización y resultados previstos en el artículo 17 y Anexo I del Reglamento (UE) N.º 2021/1057 del Parlamento Europeo y del Consejo de 24 de junio de 2021, por el que se establece el FSE +, para justificar esta actuación en el Programa Operativo 2021-2027. La información a facilitar por la Entidad Local

se amparará y realizará conforme al considerando 53 y los artículos 5 y 89 del Reglamento General de Protección de Datos Personales.

En el caso de que el encargado de tratamiento pretenda realizar un subencargo de tratamiento, el encargado deberá comunicárselo previamente a la Dirección General de Igualdad, quien deberá autorizar previamente y por escrito el subencargo. Asimismo, la entidad subencargada deberá de suscribir un encargo específico, similar al presente y adicional al mismo. Ello, sin perjuicio de que siga respondiendo íntegramente del objeto del presente encargo.

## **Séptima**

### *Difusión y publicidad*

En todo caso, se podrá imputar con cargo al Convenio la financiación de los soportes publicitarios necesarios para la difusión de las actuaciones, así como los materiales que hayan obtenido la preceptiva autorización de la Dirección General de Igualdad en los plazos establecidos en el presente Convenio.

Deberán incorporarse los logotipos que la Consejería competente en materia de mujer, Dirección General de Igualdad, considere oportunos en todas las actuaciones, programas y publicaciones que se incluyen en el Convenio.

En todas las actividades del Programa de promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres cofinanciadas por el Fondo Social Europeo + y que se especifican en el correspondiente Anexo B, deberá incorporarse el logotipo del Fondo Social Europeo, figurando junto al emblema la declaración “Cofinanciado por la Unión Europea”, debiendo constar en todos los elementos de difusión que la actividad de que se trate se encuentra cofinanciada al 40% por el Fondo Social Europeo Plus (FSE +), en el marco del Programa Operativo de la Comunidad de Madrid para el período 2021-2027. El emblema no se modificará ni combinará con ningún otro elemento gráfico o texto y tendrá como mínimo el mismo tamaño, en altura o en anchura que el mayor de los logotipos que en su caso le acompañen.

En toda la documentación necesaria para la realización de programas o proyectos incluidos en las actividades del Programa contra la violencia de género financiadas con cargo a los fondos del Pacto de Estado contra la Violencia de Género transferidos a la Comunidad de Madrid, en la señalización exterior de los lugares donde se ejecuten los proyectos y, en todo caso, en las actividades de difusión, deberá constar expresamente en lugar visible, que se han financiado con cargo a los fondos recibidos en la Comunidad de Madrid del Ministerio de Igualdad, Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género.

Además, en toda la documentación necesaria para la realización de programas o proyectos incluidos en las actividades del Programa contra la Violencia de Género financiadas con cargo a los fondos del Pacto de Estado contra la Violencia de Género transferidos a la Comunidad de Madrid, en la señalización exterior de los lugares donde se ejecuten los proyectos y, en todo caso, en las actividades de difusión, se utilizará la imagen insitucional del Ministerio de Igualdad, Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género.

El incumplimiento de las obligaciones relativas a la inclusión de los logotipos citados en los apartados precedentes conllevará la exclusión de la financiación de las actividades o publicaciones.

## **Octava**

### *Modificación de programas y compensación*

La Entidad Local podrá proponer cualquier modificación que sea necesaria para el correcto y adecuado desarrollo y ejecución de las distintas líneas de actuación incluidas en cada uno de los Programas, siempre que no supere la cantidad total financiada a que asciende el mismo. En estos casos será necesario el informe previo de la Comisión Sectorial de Seguimiento en el que se especifique el programa afectado y las modificaciones propuestas, con la correspondiente aprobación de las mismas.

La propuesta de modificación entre las distintas líneas de actuación que componen cada uno de los Programas deberá estar motivada y presentarse cuando concurren las circunstancias que obliguen a la modificación y siempre con al menos un mes de antelación al final de cada período de justificación.

Las normas para modificación de las líneas de actuación y las compensaciones que podrán realizarse se especifican en cada uno de los Anexos I y II.

**Novena***Comisión Sectorial de Seguimiento*

Se crea una Comisión Mixta de Coordinación y Seguimiento integrada por los siguientes miembros:

- Presidencia: le corresponderá al titular de la Dirección General de Igualdad o persona que designe.
- 2 Vocales: una persona por parte de la Subdirección General con competencias en materia de asistencia a las víctimas de violencia de género o promoción de la igualdad, según proceda y otra por parte de la Entidad Local.
- Secretaría: estará ocupada por un/a funcionario/a de la Dirección General de Igualdad.

Las funciones de la Comisión de Seguimiento serán las siguientes:

- Reunirse cada vez que se solicite por alguna de las dos partes intervinientes.
- Supervisar el desarrollo y ejecución del Programa, formulando las propuestas que estime convenientes para la mejor consecución de los objetivos establecidos en el mismo.
- Coordinar e informar sobre las actuaciones del Programa, así como del proceso de desarrollo del mismo, e informar las posibles modificaciones que se propongan de forma previa a su inclusión en la correspondiente Adenda.
- Aprobar régimen de ayudas económicas a las que se refiere el apartado II del Anexo I.
- Modificación entre las cuantías que componen las líneas de actuación de los Anexos I y II.

El régimen de funcionamiento de esta Comisión se regirá por lo dispuesto para los órganos colegiados en el Capítulo II del Título Preliminar de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. En cada reunión de la Comisión de Seguimiento se levantará acta de los acuerdos adoptados.

Estos acuerdos podrán ser realizados por medios telemáticos, y especialmente, por correo electrónico, siempre que en la correspondiente convocatoria se haga constar esa posibilidad.

La Dirección General de Igualdad podrá convocar conjuntamente a las Comisiones de Seguimiento a varias de las Entidades Locales a la vez, sin que por ello se altere la naturaleza de las mismas ni la validez de los acuerdos que se adopten. En este caso, las personas representantes de las Entidades Locales serán designadas en cada uno de los Convenios afectados, mientras que, por parte de la Dirección General de Igualdad, las personas representantes podrán ser las mismas para todos los Convenios.

**Décima***Vigencia, prórroga y modificación*

La vigencia de este Convenio será la comprendida entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2023, sin perjuicio del total cumplimiento de las obligaciones de justificación por parte de la Entidad Local.

El Convenio se podrá prorrogar por acuerdo expreso de las partes formalizado antes de la finalización de su vigencia, de acuerdo con lo establecido en el artículo 49 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, durante un plazo máximo de 4 años.

Asimismo, las partes podrán modificar el Convenio de mutuo acuerdo, mediante la suscripción de la correspondiente adenda.

**Décima primera***Acción administrativa contra el fraude*

Las Administraciones firmantes del presente Convenio velarán por la correcta aplicación de los fondos públicos destinados a la lucha contra la violencia de género, evitando la obtención o disfrute fraudulento de sus prestaciones y de otros beneficios o ayudas económicas que puedan recibir los sujetos que participen en el Sistema o sean beneficiarios del mismo. Igualmente establecerán medidas de control destinadas a detectar y perseguir tales situaciones.

**Décima segunda***Régimen jurídico*

El presente Convenio tiene naturaleza administrativa y su régimen jurídico aplicable lo constituye la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, artículos 47 a 53, quedando excluido de la aplicación de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014, en virtud de lo dispuesto en su artículo 6.1. Por lo tanto, se somete a los principios de dicha ley para resolver las dudas y lagunas que pudieran presentarse, así como a las normas generales de derecho administrativo, los principios de buena administración y el ordenamiento jurídico en general.

**Décima tercera***Controversias*

Dada la naturaleza administrativa del Convenio, las partes acuerdan someter las discrepancias que no hayan podido resolverse en el seno de la Comisión de Seguimiento del presente Convenio, a los tribunales de la jurisdicción contencioso-administrativa de Madrid.

**Décima cuarta***Causas de resolución*

Serán causas de resolución del presente Convenio las siguientes:

- La no realización de las actividades contenidas en el Convenio o su realización de manera que se incumpla el objeto del mismo.
- La obstaculización para la supervisión del desarrollo del presente Convenio o el incumplimiento de las condiciones pactadas.
- El incumplimiento de las obligaciones establecidas en la normativa aplicable sobre Protección de Datos Personales, referida en la Cláusula Quinta de este Convenio.
- Cualquier otra de las contenidas en la legislación vigente aplicable a este Convenio.

En el caso de que se produzca alguna de las causas de resolución recogidas en la presente Cláusula, cualquiera de las partes podrá notificar a la parte incumplidora un requerimiento para que cumpla en un plazo de 20 días hábiles con las obligaciones o compromisos que se consideran incumplidos. Este requerimiento será comunicado al responsable de la Comisión de Seguimiento.

Si transcurrido el plazo indicado persistiera el incumplimiento, la parte que lo dirigió notificará a la otra parte firmante la concurrencia de la causa de resolución y se entenderá resuelto el Convenio con los efectos previstos en el artículo 52 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, en cuanto a la liquidación de las obligaciones y compromisos financieros de las partes.

Y para que así conste y en prueba de conformidad de las partes, se firma el presente Convenio de colaboración, siendo la fecha de formalización del mismo la correspondiente a la de la firma de la Comunidad de Madrid, o en ausencia de fecha en la firma, a la que figure en el encabezamiento.

Madrid, a 5 de diciembre de 2022.—La Consejera de Familia, Juventud y Política Social de la Comunidad de Madrid, María Concepción Dancausa Treviño.—La Alcaldesa-Presidenta del Ayuntamiento de Alcorcón, Natalia de Andrés del Pozo.

## **ANEXO I.- PROGRAMA CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO**

**OBJETO:** Financiar los costes de las actuaciones en materia de asistencia integral y multidisciplinar a las víctimas de violencia de género, a sus hijos e hijas y otras personas dependientes, así como acciones de carácter preventivo y de sensibilización dirigidas a la población municipal.

<b>FINANCIACIÓN:</b>	<b>PRESUPUESTO TOTAL</b>
<b>Aportación Comunidad de Madrid</b>	<b>178.191,96 €</b>
<b>Aportación Ayuntamiento</b>	<b>12.469,46 €</b>

### **I. FUNCIONAMIENTO DEL PUNTO MUNICIPAL DEL OBSERVATORIO REGIONAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO (PMORVG)**

Los PMORVG, de acuerdo con el artículo 37. 2 de la citada Ley 5/2005, son unidades pertenecientes a la Administración Local, implementados a través de Convenios de Colaboración entre las Entidades Locales y la Comunidad de Madrid, y a los que corresponde, entre otras funciones, dar información, orientación, derivación y acompañamiento a las víctimas de violencia de género que así lo soliciten, actuando bajo los principios de coordinación, descentralización y desconcentración, garantizando la máxima proximidad a las mujeres víctimas de violencia de género y la homogeneidad de las prestaciones asistenciales que son de su competencia, de manera que se garantice la igualdad de trato y acceso a las prestaciones, con independencia del lugar que tengan su residencia.

En este contexto, los PMORVG actuarán como puntos de información y atención integral a las víctimas de violencia de género, con o sin título habilitante, de acuerdo a lo establecido en el artículo 14 de la Ley 5/2005, salvo en lo relativo a la atención de necesidades de acogimiento temporal y los medios técnicos para su seguridad, sin perjuicio de las acciones de coordinación o derivación que puedan plantearse. En concreto, las actuaciones a realizar por cada uno de los PMORVG serán las siguientes:

- a) Recepcionar las Órdenes de Protección y otras Resoluciones Judiciales equivalentes derivadas desde el Punto de Coordinación de las Órdenes de Protección ubicado en la Consejería competente (Dirección General de Igualdad), registrarlas y hacer un seguimiento de cada una de ellas en la herramienta telemática habilitada a tal efecto por la Consejería.

- b) Aplicar el Protocolo de Atención a Víctimas de Violencia de Género y todas las actualizaciones que puedan producirse, tanto en aquellos supuestos en los que se ha derivado desde el Punto de Coordinación de las Órdenes de Protección, como en el caso de mujeres sin título judicial habilitante que accedan al PMORVG, trabajando específicamente la identificación de las situaciones de riesgo y la detección temprana para evitar que las agresiones puedan producirse, así como el acompañamiento y ayuda técnica necesaria para la toma de decisiones, con el fin de evitar la desprotección de la mujer y sus hijos e hijas y garantizar el derecho a la asistencia social integral.
- c) Prestar atención psicosocial individualizada y grupal, en aquellos casos que lo requieran.
- d) Prestar asesoramiento y asistencia jurídica, en aquellos casos que lo requieran.
- e) Ofrecer información especializada en materia de violencia de género, tanto a nivel particular, a mujeres que solicitan información pero que no se incorporan a los servicios, como la que pueda solicitarse a nivel institucional dentro del ámbito local.
- f) Coordinarse con el resto de recursos disponibles para las víctimas de violencia de género dentro del ámbito de la Comunidad de Madrid y, en su caso, realizar las correspondientes derivaciones.
- g) Realizar un seguimiento individualizado de cada situación de violencia de género desde el inicio, con la identificación de los problemas que impiden la toma de conciencia ante el riesgo y de los factores que pudieran activarla, en coordinación con todos los agentes implicados, estableciendo a tal efecto un/a profesional de referencia, que será el encargado de realizar la acogida, el análisis y la valoración de la situación en que se encuentra y sus necesidades, y planificar los recursos y servicios que necesita.
- h) Registrar todos los datos relativos a la intervención que se realiza con cada una de las mujeres atendidas, a través de la herramienta facilitada para tal efecto por la Dirección General de Igualdad así como utilizar el resto de sistemas de seguimiento integral de las mujeres víctimas de violencia de género que se pongan a disposición de los y las profesionales.
- i) Emitir los informes que sean solicitados por la Dirección General de Igualdad o la autoridad competente relativos a las víctimas de violencia de género, que serán elaborados por los profesionales del Punto Municipal en la materia correspondiente: social, psicológica, jurídica, laboral, entre otras, con el objetivo de facilitar la integración de las mujeres y su acceso a los recursos disponibles derivados de su situación de violencia de género; garantizar el efectivo cumplimiento de las medidas de protección de las mujeres víctimas de violencia de género, a fin de ejecutar un sistema de coordinación, administrativo y eficaz, eludiendo toda referencia personal en la información a facilitar teniendo en cuenta lo dispuesto en Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de datos y Garantía de los Derechos Digitales.

- j) Elaborar informe técnico acreditativo de la condición de víctima de violencia de género en los supuestos en los que la mujer no haya presentado denuncia, con objeto de favorecer el acceso a los recursos para los que éste sea requerido.
- k) Desarrollar acciones de prevención y sensibilización en materia de violencia de género, en todas sus manifestaciones.
- l) En su caso, prestar otros servicios de apoyo y acompañamiento social, orientación laboral u otros de carácter especializado.

Para el cumplimiento de las funciones asignadas, el PMORVG se atenderá por parte del personal adecuado a las necesidades que se demanden y al censo de población, debiendo contar con personal suficiente y cualificado. En todo caso, el PMORVG estará dotado por un equipo multidisciplinar básico de, al menos:

- Un/a psicólogo/a
- Un/a trabajador/a social
- Un/a asesor/a jurídico
- Un/a psicólogo/a infantil

Además de este equipo, podrán imputarse a este Programa los costes de personal para tareas de coordinación, administrativas y otros profesionales especialistas en materia de violencia de género distinto de los anteriores, sólo en el caso de que se estén prestando las horas de dedicación semanal mínimas de asistencia psicológica, atención social y asesoría jurídica que se establecen en el presente Anexo.

Solo podrán imputarse a este Programa los servicios efectivamente prestados. El incumplimiento en cada uno de los meses, tanto en lo relativo a la composición mínima del equipo multidisciplinar básico como en las horas de atención profesional en el PMORVG podrá conllevar la no tramitación de la justificación del mes que afecte el incumplimiento para el apartado específico en el que se produce el mismo (Asistencia Psicológica a mujeres y/o menores, Asesoría Jurídica y/o Atención Social) y, en su caso, personal de apoyo administrativo, de coordinación y otros profesionales especialistas.

El incumplimiento continuado en más de dos meses completos, podrá conllevar la no tramitación de la justificación de los meses afectados por el incumplimiento para todos los apartados (Asistencia Psicológica a mujeres y/o menores, Asesoría Jurídica, Atención Social) y, en su caso, personal de apoyo administrativo, de coordinación y otros profesionales especialistas.

A los profesionales que integren este equipo multidisciplinar básico y a otros profesionales especialistas en materia de violencia de género con los que se pudiera contar, se les exigirá una experiencia profesional en la misma categoría y en un recurso especializado de atención a mujeres y/o menores, según proceda, víctimas de violencia de género de un mínimo de un año y haber recibido o impartido al menos 100 horas de formación especializada en materia de violencia de género, lo que deberá ser

debidamente acreditado durante los dos primeros meses de vigencia del Convenio ante la Dirección General de Igualdad, que dará el visto bueno. Queda excluido de esta obligación el personal que desarrolle tareas meramente administrativas y de coordinación.

Estos mismos profesionales, incluido personal administrativo y de coordinación, deberán además suscribir expresamente el deber de confidencialidad y de protección de datos personales de los que tenga conocimiento. El deber de secreto continuará vigente, sin límite de tiempo, para todas las personas involucradas en la ejecución del Convenio.

En caso de producirse nuevas contrataciones de personal para la realización de la asistencia integral a las víctimas de violencia de género que formen parte del equipo multidisciplinar básico, éstas deberán hacerse necesariamente con profesionales en posesión de la titulación, formación y experiencia requerida en los párrafos anteriores, no admitiéndose otra categoría profesional, y deberá solicitarse el visto bueno por parte de la Dirección General de Igualdad.

Se considerarán cantidades indebidamente justificadas, las relativas a los gastos de los servicios de PMORVG prestados por personal que no haya recibido el visto bueno de la Dirección General de Igualdad.

La Comunidad de Madrid, en ningún caso, tendrá vinculación jurídico-laboral con el personal que presta sus servicios en el PMORVG, permaneciendo ajena a dichas relaciones. Tanto si el personal ha sido directamente contratado por la Entidad Local como si a través de un procedimiento público de licitación, esta contrata a una empresa para la prestación de los servicios, en cuyo caso, el contratista adjudicatario será el único responsable y obligado al cumplimiento de cuantas disposiciones legales resulten aplicables al caso, en especial en materia de contratación, Seguridad Social, Prevención de Riesgos Laborales y Tributaria. Además, la Entidad Local velará por que las condiciones laborales y de desempeño profesional de los trabajadores/as que atiendan a las víctimas de violencia de género sean las adecuadas para llevar a cabo dicha atención.

En todo caso, a fin de prestar una atención lo más adecuada posible a las víctimas de violencia de género, por parte de la Entidad Local se tenderá a la continuidad y no rotación del personal que conforma el equipo multidisciplinar básico del PMORVG. Además, el personal que realice las tareas de coordinación deberá ser, en todo caso, personal técnico dependiente de la Entidad Local, no pudiendo ejercer esta función personal ajeno a la misma.

Por otra parte, y a fin de homologar la atención prestada en la Red de Puntos Municipales del Observatorio Regional de la Violencia de Género y garantizar una asistencia integral homogénea a las víctimas de violencia de género en la Comunidad

de Madrid con independencia de su lugar de residencia, el horario de atención del equipo multidisciplinar básico del PMORVG deberá ser, como mínimo, de lunes a viernes, de 4 horas por la mañana y, al menos, 2 horas de atención por la tarde, dos días a la semana.

Con carácter excepcional, y siempre que se garantice la calidad y la continuidad de los servicios prestados, durante los meses de julio y agosto, las horas de atención prestadas por la tarde podrán desarrollarse en horario de mañana, y podrán reducirse las horas mínimas de atención profesional a las que hace referencia este Anexo sin que se excluya su financiación por incumplimiento de horas mínimas durante esos meses siempre y cuando se cuente con la autorización de esa reducción de horario y/o horas mínimas por parte de la Dirección General de Igualdad.

En cuanto a la ubicación del PMORVG, si bien puede situarse dentro de otras dependencias municipales o contar con un espacio independiente, deberá en todo caso encontrarse debidamente identificada, de acuerdo con la imagen unificada de carácter institucional que se proporcionará por parte de la Consejería competente (Dirección General de Igualdad). Asimismo, el local donde se sitúe el PMORVG deberá cumplir con los requisitos mínimos de accesibilidad establecidos, así como de visualización e identificación para toda la población.

Igualmente se deberá asegurar que las condiciones de los espacios físicos de atención sean suficientes y garanticen la confidencialidad de las intervenciones a realizar, las necesidades especiales para la atención y seguridad tanto de las mujeres víctimas de violencia de género como las hijas e hijos y también la seguridad de los/las profesionales.

En el supuesto de que se produzca el traslado temporal o permanente de la ubicación del PMORVG, se informará con carácter previo al Punto de Coordinación de las Órdenes de Protección, debiendo garantizar, en todo caso, el cumplimiento de los requisitos mínimos de accesibilidad, visualización e identificación para la población y que los nuevos espacios físicos habilitados para la atención son suficientes, y garanticen la confidencialidad y seguridad para las mujeres víctimas y los/las profesionales.

En todo caso, la Entidad Local se compromete a aportar cuantos bienes y servicios sean necesarios para el buen funcionamiento del PMORVG, contando con el visto bueno de la Dirección General de Igualdad de la Consejería competente. Así como a facilitar los espacios necesarios para la prestación de otros programas complementarios que en materia de violencia de género se pudieran implementar en el ámbito municipal, con el visto bueno de la Entidad Local.

## **II. OTRAS PRESTACIONES Y AYUDAS DE CARÁCTER COMPLEMENTARIO.**

La Entidad Local podrá realizar otra serie de actuaciones en materia de violencia, complementarias a la actividad habitual realizada desde el PMORVG, con el objetivo de potenciar la autonomía de las mujeres víctimas de violencia de género.

Estas actuaciones complementarias podrán consistir en alguna de las siguientes acciones:

- a) La concesión de ayudas económicas a las víctimas de violencia de género, y para sus hijos e hijas y otras personas dependientes, que deberá gestionar la Entidad Local, y que deberán ir orientadas al pago de escuelas infantiles, comedores escolares, acceso a la vivienda, suministros, acceso de los menores a recursos de formación no reglada y ocio y tiempo libre (ludotecas, campamentos, entre otros), así como a cubrir, cuando proceda, los gastos de sepelio de las víctimas de violencia de género y/o de sus hijos e hijas. Los criterios de concesión, así como los requisitos que deben cumplir las personas que perciban esta ayuda económica, el baremo utilizado para la concesión, el importe de las cuantías económicas, etc., deberán ser acordados por la Comisión Sectorial de Seguimiento de este Programa.
- b) El desarrollo de actuaciones desde el punto de vista grupal, potenciando la interacción social, el intercambio de experiencias y la creación de redes de apoyo entre las propias víctimas para impulsar proyectos de vida independientes para todas ellas a través de la cooperación y la ayuda mutua, y que podrán concretarse en talleres que aborden cuestiones relacionadas con la orientación e inserción laboral, la búsqueda de empleo, el cuidado de los hijos, la adquisición de hábitos saludables, etc. Para su ejecución, deberán contar con el visto bueno de la Dirección General de Igualdad de la Consejería competente.

Además, podrán financiarse con cargo a esta línea de actuación gastos corrientes para el mantenimiento del PMORVG, cuya cuantía no podrá superar el 3% del importe total del Programa (gastos de agua, luz, teléfono, material de oficina y otros de naturaleza similar que resulten imprescindibles para su funcionamiento). Quedan excluidos de la financiación por este concepto, además de los gastos inventariables, los gastos de personal.

### III. ACTUACIONES EN MATERIA DE SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Además de las actuaciones conmemorativas con motivo del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, la Entidad Local deberá poner en marcha a lo largo del periodo de vigencia de este Convenio:

- a) **Actuaciones en materia de sensibilización en el ámbito local:** Podrán realizarse en el ámbito de la Entidad Local acciones dirigidas a sensibilizar a la población para que tome conciencia del problema de la violencia de género en sus diferentes manifestaciones, desde una óptica positiva y constructiva y en base al modelo de igualdad de género, potenciando el uso de un lenguaje inclusivo.

Dentro de este apartado, la Entidad Local podrá realizar alguna o varias de las siguientes actividades:

- Campañas de sensibilización dirigidas a la población general, en las que se refleje la magnitud, características y formas en que se manifiesta la violencia de género, teniendo en cuenta las circunstancias específicas que concurren en las mujeres inmigrantes, en las mujeres con discapacidad y otros colectivos (étnicos, culturales o religiosos), en las que están en situación de prostitución y trata, y en los menores y otras personas dependientes de las mujeres, así como los distintos tipos de violencia, y no solo la de carácter más extremo y la de tipo físico.
  - Campañas divulgativas de las medidas de asistencia, atención y protección, tendentes a visibilizar y difundir la labor que se realiza en la Red de Puntos Municipales del Observatorio Regional contra la Violencia de Género.
  - Jornadas y actividades de sensibilización para potenciar un modelo social basado en la igualdad y visualizar la violencia de género en sus diferentes manifestaciones (física, psicológica, sexual, mutilación genital femenina, inducir o forzar a ejercer la prostitución, acoso sexual en el trabajo, detenciones, amenazas, coacciones o trata de mujeres con fines de explotación laboral o sexual, y sin olvidar otras más sutiles, como los denominados “micromachismos”, y que podrán ser desarrolladas en distintos ámbitos (dirigidas a población en general, población joven y adolescente, centros escolares, centros de mayores, asociaciones, etc.).
- b) **Actuaciones en materia de prevención en el ámbito local:** Podrán realizarse en el ámbito de la Entidad Local acciones dirigidas a prevenir la violencia de género, especialmente aquellas dirigidas a reconocer las señales de alerta de violencia de género en sus fases iniciales, incidiendo en la violencia psicológica, y teniendo en cuenta a las mujeres especialmente vulnerables.

Dentro de este apartado, la Entidad Local podrá realizar alguna o varias de las siguientes actividades:

- Campañas de prevención dirigidas a la población general y a mujeres en situación de vulnerabilidad, como mujeres de edad avanzada, mujeres con discapacidad, mujeres del medio rural, adolescentes, mujeres inmigrantes o minorías étnicas, etc.).
- Campañas de información y prevención dirigidas a hombres y adolescentes varones, abordadas desde la perspectiva de igualdad de género y que tengan como objetivo el rechazo a la violencia machista, el cambio de actitudes e impulsar el rechazo social a fin de alcanzar la tolerancia cero frente a este fenómeno, incluyendo las dirigidas a visibilizar entre los demandantes de prostitución la existencia del delito de trata y la situación de las víctimas.
- Campañas que tengan como público objetivo a los jóvenes, utilizando preferentemente las tecnologías de la información y comunicación
- Difusión del concepto de violencia de género y de los cambios normativos entre los empleadores y los/las trabajadoras/es del ámbito local, haciendo hincapié en la consideración de violencia de género del acoso sexual en el ámbito laboral, así como de los cambios normativos operados en materia de protección a las víctimas de género y que afectan a sus derechos laborales.
- Foros de debate y otras representaciones que aborden temas como los roles tradicionales de masculinidad, feminidad y las estructuras familiares, orientados a la adquisición de valores como el respeto, la tolerancia y el tratamiento igualitario hacia la mujer, con especial incidencia en minorías y colectivos étnicos, culturales y religiosos.
- Actuaciones en el sistema educativo, en el que se fomentarán valores igualitarios y no discriminatorios por razón de género, de respeto, tolerancia y de resolución pacífica de conflictos, la educación emocional y afectivo sexual, en los diferentes niveles del sistema educativo (alumnado, universidades, asociaciones de madres y padres, profesorado, personas adultas).
- Formación de profesionales, asociaciones y personal voluntario que intervienen en el ámbito local y que participan en cualquiera de las etapas de atención a mujeres y menores, con objeto de que tengan la formación y herramientas adecuadas en materia de violencia de género y de detección precoz, teniendo en cuenta las circunstancias de colectivos específicos como las mujeres con discapacidad, enfermedad mental, mujeres inmigrantes, mujeres de edad avanzada, las que residen en entornos rurales y la población adolescente.
- Elaboración de materiales, campañas y protocolos de actuación que incidan en la necesidad de establecer puntos seguros y de información sobre violencia sexual, en espacios públicos.

Quedarán excluidas de la financiación de este Programa aquellas actuaciones en materia de sensibilización y prevención de la violencia de género que no cuenten con la autorización previa por parte de la Dirección General de Igualdad.

No serán financiables con cargo a este apartado actividades encaminadas al tratamiento y recuperación de mujeres víctimas de violencia de género. Las actividades de prevención y sensibilización deberán ir orientadas a lograr el mayor impacto posible, teniendo en cuenta el volumen de población de la Entidad Local.

#### IV. CONCEPTOS Y ACTUACIONES QUE SE FINANCIAN

Podrán financiarse con cargo a este Programa los siguientes gastos:

##### 1. FUNCIONAMIENTO DEL PMORVG. SERVICIOS DE ASISTENCIA INTEGRAL Y MULTIDISCIPLINAR. COORDINACIÓN, TAREAS ADMINISTRATIVAS Y OTROS PROFESIONALES ESPECIALISTAS.

1.1. Horas (mínimas) de prestación servicios de asistencia integral y multidisciplinar:

Tramos de población Ayuntamientos	Atención Social Horas/semana	Asesoría Jurídica Horas/semana	Asistencia Psicológica Horas/semana	Asistencia psicológica menores Horas/semanas
hasta 30.000	10	5	20	5
de 30.000 a 60.000	15	5	25	5
de 60.000 a 100.000	20	7,5	30	7
De 100.000 a 150.000	22,5	10	35	7
Más de 150.000	30	12,5	35	7

**TOTAL SERVICIOS PERSONAL FUNCIONAMIENTO DEL PMORVG 107.531,70 €**

**Aportación Comunidad de Madrid: 100%**  
**Aportación Ayuntamiento: 0%**

**2. OTRAS PRESTACIONES Y AYUDAS DE CARÁCTER COMPLEMENTARIO****TOTAL PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS: 68.251,89 €****Aportación Fondos Pacto de Estado Comunidad de Madrid: 85%****Aportación Ayuntamiento: 15%****3. ACTUACIONES EN MATERIA DE PREVENCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN****TOTAL ACTUACIONES PREVENCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN:****14.877,83 €****Aportación Fondos Pacto de Estado Comunidad de Madrid: 85%****Aportación Ayuntamiento: 15%****V. OBLIGACIONES ESPECÍFICAS DE LA ENTIDAD LOCAL**

La Entidad Local firmante se compromete a realizar las siguientes actuaciones:

- a) La financiación de todas las actuaciones contenidas en el presente Programa quedará supeditada a la aprobación de las mismas por la Dirección General de Igualdad.
- b) Presentar durante el mes de enero o primer mes de ejecución del Convenio, la previsión presupuestaria para las distintas líneas de actuación, respetando en todo caso, los límites establecidos en la cláusula relativa a la financiación y las cuantías totales indicadas en el presente Anexo. Esta previsión presupuestaria debe contener desagregados los gastos de: Servicio de Asistencia Psicológica, de Asesoría Jurídica, de Atención Social, Coordinación, Apoyo Administrativo, Otros profesionales especialistas, Gastos corrientes, Ayudas económicas, Actividades grupales y Actuaciones de prevención y sensibilización.
- c) Informar, por escrito, a la Dirección General de Igualdad, cualquier modificación o variación que proceda realizar en el proyecto aceptado, así como facilitar la verificación, por parte de la Dirección General de Igualdad, de las actividades acordadas para dar cumplimiento al objeto del Programa. La Dirección General de Igualdad podrá rechazar, en su caso, aquellas modificaciones o variaciones en los términos referidos en el anterior apartado.

- d) Informar por escrito a la Dirección General de Igualdad, con al menos un mes de antelación a su puesta en marcha, y en el caso de las que se ejecuten durante el mes de enero durante la primera quincena, sobre las actividades a desarrollar en materia de prevención y sensibilización tanto desde el punto de vista de su contenido, como del calendario de ejecución y del coste previsto, a través de modelo normalizado facilitado por la Dirección General de Igualdad. La Dirección General de Igualdad podrá rechazar, en su caso, aquellas actuaciones que no se enmarquen en los objetivos del presente Programa, incumplan los requisitos establecidos (número estimado de participantes, población destinataria) o cuyo presupuesto se considere excesivo para el tipo de acción a desarrollar, el número potencial de participantes o su impacto en la población general.
- e) Facilitar la verificación, por parte de la Dirección General de Igualdad, de la ejecución de las actuaciones desarrolladas para dar cumplimiento al objeto del Programa y cuanta información le sea requerida por la Intervención General de la Comunidad de Madrid y Cámara de Cuentas de la Comunidad de Madrid.
- f) Solicitar a la Dirección General de Igualdad su visto bueno en las contrataciones de personal del Programa contra la Violencia de Género, en lo relativo a su titulación, experiencia y formación, realizadas al amparo del citado Programa, con carácter previo a su formalización. Asimismo, deberá comunicar durante los dos primeros meses de cada año a la Dirección General de Igualdad las personas adscritas al PMORVG, con indicación de su categoría profesional, vinculación laboral y funciones a desarrollar en el PMORVG, así como todas las variaciones que se pudieran producir con respecto al equipo multidisciplinar de dicho Punto. Tanto la comunicación inicial como las modificaciones o variaciones, deberán contar con el visto bueno de la Dirección General de Igualdad.

En este momento se deberá aportar igualmente acreditación de la experiencia profesional y formación específica en materia de violencia de género de los/as profesionales integrantes del equipo multidisciplinar. La falta de la comunicación a que se refiere el párrafo anterior podrá interrumpir la tramitación de los pagos correspondientes a la Comunidad de Madrid.
- g) Nombrar de entre su personal un Coordinador/a para la ejecución de todas las actuaciones previstas en este Programa, comprometiéndose a comunicar durante los dos primeros meses de cada año a la Dirección General de Igualdad, la identidad del representante de la Entidad Local que ejerza las labores de coordinación, que en todo caso deberá pertenecer a la Entidad Local, con indicación de su categoría profesional, así como las variaciones que, en su caso, se produzcan.
- h) Emitir un informe semestral de actividad, de acuerdo al modelo normalizado facilitado por la Dirección General de Igualdad, que se presentará junto a la primera justificación de gastos y pagos.

- i) Emitir una Memoria Anual, que se presentará junto con la segunda justificación de gastos y pagos, de acuerdo al modelo normalizado facilitado por la Dirección General de Igualdad.
- j) Emitir los informes requeridos por la Dirección General de Igualdad, en relación con las actuaciones y desarrollo del Programa.
- k) Difundir y dar publicidad de todas las actuaciones desarrolladas conjuntamente entre la Entidad Local y la Consejería competente en materia de mujer, en el marco de este Programa, así como de otras realizadas por la Consejería que pudieran ser de interés para la población de la Entidad Local.
- l) Aportar cuantos bienes y servicios sean necesarios para el funcionamiento del PMORVG, contando con el visto bueno de la Dirección General de Igualdad.
- m) Proceder al pago de las cantidades establecidas en el Convenio correspondientes a la Entidad Local, en los plazos señalados en el mismo.
- n) Cualquier otra descrita a lo largo del Anexo I de este Programa, incluidas todas las actuaciones tendentes a facilitar el seguimiento técnico de su ejecución.

## **VI. OBLIGACIONES ESPECÍFICAS DE LA CONSEJERÍA COMPETENTE (DIRECCIÓN GENERAL DE IGUALDAD)**

- a) Coordinar y supervisar, mediante los mecanismos apropiados, el desarrollo del presente Programa.
- b) Facilitar los logotipos, soportes normalizados e instrucciones necesarios para la ejecución del Programa.
- c) Derivar las órdenes de protección y otras medidas judiciales de las mujeres víctimas de violencia de género desde el Punto de Coordinación de la Dirección General de Igualdad al Punto Municipal del Observatorio Regional contra la Violencia de Género.
- d) Facilitar el Protocolo de Atención a las Víctimas de la Violencia de Género, así como cuantos otros se establezcan con respecto a la gestión técnica y administrativa de este Programa entre la Consejería (Dirección General de Igualdad) y la Entidad Local.
- e) Desarrollar el Plan de Formación dirigido a los y las profesionales de la Red de Puntos Municipales del Observatorio Regional de la Violencia de Género de la Comunidad de Madrid, con el objetivo de avanzar en la especialización y profesionalización de los y las profesionales, garantizando unos servicios de atención integral homogéneos y de calidad, en toda la Comunidad de Madrid.
- f) Proceder al pago de las cantidades establecidas en el Convenio correspondientes a la Consejería competente, en los plazos señalados en el mismo.

## VII. DOCUMENTACIÓN A PRESENTAR PARA LA JUSTIFICACIÓN DEL GASTO Y DEL PAGO

De acuerdo a lo establecido en la Cláusula Cuarta (justificación de gastos y pagos), la Entidad Local deberá presentar en los plazos establecidos, la siguiente documentación:

- Certificación del Interventor o, en su caso, persona que ostente la competencia, con el Conforme y Visto Bueno de Alcaldía, en el que consten las cantidades efectivamente gastadas y pagadas, en relación con las cuantías que se financian en el presente Programa, según modelo de certificación que consta en el presente Convenio como Anexo A.
- Documentación acreditativa de los gastos realizados; facturas, nóminas, justificantes de las cotizaciones de los Seguros Sociales e informes y justificantes correspondientes. En todo caso, informe detallado de dedicación del personal del PMORVG en el que se especifique categoría profesional, funciones concretas desempeñadas, número de las horas semanales y porcentaje de la jornada de trabajo dedicadas a la actividad objeto de Convenio. O facturas de las/os profesionales que prestan sus servicios en el PMORVG, en las que se deberá de indicar el número de horas de trabajo semanales, dedicadas a la actividad objeto del Convenio para el periodo facturado.
- Documentación acreditativa de los pagos realizados mediante la aportación de certificación bancaria que contenga identificados los gastos, su cuantía y fecha de adeudo en cuenta o recibo individual de la orden de transferencia bancaria donde conste el gasto, su cuantía y la fecha de adeudo en cuenta. En el caso de las ayudas económicas, informes o certificados correspondientes acreditativos de las ayudas concedidas.
- Ejemplares o pruebas gráficas de los materiales o elementos de difusión.
- Certificado de que el IVA que pudiera figurar en las facturas, incluido en la liquidación de gastos, ha sido soportado por la Entidad Local y/o declaración de exención del mismo, según modelo normalizado facilitado por la Dirección General de Igualdad.
- Certificado de la no concurrencia con otras subvenciones o ayudas públicas o privadas, según modelo normalizado facilitado por la Dirección General de Igualdad.
- Certificado de no generación de ingresos, según modelo normalizado facilitado por la Dirección General de Igualdad.

La Dirección General de Igualdad facilitará a la Entidad Local las instrucciones y soportes documentales necesarios a la firma del Convenio.

## VIII. MODIFICACIONES Y COMPENSACIONES

A instancia de la Entidad Local, y con el informe favorable de la Comisión Sectorial de Seguimiento, podrán modificarse las cuantías asignadas entre las distintas líneas de actuación que componen el Programa, siempre que la modificación presupuestaria no suponga más del 50% de la cuantía asignada para esa línea de actuación:

- Entre las actuaciones en materia de sensibilización y prevención de la violencia de género y otras prestaciones y ayudas de carácter complementario.

Y por otro lado se podrán realizar modificaciones entre los gastos pertenecientes a una misma línea de actuación, detallados por la entidad local en previsión presupuestaria a que se refiere el punto V, apartado b) de este Anexo.

Las modificaciones sólo podrán ser tramitadas si la solicitud de las mismas se presenta al menos con un mes de antelación al final de cada periodo de justificación.

No será necesaria la modificación de las distintas líneas de actuación incluidas en este Anexo, y se procederá directamente a la compensación, al finalizar el periodo de ejecución, siempre con el límite de la cantidad total del citado Anexo, cuando exista exceso de gasto en alguna de las líneas de actuación con posibilidad de modificación entre las mismas, o en alguna de las partidas de gastos de una misma línea de actuación.

## ANEXO II.- PROGRAMA DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

**OBJETO:** Financiar los costes de las actuaciones en materia de promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los ámbitos relativos al empleo, la salud, el deporte, la cultura y la creación y producción artística e intelectual, en el acceso a la sociedad de la información, la participación social, así como otras actuaciones dirigidas a fomentar el cambio cultural en materia de igualdad, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la aplicación de la transversalidad de género en la Administración Local.

FINANCIACIÓN:	PRESUPUESTO TOTAL
Aportación Comunidad de Madrid	43.953,84 €
Aportación Ayuntamiento	7.756,56 €

### I. ACTUACIONES EN MATERIA DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO AL EMPLEO

Los contenidos de esta línea de actuación, cofinanciada al 40% por el futuro Fondo Social Europeo + dentro del Programa Operativo de la Comunidad de Madrid para el periodo 2021-2027, siempre y cuando sea acorde a los objetivos de dicho Programa Operativo 2021-2027 y a los Criterios de Selección.

En este contexto, la Entidad Local queda sometida, en cuanto a los gastos, a las normas de elegibilidad que se establezcan para el Fondo Social Europeo + durante el periodo de programación 2021-2027, de acuerdo con lo dispuesto en el 40.2 a) del Reglamento UE 2021/1060 del Parlamento Europeo y del Consejo de 24 de junio de 2021 por el que se establecen las disposiciones comunes al Fondo Social Europeo +.

Además, todas las actividades justificadas en este apartado deberán ser específicamente diseñadas para este Programa, no siendo financiables la ejecución de actividades desarrolladas por la Entidad Local que contando con objetivos similares no han sido específicamente diseñadas en el marco de este Programa, quedando, en todo caso, excluida de la financiación la participación en acciones o eventos organizados por otras entidades públicas o privadas distintas de la Entidad Local.

Las actuaciones a realizar en este apartado podrán tener como objetivos estratégicos:

- El empleo, la promoción profesional y el liderazgo
- La conciliación, la corresponsabilidad y el uso del tiempo

## 1. Empleo, Promoción Profesional y Liderazgo

Dentro de este apartado, la Entidad Local podrá realizar alguna o varias de las siguientes actividades:

**1.1. Presencia equilibrada de mujeres y hombres en las políticas de recursos humanos**, con el objetivo de promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado laboral, a través de alguna de las siguientes actuaciones:

- Acciones de sensibilización sobre la importancia de garantizar la igualdad en todos los ámbitos de decisión del mercado de trabajo.
- Acciones de sensibilización dirigidas a los departamentos de recursos humanos de las empresas locales, para que incorporen la perspectiva de género en toda su gestión.
- Reconocimiento a las entidades que en el ámbito local implanten el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en sus políticas de recursos humanos.

**1.2. Corresponsabilidad empresarial frente a la brecha salarial**, con el objetivo de eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, haciendo hincapié en la reducción de la brecha salarial, a través de alguna de las siguientes actuaciones:

- Acciones de información dirigidas al empresariado local sobre los beneficios de la igualdad y desarrollo salarial.
- Elaboración de un diagnóstico sobre la brecha salarial en las empresas ubicadas en la Entidad Local.
- Asesoramiento para la definición y elaboración de medidas para mejorar la equidad salarial en la empresa.
- Apoyo en la implantación de medidas definidas.
- Evaluación de los resultados del proceso de asesoramiento e implantación de medidas.
- Difusión y publicidad de la campaña y de los servicios ofertados.

**1.3. Fomento del empleo femenino**, con el objetivo tanto de apoyar y dotar a las empresarias de las habilidades y recursos necesarios para consolidar y mejorar sus negocios, como de fomentar el autoempleo y el emprendimiento en ámbito local, facilitando iniciativas empresariales lideradas por mujeres. Y apoyar a las mujeres fomentando otras formas de acceso al empleo. Para ello, la Entidad Local podrá llevar a cabo alguna de las siguientes actuaciones:

- Elaboración de itinerarios personalizados de acceso al empleo de las mujeres, en los que se incluya actividades formativas, de orientación y acompañamiento.

- Realizar actuaciones específicas de fomento del espíritu emprendedor entre las mujeres y apoyo a la generación de empresas de base tecnológica y de innovación (start-up), especialmente con las mujeres jóvenes.
- Prestación de un servicio de asistencia técnica que comprenda, en todo caso, el asesoramiento jurídico y financiero.
- Fomentar el asociacionismo y facilitar la creación de redes de intercambio.
- Diseño y realización de campañas específicas para fomentar el autoempleo y emprendimiento femenino en el ámbito local.
- Campañas dirigidas a empresas para el fomento del empleo femenino.

**1.4. Perspectiva de género en la carrera profesional**, con el objetivo de fomentar la igualdad de oportunidades y potenciar la carrera profesional de las mujeres, en especial, su liderazgo, a través del alguna de las siguientes acciones:

- Acciones dirigidas a potenciar la carrera profesional de las mujeres, en especial su liderazgo.
- Acciones específicas de capacitación profesional de las mujeres para su acceso a puestos de trabajo de responsabilidad.

## **2. Conciliación, Corresponsabilidad y Uso del Tiempo**

Dentro de este apartado, la Entidad Local podrá realizar alguna o varias de las siguientes actividades:

**2.1. Talleres de Convivencia para la conciliación y corresponsabilidad**, con el objetivo de fomentar la autonomía y combatir los estereotipos sexistas relativos a la asignación de tareas a hombres y a mujeres dentro y fuera del hogar, y que podrán adoptar alguna de estas modalidades:

- Talleres de composición mixta dirigidos a la población municipal, con el objeto de fomentar nuevas formas de organización que faciliten la conciliación entre vida familiar y vida laboral, a través del reparto de responsabilidades entre hombres y mujeres.

Con estos talleres se dotará a los participantes de las habilidades necesarias para desarrollar aquellas tareas que siguen recayendo, mayoritariamente sobre la mujer, tales como cuidado de los hijos y personas dependientes, tareas domésticas, organización del hogar. Se trabajará además, con las personas participantes para que adquieran los conocimientos y habilidades necesarias para aumentar su autonomía personal realizando tareas tales como pequeñas reparaciones domésticas, bricolaje, tecnología del hogar, gestiones bancarias o administrativas, mecánica del automóvil, etc.

- Talleres en familia, con el objetivo de que las niñas y niños traten junto con los padres, madres, abuelos y abuelas los valores, actitudes y comportamientos basados en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Trabajando temas como la corresponsabilidad o los estereotipos de género en familia, para intentar evitar las contradicciones que pudieran existir entre las normas y estilos de enseñanza, que los niños y niñas se encuentran en su vida diaria, compartida entre el hogar familiar y el de los abuelos y abuelas, que constituyen la principal red de apoyo informal con la que cuentan las familias.

El número mínimo necesario de personas para poner en marcha un taller o sesión informativa será de diez.

No se financiarán talleres de contenido exclusivamente teórico ni talleres sobre conocimientos prácticos que no impliquen una reflexión sobre el cambio de roles dentro del hogar y la necesidad y beneficios de la corresponsabilidad. De la misma manera, y en el supuesto de los talleres mixtos, se excluirán de la financiación aquellas actuaciones que no vayan dirigidas a la población en general y las que en su difusión orienten a la participación exclusiva de hombres o mujeres.

**2.2. Conocer la situación de la vida personal, familiar y laboral y promover acciones de sensibilización** en el ámbito de la Entidad Local, y para lo que podrán realizarse alguna de las siguientes actuaciones:

- Campañas de concienciación sobre la participación del hombre en la conciliación.
- Acciones de sensibilización sobre la sobrecarga del trabajo realizado por las mujeres en los hogares.
- Acciones de difusión sobre los recursos y servicios de apoyo a la conciliación.

**2.3. Corresponsabilidad empresarial por la conciliación**, con el objetivo de concienciar a pequeñas y medianas empresas ubicadas en el territorio de la Entidad Local de la necesidad de implementar medidas para conciliar la vida laboral y personal de la población, y que podrán concretarse en alguna de estas acciones:

- Consultoría y diagnóstico sobre la existencia de medidas de conciliación.
- Apoyo en la definición y elaboración de medidas de conciliación.
- Apoyo en la implantación de las medidas definidas.
- Evaluación de los resultados del proceso de asesoramiento e implantación de medidas.
- Difusión y publicidad de la campaña y de los servicios ofertados.

**2.4. Uso del tiempo**, con el objetivo de tomar conciencia de la necesidad de gestionar el mismo más allá de los criterios que establece el mercado laboral, desmitificar la creencia consistente en que más tiempo de trabajo implica una mayor productividad y dotar de herramientas y habilidades para un uso más eficaz del tiempo, pudiendo adoptar alguna de estas modalidades:

- Diseño y distribución de material divulgativo, folletos y otros materiales publicitarios en relación con el uso del tiempo.
- Talleres de gestión del tiempo profesional, destinados a las personas trabajadoras de las empresas de la Entidad Local, así como al propio empresariado.
- Talleres de Gestión del Tiempo Personal, destinados a la población adulta, con fin de tomar conciencia del uso racional del tiempo, poner de relieve las diferencias existentes entre los usos del tiempo en función del sexo, así como la necesidad de cambio de este aspecto y dotar de herramientas y habilidades que faciliten un uso más eficaz del mismo.

El número mínimo necesario de personas para poner en marcha un taller o sesión informativa será de diez.

El presupuesto en esta línea de actuación debe contener la siguiente categoría de costes:

- Costes directos: Costes necesarios para el desarrollo de las actividades. Por consiguiente, se incluirán en esta categoría de gastos costes de servicios prestados por personal externo y contrataciones asociados a la ejecución de las actividades, así como los gastos de personal propio cuando dicho personal imparte directamente la actuación (charla y/o taller).
- Costes indirectos: Costes que, aunque no puedan vincularse directamente con una actividad específica, son necesarios para su ejecución, entre otros, gastos de personal propio de la entidad local que realicen funciones administrativas para la planificación, coordinación, gestión y/o justificación de las actuaciones realizadas en materia de promoción de la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo. Respecto de estos costes, no será necesario aportar justificación del gasto y pago.

Los costes indirectos que se imputen en esta línea se harán en base a una tasa fija que oscilará del 1% hasta el 25% de los costes directos subvencionables, conforme al artículo 54 c) del reglamento (UE) nº 2021/1060 del Parlamento Europeo y del Consejo de 24 de junio de 2021 de disposiciones comunes. Este tipo fijo se ha de determinar en la previsión presupuestaria referida en el punto V.b) del presente Anexo II, en relación a los costes directos de los dos objetivos estratégicos contenidos en esta línea de actuación y será de aplicación a lo realmente ejecutado en cada uno de los periodos de justificación.

La elegibilidad de los gastos imputados se regirá por la futura Orden de elegibilidad del FSE +, así como por aquellos artículos sobre elegibilidad, en concreto artículo 16, recogidos en el Reglamento (UE) 2021/1057 de 24 de junio, por el que se establece el Fondo Social Europeo Plus (FSE+) y por el que se deroga el Reglamento (UE) nº 1296/2013.

## II. ACTUACIONES EN MATERIA DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN MATERIA DE SALUD Y CULTURA Y DE ACCESO A LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN

Las actuaciones a realizar en este apartado podrán tener como objetivos estratégicos:

- La salud, el deporte y los hábitos saludables
- La cultura y el acceso, en condiciones de igualdad, a la sociedad de la información.

Además, todas las actividades justificadas en este apartado deberán ser específicamente diseñadas para este Programa, no siendo financiables la ejecución de actividades desarrolladas por la Entidad Local que contando con objetivos similares no han sido específicamente diseñadas en el marco de este Programa, quedando, en todo caso, excluida de la financiación la participación en acciones o eventos organizados por otras entidades públicas o privadas distintas de la Entidad Local.

### 1. Salud, Deporte y Hábitos Saludables

Dentro de este apartado, la Entidad Local podrá realizar alguna o varias de las siguientes actividades:

- 1.1. Potenciar la incorporación de la perspectiva de género en la salud**, con el objetivo de mejorar la atención a los colectivos de mujeres, y especialmente, aquellos que se encuentran en situación de riesgo o exclusión, para lo que podrán llevarse a cabo alguna de las siguientes acciones:
  - Acciones orientadas a la incorporación de la perspectiva de género entre los profesionales sanitarios en el ámbito local.
  - Diseñar y realizar programas para la promoción de la salud y el bienestar de las mujeres.
- 1.2. Fomentar la igualdad de género en el deporte**, con el objetivo de incrementar la presencia y participación femenina en todos los ámbitos del deporte, para lo que podrán desarrollarse alguna de las siguientes acciones:

- Acciones que pongan de manifiesto la contribución del deporte para impulsar valores de igualdad entre mujeres y hombres.
- Actividades deportivas que fomenten y visibilicen la participación de las mujeres en este ámbito, que promuevan su continuidad y mantenimiento en el mismo y que contribuyan a la erradicación del sexismo en el deporte.
- Organización de eventos y actuaciones que difundan el deporte femenino.
- Campañas que fomenten la libre elección de las niñas, adolescentes y mujeres en la práctica de deportes tradicionalmente masculinizados.
- Acciones encaminadas a visibilizar los logros de las mujeres en el deporte.

**1.3. Promover el bienestar físico, mental y social de las mujeres**, con el objetivo de que mantengan hábitos de vida saludables para que su participación en todas las actividades vitales sea plena y efectiva, mediante la realización de alguna de las siguientes actividades:

- Diseñar acciones específicas para promover hábitos saludables en las mujeres.
- Campañas para la promoción de la actividad física a las distintas situaciones vitales y etapas de la vida de las mujeres.
- Acciones de ocio y de tiempo libre para mujeres, especialmente a los colectivos más vulnerables, siempre que se incorpore el enfoque de género.

## **2. Cultura y acceso a la sociedad de la información**

Dentro de este apartado, la Entidad Local podrá realizar alguna o varias de las siguientes actividades:

**2.1. Cultura y género.** Estas actividades podrán consistir en:

- Actividades culturales, dirigidas, entre otros objetivos, a la visibilización de la mujer en aquellos ámbitos de producción cultural en los que ha estado invisibilizada su labor o mostrar a través de estas actividades la vida de las mujeres en un determinado ámbito geográfico o momento histórico, haciendo hincapié en la evolución de su posición y derechos a lo largo de la historia o en otras sociedades.
- Eventos culturales, tales como representaciones teatrales, proyección de películas y otras actividades artísticas, siempre que tengan un contenido que muestre aspectos de la vida o de la situación de las mujeres que lleven a reflexionar sobre las mismas, debiendo ir acompañadas, en todo caso, de un espacio de debate en materia de género y mujer.
- Exposiciones de obras, creaciones y producciones de mujeres en el ámbito cultural, artístico e intelectual.

- Premios de reconocimiento a las creaciones y producciones de las mujeres en el ámbito cultural, artístico e intelectual. Quedan excluidos de la financiación con cargo a este apartado los premios en metálico.
- Elaboración y difusión de guías, folletos, catálogos y otros materiales que visibilicen la creación y producción de las mujeres en el ámbito cultural, artístico e intelectual.
- Jornadas, seminarios o talleres que aborden temas relacionados con la creación artística e intelectual de autoría femenina.

No podrán financiarse con cargo a esta línea de actuación los siguientes gastos:

- Actividades de naturaleza exclusivamente lúdica que no cuenten con un contenido de sensibilización y promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y no discriminación.
- Premios en metálico.
- Otros gastos que no resulten imprescindibles para la realización de las actividades anteriormente descritas.

**2.2. Estudios e investigaciones en Género**, con el objetivo de contribuir a la consolidación de este área de conocimiento, se pretende colaborar en la realización y difusión de obras de estudio e investigación, para lo que podrán realizarse las siguientes actividades:

- Edición, publicación y difusión de los trabajos y estudios de investigación que podrán tener como objeto:
  - ✓ Análisis de las necesidades generales de conciliación en los hogares.
  - ✓ Estudios de las necesidades específicas de mujeres que residen en el ámbito rural, mujeres autónomas, mujeres con discapacidad u otros colectivos de mujeres especialmente vulnerables.
  - ✓ Estudios que analicen, desde la perspectiva de género, la planificación urbana, en especial, en lo referente a la adecuación de horarios, frecuencia, recorridos y condiciones de los transportes públicos.
  - ✓ Estudios para la detección de posibles desigualdades entre mujeres y hombres en la utilización de los recursos sanitarios en el ámbito local.
  - ✓ Estudios e investigaciones, dentro del ámbito local, sobre mujer y deporte.
  - ✓ Estudios que permitan analizar las pautas de comportamiento de las mujeres en relación con la alimentación, la actividad física y los diferentes usos del tiempo.
  - ✓ Estudios sobre la percepción de la población municipal en relación a la igualdad de oportunidades.

- Actividades complementarias a la investigación como pueden ser la realización de seminarios, congresos o jornadas.
- Convocatoria y difusión de un premio de Estudio e Investigación en Género. Se podrán realizar además las siguientes actividades: trabajos de selección realizados por parte del jurado, acto de entrega del premio o distintivo y la edición, publicación y difusión del trabajo premiado. Quedan excluidos de la financiación con cargo a este apartado los premios en metálico.

**2.3. Favorecer la incorporación de las mujeres a la sociedad de la información, en condiciones de igualdad**, que deberá concretarse en alguna de las siguientes acciones:

- Acciones formativas dirigidas a reducir la brecha digital de mujeres en situación de especial vulnerabilidad.
- Organización de eventos y actividades que fomenten la participación de las mujeres en la creación de contenidos digitales.

### **III. ACTUACIONES EN MATERIA DE PARTICIPACIÓN SOCIAL Y DE INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN LOCAL**

Las actuaciones a realizar en este apartado podrán tener como objetivos estratégicos:

- El cambio cultural hacia la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y la participación de las mujeres en el ámbito social.
- La incorporación de la perspectiva de género en la Administración Local.

Además, todas las actividades justificadas en este apartado deberán ser específicamente diseñadas para este Programa, no siendo financiables la ejecución de actividades desarrolladas por la Entidad Local que contando con objetivos similares no han sido específicamente diseñadas en el marco de este Programa, quedando, en todo caso, excluida de la financiación la participación en acciones o eventos organizados por otras entidades públicas o privadas distintas de la Entidad Local.

**1. Cambio Cultural hacia la Igualdad de Trato y de Oportunidades y Participación de las Mujeres**

Dentro de este apartado, la Entidad Local podrá realizar alguna o varias de las siguientes actividades:

**1.1. Fomento del cambio cultural en materia de igualdad**, que podrá concretarse en alguna de las siguientes acciones:

- Campañas de sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito local.
- Diseño e incorporación a las webs municipales de contenidos relativos a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito local, y no solo de difusión de actividades.

**1.2. Incorporación de la perspectiva de género al movimiento asociativo en general y apoyo específico al asociacionismo de las mujeres**, que podrá concretarse en alguna de las siguientes acciones:

- Formación en materia de igualdad de oportunidades dirigido a asociaciones o entidades sin ánimo de lucro que trabajen en el ámbito de la Entidad Local.
- Intercambio de buenas prácticas en el ámbito local, en relación a la incorporación de la perspectiva de género en el movimiento asociativo en general, a través de la celebración de encuentros o jornadas o la edición y difusión de materiales didácticos.
- Campañas que den a conocer las asociaciones de mujeres que desarrollan proyectos en el ámbito de la Entidad Local y que incentiven su participación en las mismas.
- Intercambio de buenas prácticas entre asociaciones de mujeres que desarrollan proyectos en el ámbito de la Entidad Local en relación a la promoción de la igualdad, a través de la celebración de encuentros o jornadas o la edición y difusión de materiales didácticos.

**2. Incorporación de la Perspectiva de Género en la Administración Local**

Dentro de este apartado, la Entidad Local podrá realizar alguna o varias de las siguientes actividades:

**2.1. Planes de Igualdad de Oportunidades en el ámbito local**, con el objetivo de promover la integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el conjunto de políticas municipales de manera transversal, y que podrá concretarse en alguna de las siguientes acciones:

- Diseño y difusión del Plan de Igualdad de Oportunidades
- Evaluación del Plan de Igualdad de Oportunidades

La financiación de estas actuaciones quedará supeditada al conocimiento por parte de la Dirección General de Igualdad de un proyecto en el que, entre otros apartados, se incluya un cronograma y se especifiquen las diferentes actividades que van a desarrollar teniendo en cuenta la vigencia del Convenio, garantizando el adecuado seguimiento del proceso de diseño, difusión, implementación y evaluación del Plan.

- 2.2.** Promover la creación y/o desarrollo de **unidades especializadas en género** en la administración local.
- 2.3.** **Formación del personal municipal** en materias relacionadas con la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

- 2.4. **Jornadas, seminarios y otras actuaciones en el ámbito municipal**, con el objetivo de implementar la perspectiva de género en la gestión pública y en el desarrollo de las distintas políticas municipales.
- 2.5. **Integración de la perspectiva de género en el diseño, ejecución y evaluación de las políticas y planes municipales** en materia de medio ambiente, vivienda, planeamiento urbanístico y cualquier otra competencia que se desarrolle en el ámbito municipal, que podrá concretarse.

#### **IV. CONCEPTOS Y ACTUACIONES QUE SE FINANCIAN**

Podrán financiarse con cargo a este Programa los siguientes gastos:

##### **1. ACTUACIONES EN MATERIA DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO AL EMPLEO.**

**TOTAL ACTUACIONES EN MATERIA DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO AL EMPLEO: 36.197,28 €**

**Aportación Comunidad de Madrid: 100%**  
**Aportación Ayuntamiento: 0%**

##### **2. ACTUACIONES EN MATERIA DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN MATERIA DE SALUD Y CULTURA Y DE ACCESO A LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN**

**TOTAL ACTUACIONES EN MATERIA DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN MATERIA DE SALUD Y CULTURA Y ACCESO A LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN: 7.756,56 €**

**Aportación Comunidad de Madrid: 50%**  
**Aportación Ayuntamiento: 50%**

##### **3. ACTUACIONES EN MATERIA DE PARTICIPACIÓN SOCIAL Y DE INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN LOCAL**

**TOTAL ACTUACIONES EN MATERIA DE PARTICIPACIÓN SOCIAL Y DE INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN LOCAL: 7.756,56 €**

**Aportación Comunidad de Madrid: 50%**  
**Aportación Ayuntamiento: 50%**

## V. OBLIGACIONES ESPECÍFICAS DE LA ENTIDAD LOCAL

La Entidad Local firmante se compromete a realizar las siguientes actuaciones:

- a) La financiación de todas las actuaciones contenidas en el presente Programa quedará supeditada a la aprobación de las mismas por la Dirección General de Igualdad.
- b) Presentar durante el mes de enero o primer mes de ejecución del Convenio, la previsión presupuestaria para las distintas líneas de actuación, respetando en todo caso, los límites establecidos en la cláusula relativa a la financiación y las cuantías totales indicadas en el presente Anexo. Esta previsión presupuestaria debe contener desagregados los gastos para cada uno de los objetivos estratégicos.
- c) Informar, por escrito a la Dirección General de Igualdad, cualquier modificación o variación que proceda realizar en el proyecto aceptado, así como facilitar la verificación, por parte de la Dirección General de Igualdad, de las actividades acordadas para dar cumplimiento al objeto del Programa. La Dirección General de Igualdad podrá rechazar, en su caso, aquellas modificaciones o variaciones en los términos referidos en el anterior apartado.
- d) Informar por escrito a la Dirección General de Igualdad, con al menos un mes de antelación a su puesta en marcha, sobre las actividades a desarrollar por cada uno de los objetivos estratégicos que componen las diferentes líneas de actuación del Programa, tanto desde el punto de vista de su contenido, como del calendario de ejecución y del coste previsto, a través de modelo normalizado facilitado por la Dirección General de Igualdad. La Dirección General de Igualdad podrá rechazar, en su caso, aquellas actuaciones que no se enmarquen en los objetivos del presente Programa, incumplan los requisitos establecidos (número estimado de participantes, población destinataria) o cuyo presupuesto se considere excesivo para el tipo de acción a desarrollar, el número potencial de participantes o su impacto en la población general.
- e) Facilitar la verificación, por parte de la Dirección General de Igualdad, de la ejecución de las actuaciones desarrolladas para dar cumplimiento al objeto del Programa. Y en lo concerniente a las actuaciones cofinanciadas por el FSE +, cuanta información le sea requerida por la Intervención General de la Comunidad de Madrid, Cámara de Cuentas de la Comunidad de Madrid, la Unión Europea, Unidad Administrativa del Fondo Social Europeo y Dirección General de Presupuestos de la Comunidad de Madrid, dando así cumplimiento a lo establecido en el Reglamento (UE) 2021/1060 del Parlamento Europeo y del Consejo de 24 de junio de 2021 de disposiciones comunes.
- f) Custodiar y velar para que todos los documentos justificativos relativos a los gastos y pagos estén a disposición de los organismos de control durante un plazo de cinco años a partir del 31 de diciembre del año en que la autoridad de gestión efectúe el último pago al beneficiario.

- g) Nombrar de entre su personal un Coordinador/a para la ejecución de todas las actuaciones previstas en este Programa, comprometiéndose a comunicar durante los dos primeros meses de cada año a la Dirección General de Igualdad, la identidad del representante de la Entidad Local que ejerza las labores de coordinación, que en todo caso deberá pertenecer a la Entidad Local, con indicación de su categoría profesional, así como las variaciones que, en su caso, se produzcan.
- h) Emitir una Memoria Anual, que se presentará junto con la segunda justificación de gastos y pagos, de acuerdo al modelo normalizado facilitado por la Dirección General de Igualdad.
- i) Emitir los informes requeridos por la Dirección General de Igualdad, en relación con las actuaciones y desarrollo del Programa. Asimismo, y en el caso de las actuaciones cofinanciadas por el FSE +, se facilitará información suficiente que permita a la Comunidad de Madrid la obtención de indicadores de realización y resultados previstos en el Anexo I del Reglamento (UE) 2021/1057 del Parlamento Europeo y del Consejo de 24 de junio de 2021, por el que se establece el Fondo Social Europeo Plus (FSE +) para justificar esta actuación en el futuro Programa Operativo FSE + 2021-2027 de la Comunidad de Madrid.
- j) Cumplir con las obligaciones de información y comunicación de las actividades cofinanciadas por el FSE + en los Programas Operativos de la Comunidad de Madrid, periodo de programación 2021-2027.
- k) Difundir y dar publicidad de todas las actuaciones desarrolladas conjuntamente entre la Entidad Local y la Consejería competente en materia de mujer, en el marco de este Programa, así como de otras realizadas por la Consejería que pudieran ser de interés para la población de la Entidad Local.
- l) Proceder al pago de las cantidades establecidas en el Convenio correspondientes a la Entidad Local, en los plazos señalados en el mismo.
- m) Cualquier otra descrita a lo largo del Anexo de este Programa, incluidas todas las actuaciones tendentes a facilitar el seguimiento técnico de su ejecución.

## **VI. OBLIGACIONES ESPECÍFICAS DE LA CONSEJERÍA COMPETENTE (DIRECCIÓN GENERAL DE IGUALDAD)**

- a) Coordinar y supervisar, mediante los mecanismos apropiados, el desarrollo del presente Programa.
- b) Facilitar los logotipos, soportes normalizados e instrucciones necesarios para la ejecución del Programa.
- c) Facilitar cuanta información sea necesaria para cumplir las obligaciones derivadas de la cofinanciación del FSE+ de las actuaciones en materia de promoción de la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y la educación.

- d) Proceder al pago de las cantidades establecidas en el Convenio correspondientes a la Consejería competente, en los plazos señalados en el mismo.

## **VII. DOCUMENTACIÓN A PRESENTAR PARA LA JUSTIFICACIÓN DEL GASTO Y DEL PAGO.**

De acuerdo a lo establecido en la Cláusula Cuarta (justificación de gastos y pagos), la Entidad Local deberá presentar en los plazos establecidos la siguiente documentación:

- Certificación del Interventor o, en su caso, persona que ostente la competencia, con el Conforme y Visto Bueno de Alcaldía, en el que consten las cantidades efectivamente gastadas y pagadas, en relación con las cuantías que se financian en el presente Programa, según modelo de certificación que consta en este Convenio como Anexo B.
- Documentación acreditativa de los gastos realizados; facturas, nóminas, justificantes de las cotizaciones de los Seguros Sociales e informes y justificantes correspondientes.
- Documentación acreditativa de los pagos realizados mediante la aportación de certificación bancaria que contenga identificados los gastos, su cuantía y fecha de adeudo en cuenta o recibo individual de la orden de transferencia bancaria donde conste el gasto, su cuantía y la fecha de adeudo en cuenta. En todo caso, certificado del responsable municipal sobre actividades realizadas con personal propio de la Entidad Local.
- Ejemplares o pruebas gráficas de los materiales o elementos de difusión.
- Listados de participantes en los talleres, en todo caso, en los de convivencia en igualdad y gestión del tiempo. Y/o pruebas documentales o gráficas de la realidad material de las actuaciones desarrolladas.
- Declaración de gastos y pagos del Interventor o, en su caso, persona que ostente la competencia, con el Conforme y Visto Bueno de la Alcaldía, según modelo que consta en este Convenio como Anexo C.
- Certificado de que el IVA que pudiera figurar en las facturas, incluido en la liquidación de gastos, ha sido soportado por la Entidad Local y/o declaración de exención del mismo, según modelo normalizado facilitado por la Dirección General de Igualdad.
- Certificado de la no concurrencia con otras subvenciones o ayudas públicas o privadas, según modelo normalizado facilitado por la Dirección General de Igualdad.
- Certificado de no generación de ingresos, según modelo normalizado facilitado por la Dirección General de Igualdad.
- Justificación de la realización y liquidación de las retenciones practicadas a terceros.

La Dirección General de Igualdad facilitará a la Entidad Local las instrucciones y soportes documentales necesarios a la firma del Convenio.

## **VIII. MODIFICACIONES Y COMPENSACIONES.**

A instancia de la Entidad Local, y con el informe favorable de la Comisión de Seguimiento, podrán modificarse las cuantías asignadas entre las distintas líneas de actuación que componen el Programa, siempre que la modificación propuesta no suponga una minoración de más del 50% de la cuantía asignada para esa línea de actuación:

- Entre las actuaciones en materia de promoción de la igualdad de oportunidades en materia de salud y cultura y de acceso a la sociedad de la información y las actuaciones en materia de participación social y de incorporación de la perspectiva de género en la Administración Local.

Y por otro lado se podrán realizar modificaciones entre las cuantías de los objetivos estratégicos pertenecientes a una misma línea de actuación, detalladas por la entidad local en la previsión presupuestaria a la que se refiere el punto V, apartado b) de este Anexo.

Las modificaciones sólo serán tramitadas si la solicitud de las mismas se presenta al menos con un mes de antelación al final de cada periodo de justificación.

No será necesaria la modificación de las distintas líneas de actuación incluidas en este Anexo, y se procederá directamente a la compensación, al finalizar el periodo de ejecución, siempre con el límite de la cantidad total del citado Anexo, cuando exista exceso de gasto en alguna de las líneas de actuación con posibilidad de modificación entre las mismas, o en alguna de las partidas de gastos de una misma línea de actuación.

## ANEXO A

**MODELO DE CERTIFICADO DEL GASTO Y PAGO**

CONVENIO DE COLABORACIÓN ENTRE LA COMUNIDAD DE MADRID Y EL AYUNTAMIENTO DE ALCORCÓN, PARA LA REALIZACIÓN DE ACTUACIONES CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y PARA LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

D/Dª....., en calidad de.....del Ayuntamiento de Alcorcón, certifica:

Que de acuerdo con la documentación obrante en este Ayuntamiento, los gastos y pagos abajo relacionados se han realizado en ejecución del Convenio de referencia:

PROGRAMA CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO									
I FUNCIONAMIENTO DEL PMORVG. SERVICIOS DE ASISTENCIA INTEGRAL Y MULTIDISCIPLINAR. COORDINACIÓN, TAREAS ADMINISTRATIVAS Y OTROS PROFESIONALES ESPECIALISTAS.									
1. ATENCIÓN PSICOLÓGICA A MUJERES									
Nº	CONCEPTO	Nº FACTURA / FECHA	NOMBRE O RAZÓN SOCIAL	BASE IMPONIBLE	IVA	TOTAL	DOCUMENTO PRESUPUESTARIO	FECHA DE LIQUIDACIÓN	DOCUMENTO CONTABLE REFERENCIA DE PAGO
1									
2									
3									
	GASTO PERSONAL	DATOS TERCERO	NIF	IMPORTE DEVENGO	CUOTA DE LA SEGURIDAD SOCIAL (*)	TOTAL		FECHA DE LIQUIDACIÓN	DOCUMENTO CONTABLE REFERENCIA DE PAGO
4									
5									
6									

2. ATENCIÓN SOCIAL									
Nº	CONCEPTO	Nº FACTURA / FECHA	NOMBRE O RAZÓN SOCIAL	BASE IMPONIBLE	IVA	TOTAL	DOCUMENTO PRESUPUESTARIO	FECHA DE LIQUIDACIÓN	DOCUMENTO CONTABLE REFERENCIA DE PAGO
1									
2									
3									
Nº	GASTO PERSONAL	DATOS TERCERO	NIF	IMPORTE DEVENGO	CUOTA DE LA SEGURIDAD SOCIAL (*)	TOTAL	DOCUMENTO PRESUPUESTARIO	FECHA DE LIQUIDACIÓN	DOCUMENTO CONTABLE REFERENCIA DE PAGO
4									
5									
6									

3. ASESORÍA JURÍDICA									
Nº	CONCEPTO	Nº FACTURA / FECHA	NOMBRE O RAZÓN SOCIAL	BASE IMPONIBLE	IVA	TOTAL	DOCUMENTO PRESUPUESTARIO	FECHA DE LIQUIDACIÓN	DOCUMENTO CONTABLE REFERENCIA DE PAGO
1									
2									
3									
Nº	GASTO PERSONAL	DATOS TERCERO	NIF	IMPORTE DEVENGO	CUOTA DE LA SEGURIDAD SOCIAL (*)	TOTAL	DOCUMENTO PRESUPUESTARIO	FECHA DE LIQUIDACIÓN	DOCUMENTO CONTABLE REFERENCIA DE PAGO
4									
5									
6									

4. ASISTENCIA PSICOLÓGICA A MENORES									
Nº	CONCEPTO	Nº FACTURA / FECHA	NOMBRE O RAZÓN SOCIAL	BASE IMPONIBLE	IVA	TOTAL	DOCUMENTO PRESUPUESTARIO	FECHA DE LIQUIDACIÓN	DOCUMENTO CONTABLE REFERENCIA DE PAGO
1									
2									
3									
Nº	GASTO PERSONAL	DATOS TERCERO	NIF	IMPORTE DEVENGO	CUOTA DE LA SEGURIDAD SOCIAL (*)	TOTAL	DOCUMENTO PRESUPUESTARIO	FECHA DE LIQUIDACIÓN	DOCUMENTO CONTABLE REFERENCIA DE PAGO
4									
5									
6									

5. COORDINACIÓN, TAREAS ADMINISTRATIVAS Y OTROS PROFESIONALES ESPECIALISTAS.									
Nº	CONCEPTO	Nº FACTURA / FECHA	NOMBRE O RAZÓN SOCIAL	BASE IMPONIBLE	IVA	TOTAL	DOCUMENTO PRESUPUESTARIO	FECHA DE LIQUIDACIÓN	DOCUMENTO CONTABLE REFERENCIA DE PAGO
1									
2									
3									
Nº	GASTO PERSONAL	DATOS TERCERO	NIF	IMPORTE DEVENGO	CUOTA DE LA SEGURIDAD SOCIAL (*)	TOTAL	DOCUMENTO PRESUPUESTARIO	FECHA DE LIQUIDACIÓN	DOCUMENTO CONTABLE REFERENCIA DE PAGO
4									
5									
6									

TOTAL SERVICIOS PERSONAL FUNCIONAMIENTO DEL PMORVG:.....€  
 (100% FINANCIACIÓN C.M.).....€

II OTRAS PRESTACIONES Y AYUDAS DE CARÁCTER COMPLEMENTARIO.					
1. AYUDAS ECONÓMICAS					
Nº	CONCEPTO	DOCUMENTO PRESUPUESTARIO	FECHA DE LIQUIDACIÓN	DOCUMENTO CONTABLE REFERENCIA DE PAGO	
1					
2					
3					
Nº	NOMBRE Y APELLIDOS DE LA BENEFICIARIA	NIF	IMPORTE AYUDA		
4					
5					
6					

2. ACTUACIONES GRUPALES									
Nº	CONCEPTO	Nº FACTURA / FECHA	NOMBRE O RAZÓN SOCIAL	BASE IMPONIBLE	IVA	TOTAL	DOCUMENTO PRESUPUESTARIO	FECHA DE LIQUIDACIÓN	DOCUMENTO CONTABLE REFERENCIA DE PAGO
1									
2									
3									

Nº	GASTO PERSONAL	DATOS TERCERO	NIF	IMPORTE DEVENGO	CUOTA DE LA SEGURIDAD SOCIAL (*)	TOTAL	FECHA DE LIQUIDACIÓN	DOCUMENTO CONTABLE REFERENCIA DE PAGO
4								
5								
6								

3. GASTOS CORRIENTES									
Nº	CONCEPTO	Nº FACTURA / FECHA	NOMBRE O RAZÓN SOCIAL	BASE IMPONIBLE	IVA	TOTAL	DOCUMENTO PRESUPUESTARIO	FECHA DE LIQUIDACIÓN	DOCUMENTO CONTABLE REFERENCIA DE PAGO
1									
2									
3									

TOTAL PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS:.....€  
 (85% FINANCIACIÓN C.M.).....€

III. ACTUACIONES EN MATERIA DE SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO.									
1. ACTUACIONES SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN.									
Nº	CONCEPTO	Nº FACTURA / FECHA	NOMBRE O RAZÓN SOCIAL	BASE IMPONIBLE	IVA	TOTAL	DOCUMENTO PRESUPUESTARIO	FECHA DE LIQUIDACIÓN	DOCUMENTO CONTABLE REFERENCIA DE PAGO
1									
2									
3									

Nº	GASTO PERSONAL	DATOS TERCERO	NIF	IMPORTE DEVENGO	CUOTA DE LA SEGURIDAD SOCIAL (*)	TOTAL	FECHA DE LIQUIDACIÓN	DOCUMENTO CONTABLE REFERENCIA DE PAGO
4								
5								
6								

**TOTAL ACTUACIONES PREVENCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN:.....€**  
**(85% FINANCIACIÓN C.M.).....€**

Vº Bº  
 El/La Alcalde/sa

CONFORME  
 El/La Interventor/a / Cargo competente

Fdo:.....

Fdo:.....

**ANEXO B**

**MODELO DE CERTIFICADO DEL GASTO Y PAGO**

CONVENIO DE COLABORACIÓN ENTRE LA COMUNIDAD DE MADRID Y EL AYUNTAMIENTO DE ALCORCÓN, PARA LA REALIZACIÓN DE ACTUACIONES CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y PARA LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

D/D<sup>a</sup>....., en calidad de.....del Ayuntamiento de Alcorcón, certifica:

Que de acuerdo con la documentación obrante en este Ayuntamiento, los gastos y pagos abajo relacionados se han realizado en ejecución del Convenio de referencia:

PROGRAMA DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES									
I ACTUACIONES EN MATERIA DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO AL EMPLEO									
1. EMPLEO, PROMOCIÓN PROFESIONAL Y LIDERAZGO.									
Nº	CONCEPTO	Nº FACTURA / FECHA	NOMBRE O RAZÓN SOCIAL	BASE IMPONIBLE	IVA	TOTAL	DOCUMENTO PRESUPUESTARIO	FECHA DE LIQUIDACIÓN	DOCUMENTO CONTABLE REFERENCIA DE PAGO
1									
2									
3									
Nº	GASTO PERSONAL	DATOS TERCERO		NIF	IMPORTE DEVENGO	CUOTA DE LA SEGURIDAD SOCIAL (*)	TOTAL	FECHA DE LIQUIDACIÓN	DOCUMENTO CONTABLE REFERENCIA DE PAGO
4									
5									

TOTAL ACTUACIONES EMPLEO, PROMOCIÓN PROFESIONAL Y LIDERAZGO : .....€

2. CONCILIACIÓN, CORRESPONSABILIDAD EMPRESARIAL Y USO DEL TIEMPO									
Nº	CONCEPTO	Nº FACTURA / FECHA	NOMBRE O RAZÓN SOCIAL	BASE IMPONIBLE	IVA	TOTAL	DOCUMENTO PRESUPUESTARIO	FECHA DE LIQUIDACIÓN	DOCUMENTO CONTABLE REFERENCIA DE PAGO
1									
2									
3									
Nº	GASTO PERSONAL	DATOS TERCERO	NIF	IMPORTE DEVENGO	CUOTA DE LA SEGURIDAD SOCIAL (*)	TOTAL	DOCUMENTO CONTABLE REFERENCIA DE PAGO		
4									
5									

TOTAL ACTUACIONES CONCILIACIÓN, CORRESPONSABILIDAD Y USO DEL TIEMPO:.....€

Nº	% COSTES INDIRECTOS ESTABLECIDO EN PREVISIÓN PRESUPUESTARIA	TOTAL COSTES INDIRECTOS (% aplicado sobre el total de los apartados 1 y 2 de este eje)
1		

TOTAL PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO AL EMPLEO:.....€  
(100% FINANCIACIÓN C.M.).....€

II. ACTUACIONES EN MATERIA DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN MATERIA DE SALUD Y CULTURA Y ACCESO A LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN.										
1. SALUD, DEPORTE Y HÁBITOS SALUDABLES.										
Nº	CONCEPTO	Nº FACTURA / FECHA	NOMBRE O RAZÓN SOCIAL	BASE IMPONIBLE	IVA	TOTAL	DOCUMENTO PRESUPUESTARIO	FECHA DE LIQUIDACIÓN	DOCUMENTO CONTABLE REFERENCIA DE PAGO	
1										
2										
3										
Nº	GASTO PERSONAL	DATOS TERCERO	NIF	IMPORTE DEVENGO	CUOTA DE LA SEGURIDAD SOCIAL (*)	TOTAL	DOCUMENTO CONTABLE REFERENCIA DE PAGO			
4										
5										
6										

TOTAL ACTUACIONES SALUD, DEPORTE Y HÁBITOS SALUDABLES: .....€

2. CULTURA Y ACCESO A LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN										
Nº	CONCEPTO	Nº FACTURA / FECHA	NOMBRE O RAZÓN SOCIAL	BASE IMPONIBLE	IVA	TOTAL	DOCUMENTO PRESUPUESTARIO	FECHA DE LIQUIDACIÓN	DOCUMENTO CONTABLE REFERENCIA DE PAGO	
1										
2										
3										

Nº	GASTO PERSONAL	DATOS TERCERO	NIF	IMPORTE DEVENGO	CUOTA DE LA SEGURIDAD SOCIAL (*)	TOTAL	FECHA DE LIQUIDACIÓN	DOCUMENTO CONTABLE REFERENCIA DE PAGO
4								
5								
6								

TOTAL ACTUACIONES CULTURA Y ACCESO A LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN: .....€

TOTAL PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN MATERIA DE SALUD Y CULTURA Y DE ACCESO A LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN:.....€

(50% FINANCIACIÓN C.M.).....€

III. ACTUACIONES EN MATERIA DE PARTICIPACIÓN SOCIAL Y DE INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN LOCAL.									
1. CAMBIO CULTURAL HACIA LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES Y PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES									
Nº	CONCEPTO	Nº FACTURA / FECHA	NOMBRE O RAZÓN SOCIAL	BASE IMPONIBLE	IVA	TOTAL	DOCUMENTO PRESUPUESTARIO	FECHA DE LIQUIDACIÓN	DOCUMENTO CONTABLE REFERENCIA DE PAGO
1									
2									
3									

Nº	GASTO PERSONAL	DATOS TERCERO	NIIF	IMPORTE DEVENGO	CUOTA DE LA SEGURIDAD SOCIAL (*)	TOTAL	FECHA DE LIQUIDACIÓN	DOCUMENTO CONTABLE REFERENCIA DE PAGO
4								
5								
6								

TOTAL ACTUACIONES CAMBIO CULTURAL HACIA LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES Y PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES: .....€

2. INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN LOCAL.									
Nº	CONCEPTO	Nº FACTURA / FECHA	NOMBRE O RAZÓN SOCIAL	BASE IMPONIBLE	IVA	TOTAL	DOCUMENTO PRESUPUESTARIO	FECHA DE LIQUIDACIÓN	DOCUMENTO CONTABLE REFERENCIA DE PAGO
1									
2									
3									
Nº	GASTO PERSONAL	DATOS TERCERO	NIIF	IMPORTE DEVENGO	CUOTA DE LA SEGURIDAD SOCIAL (*)	TOTAL	FECHA DE LIQUIDACIÓN	DOCUMENTO CONTABLE REFERENCIA DE PAGO	
4									
5									
6									

TOTAL INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN LOCAL: .....€

TOTAL PARTICIPACIÓN SOCIAL Y DE INCORPORACIÓN DE  
LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN LOCAL:.....€  
(50% FINANCIACIÓN C.M.).....€

Madrid, a la fecha de la firma

Vº Bº  
El/La Alcalde/sa

CONFORME  
El/La Interventor/a / Cargo competente

Fdo:.....

Fdo:.....

**ANEXO C****MODELO DE DECLARACIÓN DE GASTOS Y PAGOS DEL PROGRAMA DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES CON CARGO AL CONVENIO PARA LA REALIZACIÓN DE ACTUACIONES CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y PARA LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES SUSCRITO CON LA COMUNIDAD DE MADRID**

**DON/ DOÑA** \_\_\_\_\_, **en** **calidad**  
**de..... del Ayuntamiento de Alcorcón**

**CERTIFICA:**

1º) Según los datos de la Contabilidad y conforme certificación (Anexo II B) emitida por esta Intervención/Secretaría/ Oficina en fecha \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_, se han liquidado los gastos correspondientes a **Actuaciones en materia de promoción de la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo del Programa de Promoción de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres**, cofinanciado por el Fondo Social Europeo+, correspondientes al *Convenio de Colaboración para la realización de actuaciones en materia de Violencia de Género y para la Promoción de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres*, periodo comprendido entre el \_\_\_ de \_\_\_ de \_\_\_ y el \_\_\_ de \_\_\_ de \_\_\_\_\_, por un importe total de \_\_\_\_\_ €; hallándose los originales de los documentos justificativos del pago efectivo de estos gastos depositado en las dependencias de este Ayuntamiento.

2º) La declaración de estos gastos y pagos es exacta y de conformidad con lo previsto en el artículo 74 apartado 1 i) del Reglamento (UE) 2021/1060 del Parlamento Europeo y del Consejo del 24 de junio, se ha efectuado a partir de un sistema de registros contables independientes o utilizan códigos de contabilidad apropiados, sin perjuicio de las normas de contabilidad nacional.

3º) De conformidad con lo establecido en el artículo 82 del Reglamento (UE) 2021/1060 del Parlamento Europeo y del Consejo del 24 de junio, por el que se establecen las disposiciones comunes, los documentos justificativos están y seguirán estando disponibles durante un periodo mínimo de cinco años, a partir del 31 de diciembre siguiente a la presentación de las cuentas en las que estén incluidos los gastos de la operación, en la entidad local correspondiente.

En \_\_\_\_\_ a la fecha de la firma

VºBº  
El/La Alcalde/sa

CONFORME  
El/La Interventor/a / Cargo competente

Fdo.:.....

Fdo.:.....

## ANEXO D

## PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

## T.D.P “REGISTRO DE ACTUACIÓN PARA LA MUJER”

Responsable	Dirección General de Igualdad c/Manuel de Falla 7, Madrid
Finalidad	Gestión de los datos de las usuarias de la Red de Atención Integral para la Violencia de género de la Comunidad de Madrid. Gestión y documentación de las resoluciones judiciales como punto de coordinación y actuaciones administrativas generadas por las usuarias de la red de centros y servicios para mujeres de la Comunidad de Madrid. Asistencia psicológica, social, jurídica e inserción laboral.
Legitimación	Art. 6.1 c) d) y e) RGPD
Derechos a ejercer	Acceso, rectificación, supresión y oposición, limitación del tratamiento, portabilidad de datos y a no ser objeto de decisiones individualizadas automatizadas, u otros reconocidos por la normativa aplicable
Datos de contacto	<a href="mailto:protecciondatos-psociales@madrid.org">protecciondatos-psociales@madrid.org</a> calle O'Donnell 50, Madrid
Información adicional	<a href="http://www.comunidad.madrid/protecciondedatos">www.comunidad.madrid/protecciondedatos</a>

## “ENCARGO DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES”

## 1.- Descripción general del tratamiento de Datos Personales a efectuar

La Dirección General de Igualdad, facilitará al Ayuntamiento el sistema telemático para los PMORVG, para el acceso a los expedientes de las usuarias dadas de alta. Los Datos Personales se tratarán únicamente por el personal adscrito a dicho servicio, que deberá ser comunicado a la D.G. de Igualdad.

## 2.- Identificación de los datos personales tratados y del colectivo afectado

Los colectivos de interesados y Datos Personales tratados a las que puede tener acceso el Ayuntamiento son:

Colectivo de titulares de los datos personales:

Usuarias del PMORVG: Víctimas de Violencia de Género y a sus hijos e hijas y otras personas dependientes

Datos personales tratados y actualizados

\*\*\*DATOS IDENTIFICATIVOS, DE CONTACTO de sus allegados y/o familiares.

\*\*\*DATOS DEL ENTORNO SOCIAL, ECONÓMICOS. En su caso ACADÉMICOS y PROFESIONALES.

\*\*\*CATEGORÍAS ESPECIALES DE DATOS: DATOS DE SALUD Y DATOS DE INFRACCIONES Y SANCIONES ADMINISTRATIVAS/PENALES.

### 3.- Elementos del tratamiento y soportes de los datos y la información

El tratamiento de los Datos Personales comprenderá: (márquese lo que proceda)

<input checked="" type="checkbox"/> Recogida (captura de datos)	<input checked="" type="checkbox"/> Registro (grabación)	<input checked="" type="checkbox"/> Estructuración	<input checked="" type="checkbox"/> Actualización
<input checked="" type="checkbox"/> Conservación (almacenamiento)	<input type="checkbox"/> Extracción (retrieval)	<input checked="" type="checkbox"/> Consulta	<input type="checkbox"/> Cesión
<input type="checkbox"/> Difusión	<input checked="" type="checkbox"/> Interconexión (cruce)	<input checked="" type="checkbox"/> Cotejo	<input type="checkbox"/> Limitación
<input type="checkbox"/> Supresión	<input checked="" type="checkbox"/> Destrucción (de copias temporales)	<input checked="" type="checkbox"/> Conservación (en sus sistemas de información)	<input type="checkbox"/> Otros: _____
<input type="checkbox"/> Duplicado	<input type="checkbox"/> Copia (copias temporales)	<input checked="" type="checkbox"/> Copia de seguridad	<input type="checkbox"/> Recuperación

En el supuesto de resultar necesario otras o distintas operaciones se solicitará autorización previa a la Dirección General de Igualdad.

### Soportes y Medidas Técnicas en la que se desarrollarán los tratamientos de datos propiedad del AYUNTAMIENTO.

Sin perjuicio de los accesos autorizados al sistema telemático de los PORMVG, los datos personales facilitados por la D.G de Igualdad y/u órganos judiciales, podrán ser tratados en los sistemas de información propiedad del Ayuntamiento, quien deberá en todo caso, garantizar el cumplimiento de lo establecido tanto en la normativa vigente en materia de protección de datos personales como en el Esquema Nacional de Seguridad.

### 4.- Disposición relativa a las medidas de seguridad en los equipos propiedad del AYUNTAMIENTO.

Los datos personales, en cumplimiento del artículo 32 del RGPD así como de la D. Adicional 1ª de la Ley Orgánica 3/2018, de PDP y GDD, deberán ser protegidos conforme a las medidas establecidas en el Esquema Nacional de Seguridad. Se deberá de preservar, en todo caso, la confidencialidad, integridad y disponibilidad. De acuerdo con la evaluación de riesgos realizada, se deben implantar, al menos, las medidas de seguridad siguientes:

- Las medidas contenidas en el Anexo II del Esquema Nacional de Seguridad (Real Decreto 311/2022, de 3 de mayo): nivel de seguridad **Medio**: a modo ilustrativo, no limitativo: copias de seguridad, autenticación de los usuarios, trazabilidad y cifrado de la información.

- En el supuesto de que el Ayuntamiento tenga que desarrollar un expediente individual para cada usuaria, paralelo al tratamiento que registre en el PMORVG, responsabilidad de la Dirección General de Igualdad, se deberá adoptar el **nivel de seguridad Medio del Esquema Nacional de Seguridad** (D. Adicional 1ª.2 LOPDPGDD 3/2018)

A estos efectos, el Ayuntamiento responderá a título de **responsable de tratamiento de ellos**, así como de cuantos incumplimientos les sean achacados del presente encargo, por las autoridades competentes, o de aquellos tratamientos de datos personales de los usuarios que realice por su cuenta y riesgo.

### 5.-Duración y Disponibilidad de los Datos Personales

DURACIÓN: la duración del presente encargo coincidirá con la del Convenio que trae causa y/o sus prórrogas.

Una vez finalice el encargo, el Ayuntamiento, debe de:

- Devolver a la Dirección General de Igualdad los datos personales junto con los soportes donde consten, siempre que no se mantenga el PMORVG. La devolución debe comportar el borrado total de los datos existentes en los equipos informáticos utilizados, y la entrega material del resto de los soportes (papel, cd...) No obstante, el Ayuntamiento podrá conservar una copia, con los datos debidamente bloqueados, mientras puedan derivarse responsabilidades de la ejecución de la prestación.
- **En todo caso:** - El Ayuntamiento debe certificar (a través de un tercero prestador de estos servicios, o bien mediante declaración responsable de su representante legal) por escrito que ha procedido al borrado y/o a la destrucción, en los términos arriba referenciados.

De incumplir el Ayuntamiento en su calidad de Encargado de tratamiento con las estipulaciones del presente Encargo quedará considerado a título de Responsable del régimen de infracciones y sanciones establecidas en el artículo 73 y siguientes de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales.

El Responsable del tratamiento  
CONSEJERÍA COMPETENTE

Encargado de Tratamiento de Datos  
AYUNTAMIENTO DE ALCORCÓN

Fdo:.....

Fdo:.....

(03/24.925/22)



## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Familia, Juventud y Política Social

- 6** *CONVENIO de colaboración de 5 de diciembre de 2022, entre la Comunidad de Madrid y el Ayuntamiento de Alcobendas, para la realización de actuaciones contra la violencia de género y para la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.*

Madrid, a 5 de diciembre de 2022.

#### REUNIDOS

De una parte, la Excm. Sra. D.<sup>a</sup> María Concepción Dancausa Treviño, Consejera de Familia, Juventud y Política Social de la Comunidad de Madrid, nombrada mediante Decreto 47/2021, de 19 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, actuando en virtud de las competencias que le otorga el artículo 41.a) de la Ley 1/1983, de 13 de diciembre, de Gobierno y Administración de la Comunidad de Madrid, y el artículo 3.2.a) del Decreto 48/2019, de 10 de junio, por el que se regula la actividad convencional de la Comunidad de Madrid.

De otra, el Excmo. Sr. D. Aitor Retolaza Izpizua, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Alcobendas, actuando en cumplimiento de las facultades que le otorga el artículo 124.4.a) de la Ley 7/1985 de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, las cuales le han sido encomendadas a tenor de su elección en sesión constitutiva celebrada por el Pleno del Ayuntamiento de Alcobendas el día 7 de octubre de 2021.

Actuando ambas partes en el ejercicio de sus respectivos cargos, se reconocen mutua capacidad para la suscripción del presente Convenio de colaboración y

#### MANIFIESTAN

##### Primero

El Estatuto de Autonomía de la Comunidad de Madrid, aprobado por la Ley Orgánica 3/1983, de 25 de febrero, en su artículo 26.1.25 establece como competencia exclusiva de la Comunidad de Madrid la promoción de la igualdad respecto a la mujer que garantice su participación libre y eficaz en el desarrollo político, social, económico y cultural. Por otro lado, el artículo 26.1.23 establece la competencia exclusiva de la Comunidad de Madrid en materia de promoción y ayuda a la tercera edad, emigrantes, minusválidos y demás grupos sociales necesitados de especial atención, incluida la creación de centros de protección, inserción y rehabilitación.

Por su parte el artículo 25.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases del Régimen Local, expresamente establece en su apartado o) como competencia propia de la entidad local, las actuaciones en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres así como contra la violencia de género.

##### Segundo

Este Convenio se fundamenta en lo establecido en los artículos 140.2 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público; 57 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases del Régimen Local; y 135 de la Ley Autonómica 2/2003, de 11 de marzo, de Administración Local de la Comunidad de Madrid.

##### Tercero

El artículo 135 de la Ley 2/2003, de 11 de marzo, de Administración Local de la Comunidad de Madrid establece, en su apartado I, que la Comunidad de Madrid y las Entidades Locales madrileñas podrán celebrar entre sí los Convenios que tengan por conveniente en asuntos de su interés común de acuerdo con los principios establecidos en este título y

sin más limitaciones que las establecidas por la ley y el debido respeto a la autonomía de las entidades que los celebren.

#### **Cuarto**

Este Convenio tiene la naturaleza de los previstos en el artículo 6.1 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014, estando por lo tanto excluido del ámbito de aplicación de dicha normativa sobre contratación administrativa.

#### **Quinto**

A través del Decreto 208/2021, de 1 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Familia, Juventud y Política Social, queda adscrita la Dirección General de Igualdad a dicha Consejería y se definen sus competencias entre la que se encuentra la adopción de medidas de atención integral a víctimas de violencia de género en todas sus manifestaciones, a través de la Red de Puntos Municipales del Observatorio Regional de la Violencia de Género de la Comunidad de Madrid.

#### **Sexto**

Actualmente, la Comunidad de Madrid dispone de una normativa específica en materia de violencia de género, la Ley 5/2005, de 20 de diciembre, Integral contra la Violencia de Género, que, en su artículo 36, recoge el sistema autonómico de atención integral a las víctimas de violencia de género, compuesto, además de por la Red de Centros y Servicios para Mujeres, por la Red de Puntos Municipales del Observatorio Regional de la Violencia de Género.

Asimismo, el artículo 37 de la mencionada Ley establece que la Comunidad de Madrid, a través de la Consejería competente en materia de mujer y, en colaboración con los municipios, pondrá en marcha la Red de Puntos Municipales del Observatorio Regional de la Violencia de Género, para lo cual aportará la financiación adecuada.

El mismo artículo establece que los Puntos Municipales del Observatorio Regional de la Violencia de Género son unidades pertenecientes a la Administración Local, a los que corresponde desarrollar acciones de carácter preventivo y de sensibilización, así como de información, orientación, derivación y acompañamiento a las víctimas de violencia de género que así lo soliciten.

Además, como consecuencia de la Ley 3/2018, de 22 de junio, de modificación de la Ley 5/2005, de 20 de diciembre, Integral contra la Violencia de Género de la Comunidad de Madrid, corresponde a los Puntos Municipales del Observatorio Regional de la Violencia de Género, como servicios municipales de atención integral a mujeres víctimas de género, emitir el correspondiente informe técnico acreditativo de la condición de víctima de violencia de género, que dará lugar a los derechos reconocidos en la citada Ley.

En ejecución de las anteriores previsiones, la Comunidad de Madrid ha venido suscribiendo los correspondientes convenios de colaboración con las Entidades Locales, estableciendo los medios y atribuciones de los Puntos Municipales, así como las aportaciones que se han ido comprometiendo a aportar cada una de las partes. Estos convenios se han venido prorrogando y, en su caso, modificando, con el objeto de actualizar sus contenidos y concretar y definir criterios relativos a las actuaciones a realizar con cargo a cada uno de los distintos apartados que se contemplan, consiguiendo una mayor eficacia y eficiencia en la utilización de los recursos disponibles, así como una mayor certidumbre jurídica para las partes firmantes, en cuanto a sus obligaciones y derechos.

Además, y para contribuir a la erradicación de la violencia de género e incrementar la eficacia de las medidas ya implantadas, la Comunidad de Madrid sigue contando con dos estrategias de actuación: la Estrategia Madrileña contra la Violencia de Género y la Estrategia Madrileña contra la Trata de Seres Humanos con fines de Explotación Sexual, ambas ejecutadas durante el período comprendido entre los años 2016 y 2021.

#### **Séptimo**

Tras varios meses de trabajos, el 13 de septiembre de 2017 el Pleno del Senado aprobó, por unanimidad, el Informe de la Ponencia de Estudio para la elaboración de estrategias contra la violencia de género. Por su parte, el Congreso, en su sesión plenaria del 28 de sep-

tiembre de 2017, aprobó sin ningún voto en contra el Informe de la SubComisión para un Pacto de Estado en materia de Violencia de Género.

Ambos informes recogen un conjunto de propuestas de actuación para los próximos años entre las que se incluyen específicamente las principales reformas que deben acometerse para dar cumplimiento efectivo a ese fin, así como a las recomendaciones de los organismos internacionales, Naciones Unidas y Consejo de Europa.

En ellas, y dentro del ámbito competencial de las Comunidades Autónomas y las Entidades Locales, cabe destacar las actuaciones en materia de prevención y sensibilización, a través de la implementación de campañas y la elaboración y difusión de diversos materiales, el establecimiento de un sistema de acompañamiento y de ayuda a la toma de decisiones, con el fin de evitar la desprotección de la mujer y garantizar el derecho a la asistencia integral; la promoción de unidades de apoyo en el ámbito local que, regidas por los principios de atención permanente, actuación urgente, especialización en las prestaciones y multidisciplinariedad profesional, ayuden a la identificación de las víctimas de violencia de género, mediante un seguimiento individualizado, para asegurar la necesaria ayuda y atajar cualquier riesgo de desprotección; la mejora de la coordinación y cooperación interinstitucional y el establecimiento de protocolos integrales de actuación; medidas específicas para sectores vulnerables, como las mujeres inmigrantes, las mujeres gitanas y otras etnias minoritarias, las mujeres mayores de 65 años, las que residen en zonas rurales, las mujeres con discapacidad y las adolescentes, así como las dirigidas a los hijos e hijas menores de las mujeres víctimas, visualizando y atendiendo todas las formas de violencia contra las mujeres, en particular, la violencia sexual y la trata de seres humanos con fines de explotación sexual).

Octavo. El 5 de agosto de 2018 entró en vigor el Real Decreto- ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de estado contra la violencia de género. En su disposición final primera modifica la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, añadiendo el párrafo o) al apartado 2 del artículo 25 de la citada Ley, por el que se otorga a las entidades locales competencias en actuaciones en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, así como contra la violencia de género, ya que se trata de la Administración más cercana a la ciudadanía y, por ende, a las víctimas.

### **Noveno**

En el marco de los citados convenios, la Comunidad de Madrid ha venido realizando también actuaciones para la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, con el objetivo de contribuir, desde el ámbito municipal, a la consecución de la igualdad de trato y no discriminación, consagradas en nuestro ordenamiento jurídico.

Estas actuaciones se han venido reforzando en el marco de los sucesivos Planes de ámbito regional, manteniéndose los mismos objetivos de la finalizada Estrategia Madrileña para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2018-2021).

### **Décimo**

El Programa de promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del presente Convenio estará cofinanciado por el futuro Programa Operativo FSE + de la Comunidad de Madrid para el período 2021-2027, siempre y cuando sea acorde a los objetivos de dicho Programa Operativo y a los Criterios de Selección.

## **CLÁUSULAS**

### **Primera**

#### *Objeto del Convenio*

Constituye el objeto fundamental del presente Convenio el establecer la colaboración entre la Comunidad de Madrid y el Ayuntamiento de Alcobendas para la realización de actuaciones contra la Violencia de Género y para promover la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres mediante la realización de las siguientes actuaciones:

- a) La prestación, en el ámbito municipal, de los servicios de asistencia integral y multidisciplinar a las mujeres víctimas de violencia de género, a sus hijos e hijas y otras personas dependientes y, en su caso, otras prestaciones de carácter complementario, a través del Punto Municipal del Observatorio Regional de la Violencia de Género (en adelante, PMORVG) que ya viene funcionando.

- b) El desarrollo de acciones de carácter preventivo, de sensibilización y coordinación contra la violencia de género, en todas sus manifestaciones.
- c) El desarrollo de acciones en materia de promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

## Segunda

### *Prestaciones y servicios*

#### A) Programa contra la violencia de género.

El Programa contra la violencia de género incluye la prestación de los servicios de asistencia integral y multidisciplinar a las mujeres víctimas de violencia de género, a sus hijos e hijas y otras personas dependientes, otras prestaciones y ayudas de carácter complementario y las acciones en materia de coordinación, sensibilización y prevención de la violencia de género, a través de la Red de Puntos Municipales del Observatorio Regional de la Violencia de Género de la Comunidad de Madrid, cuya finalidad es establecer unos servicios locales de atención integral a las víctimas de violencia de género, mediante una serie de actuaciones coordinadas y con criterios de intervención unificados ante la violencia de género, ofreciendo, desde el ámbito local, unos servicios profesionalizados en este área.

Se entenderá como víctima de violencia de género no solo a la mujer que ha sufrido agresiones físicas o psíquicas por quien sea su cónyuge o por quien esté o haya estado ligado a ella por análoga relación de afectividad (y en el caso de las mujeres con discapacidad, las agresiones sufridas por hombres de su entorno familiar e institucional), sino también a los menores y otras personas dependientes de la mujer cuando se les agrede con ánimo de causar perjuicio a aquella. Tienen además esta consideración, las agresiones y abusos sexuales contra la mujer, la mutilación genital femenina en cualquiera de sus manifestaciones, la inducción a una mujer a ejercer la prostitución, empleando violencia, intimidación o engaño, o con abuso de la situación de inferioridad, de necesidad o vulnerabilidad de la víctima, el acoso sexual en el ámbito laboral, las detenciones ilegales, amenazas y coacciones, así como el tráfico o favorecimiento de la inmigración clandestina de mujeres con fines de explotación sexual.

Podrán financiarse con cargo a este Programa los siguientes servicios y prestaciones, con las especificaciones que se establecen en el Anexo I de este Convenio:

- a) Funcionamiento del Punto Municipal del Observatorio Regional contra la Violencia de Género.
- b) Otras prestaciones y ayudas de carácter complementario.
- c) Actuaciones en materia de sensibilización y prevención de la violencia de género.

#### B) Programa de promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

El programa de promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres podrá incorporar la realización, en el ámbito municipal, de actuaciones en materia de promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los ámbitos relativos al empleo, la salud, el deporte, la cultura y la creación y producción artística e intelectual, en el acceso a la sociedad de la información, la participación social, así como otras actuaciones dirigidas a fomentar el cambio cultural en materia de igualdad, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la aplicación de la transversalidad de género en la Administración Local.

Podrán financiarse con cargo a este Programa las siguientes actuaciones, con las especificaciones que se establecen en el Anexo II de este Convenio:

- a) Actuaciones en materia de promoción de la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.
- b) Actuaciones en materia de promoción de la igualdad de oportunidades en materia de salud y cultura y el acceso a la sociedad de la información.
- c) Actuaciones en materia de participación social y de incorporación de la perspectiva de género a la Administración Local.

**Tercera***Financiación*

El coste total de este Convenio asciende a la cantidad de 212.199,50 euros, de acuerdo con la distribución que se establece en cada uno de los Anexos I y II.

La financiación a cargo de la Consejería competente en materia de mujer asciende a la cantidad de 196.254,80 euros, con la siguiente distribución:

- Programa contra la violencia de género 156.394,70 euros: La aportación de la Comunidad de Madrid correspondiente al Funcionamiento del Punto Municipal del Observatorio Regional contra la Violencia de Género irá con cargo a la Partida 46309, del Programa 232B de los Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid para el año 2023. La aportación de la Comunidad de Madrid correspondiente a las actuaciones en materia de sensibilización y prevención de la violencia de género y a otras prestaciones y ayudas de carácter complementario, serán financiadas a través de los Fondos de Pacto de Estado, con cargo a la partida 46309, del Programa 232 B de los Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid para el año 2023.
- Programa de promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 39.860,10 euros: La aportación de la Comunidad de Madrid correspondiente a las actuaciones en materia de promoción de la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo irá con cargo a la Partida 46200, del Programa 232B de los Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid para el año 2023. La aportación de la Comunidad de Madrid correspondiente a las actuaciones en materia de promoción de la igualdad de oportunidades en materia de salud y cultura y el acceso a la sociedad de la información y las actuaciones en materia de participación social y de incorporación de la perspectiva de género a la Administración Local irán con cargo a la partida 46309, del Programa 232B de los Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid para el año 2023.

Las actuaciones en materia de promoción de la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo del Programa de promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres serán cofinanciadas en un 40% por el futuro Programa Operativo FSE + de la Comunidad de Madrid para el período 2021-2027, siempre y cuando sea acordes a los objetivos de dicho Programa Operativo y a los Criterios de Selección. La aceptación de esta financiación implica la aceptación de su inclusión como beneficiario en la lista de operaciones publicada de conformidad con el artículo 49 del Reglamento (UE) N.º 2021/1060, del Parlamento Europeo y del Consejo de 24 de junio de 2021 de disposiciones comunes.

El Ayuntamiento de Alcobendas aportará la cantidad de 15.944,70 euros.

El desglose de los conceptos financiados y la participación de cada una de las Administraciones firmantes figuran detallados en cada uno de los citados Anexos I y II.

En todo caso, las cuantías reseñadas en cada uno de los Anexos se entenderán limitativas, no permitiéndose, en ningún caso, el trasvase presupuestario entre los Programas de este Convenio: Programa contra la violencia de género y Programa de Promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

**Cuarta***Forma del pago. Justificación de gastos y pagos con cargo al Convenio*

El abono de las cantidades correspondientes a la Consejería competente en materia de mujer se realizará de acuerdo con las siguientes condiciones:

El pago del importe del presente Convenio con cargo a la Consejería competente se efectuará mediante dos libramientos con los siguientes plazos:

- 50% en el primer trimestre del año 2023.
- 50% en el mes de julio del año 2023.

La aportación de la Consejería competente, Dirección General de Igualdad, se efectuará mediante transferencia bancaria a la cuenta corriente ES10-2100-3177- 8713-0046-1299 de la Entidad Local.

La justificación de gastos y pagos con cargo al presente Convenio se presentará en dos períodos:

- El primero referente a la ejecución de enero a junio, se presentará antes del 15 de septiembre del año de vigencia del Convenio.
- El segundo, referente a la ejecución de julio a diciembre, se presentará antes del 28 de febrero del año siguiente al de la vigencia del Convenio.

En ambos casos se ha de adjuntar la documentación que se especifica para cada uno de los Programas en el correspondiente Anexo, no admitiéndose, en ningún caso, la presentación de la misma fuera del plazo mencionado.

El órgano competente de la Consejería podrá solicitar que se complete o subsane en el plazo que se establezca la documentación justificativa de los gastos y pagos. Si transcurrido dicho plazo no se aportara la documentación en los términos solicitados, se entenderá como gastos no justificados.

La Comunidad de Madrid realizará la oportuna regularización de su aportación, descontando en Convenios o libramientos sucesivos las cantidades percibidas y no justificadas por la Entidad Local antes del 28 de febrero o, en su caso, iniciando el correspondiente procedimiento de reintegro de dichas cantidades. En lo relativo a las actuaciones cofinanciadas por FSE +, no se realizarán compensaciones entre distintos ejes, procediéndose a iniciar el correspondiente procedimiento de reintegro.

## **Quinta**

### *Coordinación y apoyo técnico*

Para la consecución de los fines objeto del presente Convenio, la Consejería competente en materia de mujer se compromete a realizar las siguientes actuaciones:

- a) El diseño, supervisión y seguimiento de los programas, proyectos, actuaciones y servicios contemplados en los diferentes Anexos I y II que componen el presente Convenio.
- b) Facilitar, por cada uno de los órganos competentes, los logotipos, modelos de intercambio de información y resto de soportes documentales normalizados que se especifican en los correspondientes Anexos A, B, C y D, necesarios para el buen desarrollo de los Programas objeto del Convenio.

## **Sexta**

### *Protección de datos de carácter personal y transmisión de datos entre administraciones*

#### 6.1. Confidencialidad de la Información.

El Ayuntamiento se comprometerá a mantener en secreto todos los datos e informaciones facilitados por la Dirección General de Igualdad, así como las resoluciones y actuaciones administrativas y/o judiciales que lleguen al PMORVG, concernientes a la asistencia objeto del Convenio.

#### 6.2. Protección de datos personales. Encargo de Tratamiento de Datos Personales.

Para el cumplimiento de este Convenio, el Ayuntamiento deberá tratar los datos personales de las usuarias, en el ámbito del tratamiento de datos responsabilidad de la Dirección General de Igualdad –El Responsable- según consta en el Registro de Actividades de Tratamiento publicado en [www.comunidad.madrid/protecciondedatos](http://www.comunidad.madrid/protecciondedatos)

El Ayuntamiento deberá tratar los datos personales conforme a las instrucciones que se especifican en la presente cláusula y en el Anexo D identificado como “Protección de datos personales”.

Ello conlleva que el Ayuntamiento actúe en calidad de “Encargado del Tratamiento” respecto a los datos comunicados, asumiendo las obligaciones y responsabilidades establecidas tanto en el Reglamento General de Protección de Datos (UE) 2016/679, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE, como en la vigente Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales, en lo sucesivo RGPD y LOPDPGDD respectivamente.

Si, como consecuencia del desarrollo del Convenio, resultara necesario la modificación de lo estipulado en las instrucciones facilitadas por la Dirección General de Igualdad,

el Ayuntamiento lo requerirá razonadamente y señalará los cambios que solicita. En todo caso, el Anexo D “Protección de datos personales” estará actualizado en todo momento.

Las obligaciones y prestaciones que aquí se contienen no son retribuirles, ni supondrán un encarecimiento del coste ya establecido. Tendrán la misma duración que el Convenio, prorrogándose en su caso por períodos iguales a este .

### 6.3. Obligaciones relativas a la protección de datos personales.

Sin perjuicio de las especificaciones contenidas en el Anexo D, de conformidad con lo previsto en el artículo 28 del RGPD y el artículo 33 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, el Ayuntamiento se obliga a:

- a) No utilizar ni aplicar los datos personales con una finalidad distinta a la ejecución del Convenio.
- b) Tratar los datos personales de conformidad con el contenido y los criterios de seguridad que recoge el artículo 32 del RGPD, adoptando las medidas técnicas, materiales y organizativas necesarias para asegurar la confidencialidad, secreto e integridad de los Datos Personales a los que tenga acceso.
- c) Mantener la más absoluta confidencialidad sobre los datos personales a los que tenga acceso, así como sobre los que resulten de su tratamiento, cualquiera que sea el soporte en el que se hubieren obtenido. Esta obligación se extiende a todo el personal adscrito al servicio.
- d) El deber de secreto, se extenderá aún después de la terminación de la prestación del Servicio o de su desvinculación.
- e) Garantizar la formación en materia de protección de datos personales antes, durante y después de asumir expresamente este encargo de sus empleados afectos al servicio.
- f) Registrar documentalmente la observancia de las obligaciones relativas a: i) control de accesos y medidas de seguridad, ii) el deber de comunicación de los incidentes de seguridad, iii) el ejercicio de derechos por los titulares, iv) la realización de evaluaciones de impacto, teniendo en cuenta la naturaleza del tratamiento y la naturaleza de los datos tratados. En su caso, también colaborará en la realización de auditorías, consultas previas o inspecciones que realicen las autoridades competentes.
- g) Informar inmediatamente a la Dirección General de Igualdad (en el plazo máximo de 72 horas), en los términos del artículo 33 RGPD, cualquier fallo en el sistema que haya puesto, o pueda poner en peligro la seguridad, o bien cualquier violación de la seguridad de los datos personales a su cargo de la que tenga conocimiento, juntamente con toda la información relevante para la notificación de la incidencia a la Autoridad de Control. Se procederá de forma idéntica en el supuesto de una vulneración de la confidencialidad. (ej.: si accidentalmente es accesible a terceros los datos e informaciones obtenidos durante la ejecución del contrato). El adjudicatario deberá comunicarlo urgentemente (en un plazo máximo de 72 horas) al responsable de tratamiento, a través de un email al Delegado de Protección de Datos, [protecciondatos-psociales@madrid.org](mailto:protecciondatos-psociales@madrid.org) y también mediante escrito presentado ante el Registro de la Consejería competente.
- h) No comunicar, ceder, ni difundir los datos personales a terceros, ni siquiera para su conservación, salvo autorización expresa del Responsable del Tratamiento. Tampoco realizará ninguna operación de tratamiento de datos que no esté específicamente reflejada en las presentes estipulaciones o que no se deduzcan razonablemente de las mismas.
- i) Atender y/o coadyuvar a la Dirección General de Igualdad, siempre que sea posible, para que esta pueda resolver y atender a los titulares (de los datos personales) en el ejercicio de sus derechos.
- j) Tener a disposición de Dirección General de Igualdad, para cuando así le sea requerido, los certificados previos del grado de cumplimiento, resultados de auditorías, sellos de calidad y demás justificantes que se generen o que obtenga a su calidad de encargado de tratamiento.

Asimismo, la Entidad Local deberá facilitar información suficiente que permita a la Comunidad de Madrid la obtención de indicadores de realización y resultados previstos en el artículo 17 y Anexo I del Reglamento (UE) N.º 2021/1057 del Parlamento Europeo y del Consejo de 24 de junio de 2021, por el que se establece el FSE +, para justificar esta actuación en el Programa Operativo 2021-2027. La información a facilitar por la Entidad Local

se amparará y realizará conforme al considerando 53 y los artículos 5 y 89 del Reglamento General de Protección de Datos Personales.

En el caso de que el encargado de tratamiento pretenda realizar un subencargo de tratamiento, el encargado deberá comunicárselo previamente a la Dirección General de Igualdad, quien deberá autorizar previamente y por escrito el subencargo. Asimismo, la entidad subencargada deberá de suscribir un encargo específico, similar al presente y adicional al mismo. Ello, sin perjuicio de que siga respondiendo íntegramente del objeto del presente encargo.

### **Séptima**

#### *Difusión y publicidad*

En todo caso, se podrá imputar con cargo al Convenio la financiación de los soportes publicitarios necesarios para la difusión de las actuaciones, así como los materiales que hayan obtenido la preceptiva autorización de la Dirección General de Igualdad en los plazos establecidos en el presente Convenio.

Deberán incorporarse los logotipos que la Consejería competente en materia de mujer, Dirección General de Igualdad, considere oportunos en todas las actuaciones, programas y publicaciones que se incluyen en el Convenio.

En todas las actividades del Programa de promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres cofinanciadas por el Fondo Social Europeo + y que se especifican en el correspondiente Anexo B, deberá incorporarse el logotipo del Fondo Social Europeo, figurando junto al emblema la declaración “Cofinanciado por la Unión Europea”, debiendo constar en todos los elementos de difusión que la actividad de que se trate se encuentra cofinanciada al 40% por el Fondo Social Europeo Plus (FSE +), en el marco del Programa Operativo de la Comunidad de Madrid para el período 2021-2027. El emblema no se modificará ni combinará con ningún otro elemento gráfico o texto y tendrá como mínimo el mismo tamaño, en altura o en anchura que el mayor de los logotipos que en su caso le acompañen.

En toda la documentación necesaria para la realización de programas o proyectos incluidos en las actividades del Programa contra la violencia de género financiadas con cargo a los fondos del Pacto de Estado contra la Violencia de Género transferidos a la Comunidad de Madrid, en la señalización exterior de los lugares donde se ejecuten los proyectos y, en todo caso, en las actividades de difusión, deberá constar expresamente en lugar visible, que se han financiado con cargo a los fondos recibidos en la Comunidad de Madrid del Ministerio de Igualdad, Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género.

Además, en toda la documentación necesaria para la realización de programas o proyectos incluidos en las actividades del Programa contra la Violencia de Género financiadas con cargo a los fondos del Pacto de Estado contra la Violencia de Género transferidos a la Comunidad de Madrid, en la señalización exterior de los lugares donde se ejecuten los proyectos y, en todo caso, en las actividades de difusión, se utilizará la imagen insitucional del Ministerio de Igualdad, Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género.

El incumplimiento de las obligaciones relativas a la inclusión de los logotipos citados en los apartados precedentes conllevará la exclusión de la financiación de las actividades o publicaciones.

### **Octava**

#### *Modificación de programas y compensación*

La Entidad Local podrá proponer cualquier modificación que sea necesaria para el correcto y adecuado desarrollo y ejecución de las distintas líneas de actuación incluidas en cada uno de los Programas, siempre que no supere la cantidad total financiada a que asciende el mismo. En estos casos será necesario el informe previo de la Comisión Sectorial de Seguimiento en el que se especifique el programa afectado y las modificaciones propuestas, con la correspondiente aprobación de las mismas.

La propuesta de modificación entre las distintas líneas de actuación que componen cada uno de los Programas deberá estar motivada y presentarse cuando concurren las circunstancias que obliguen a la modificación y siempre con al menos un mes de antelación al final de cada período de justificación.

Las normas para modificación de las líneas de actuación y las compensaciones que podrán realizarse se especifican en cada uno de los Anexos I y II.

**Novena***Comisión Sectorial de Seguimiento*

Se crea una Comisión Mixta de coordinación y seguimiento integrada por los siguientes miembros:

- Presidencia: le corresponderá al titular de la Dirección General de Igualdad o persona que designe.
- 2 Vocales: una persona por parte de la Subdirección General con competencias en materia de asistencia a las víctimas de violencia de género o promoción de la igualdad, según proceda y otra por parte de la Entidad Local.
- Secretaría: estará ocupada por un/a funcionario/a de la Dirección General de Igualdad.

Las funciones de la Comisión de Seguimiento serán las siguientes:

- Reunirse cada vez que se solicite por alguna de las dos partes intervinientes.
- Supervisar el desarrollo y ejecución del Programa, formulando las propuestas que estime convenientes para la mejor consecución de los objetivos establecidos en el mismo.
- Coordinar e informar sobre las actuaciones del Programa, así como del proceso de desarrollo del mismo, e informar las posibles modificaciones que se propongan de forma previa a su inclusión en la correspondiente Adenda.
- Aprobar régimen de ayudas económicas a las que se refiere el apartado II del Anexo I.
- Modificación entre las cuantías que componen las líneas de actuación de los Anexos I y II.

El régimen de funcionamiento de esta Comisión se regirá por lo dispuesto para los órganos colegiados en el Capítulo II del Título Preliminar de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. En cada reunión de la Comisión de Seguimiento se levantará acta de los acuerdos adoptados.

Estos acuerdos podrán ser realizados por medios telemáticos, y especialmente, por correo electrónico, siempre que en la correspondiente convocatoria se haga constar esa posibilidad.

La Dirección General de Igualdad podrá convocar conjuntamente a las Comisiones de Seguimiento a varias de las Entidades Locales a la vez, sin que por ello se altere la naturaleza de las mismas ni la validez de los acuerdos que se adopten. En este caso, las personas representantes de las Entidades Locales serán designadas en cada uno de los Convenios afectados, mientras que, por parte de la Dirección General de Igualdad, las personas representantes podrán ser las mismas para todos los Convenios.

**Décima***Vigencia, prórroga y modificación*

La vigencia de este Convenio será la comprendida entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2023, sin perjuicio del total cumplimiento de las obligaciones de justificación por parte de la Entidad Local.

El Convenio se podrá prorrogar por acuerdo expreso de las partes formalizado antes de la finalización de su vigencia, de acuerdo con lo establecido en el artículo 49 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, durante un plazo máximo de 4 años.

Asimismo, las partes podrán modificar el Convenio de mutuo acuerdo, mediante la suscripción de la correspondiente adenda.

**Décima primera***Acción administrativa contra el fraude*

Las Administraciones firmantes del presente Convenio velarán por la correcta aplicación de los fondos públicos destinados a la lucha contra la violencia de género, evitando la obtención o disfrute fraudulento de sus prestaciones y de otros beneficios o ayudas económicas que puedan recibir los sujetos que participen en el Sistema o sean beneficiarios del mismo. Igualmente establecerán medidas de control destinadas a detectar y perseguir tales situaciones.

**Décima segunda***Régimen jurídico*

El presente Convenio tiene naturaleza administrativa y su régimen jurídico aplicable lo constituye la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, artículos 47 a 53, quedando excluido de la aplicación de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014, en virtud de lo dispuesto en su artículo 6.1. Por lo tanto, se somete a los principios de dicha ley para resolver las dudas y lagunas que pudieran presentarse, así como a las normas generales de derecho administrativo, los principios de buena administración y el ordenamiento jurídico en general.

**Décima tercera***Controversias*

Dada la naturaleza administrativa del Convenio, las partes acuerdan someter las discrepancias que no hayan podido resolverse en el seno de la Comisión de Seguimiento del presente Convenio, a los tribunales de la jurisdicción contencioso-administrativa de Madrid.

**Décima cuarta***Causas de resolución*

Serán causas de resolución del presente Convenio las siguientes:

- La no realización de las actividades contenidas en el Convenio o su realización de manera que se incumpla el objeto del mismo.
- La obstaculización para la supervisión del desarrollo del presente Convenio o el incumplimiento de las condiciones pactadas.
- El incumplimiento de las obligaciones establecidas en la normativa aplicable sobre Protección de Datos Personales, referida en la Cláusula Quinta de este Convenio.
- Cualquier otra de las contenidas en la legislación vigente aplicable a este Convenio.

En el caso de que se produzca alguna de las causas de resolución recogidas en la presente Cláusula, cualquiera de las partes podrá notificar a la parte incumplidora un requerimiento para que cumpla en un plazo de 20 días hábiles con las obligaciones o compromisos que se consideran incumplidos. Este requerimiento será comunicado al responsable de la Comisión de Seguimiento.

Si transcurrido el plazo indicado persistiera el incumplimiento, la parte que lo dirigió notificará a la otra parte firmante la concurrencia de la causa de resolución y se entenderá resuelto el Convenio con los efectos previstos en el artículo 52 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, en cuanto a la liquidación de las obligaciones y compromisos financieros de las partes.

Y para que así conste y en prueba de conformidad de las partes, se firma el presente Convenio de colaboración, siendo la fecha de formalización del mismo la correspondiente a la de la firma de la Comunidad de Madrid, o en ausencia de fecha en la firma, a la que figure en el encabezamiento.

Madrid, a 5 de diciembre de 2022.—La Consejera de Familia, Juventud y Política Social de la Comunidad de Madrid, María Concepción Dancausa Treviño.—El Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Alcobendas, Aitor Retolaza Izpizua.

## **ANEXO I.- PROGRAMA CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO**

**OBJETO:** Financiar los costes de las actuaciones en materia de asistencia integral y multidisciplinar a las víctimas de violencia de género, a sus hijos e hijas y otras personas dependientes, así como acciones de carácter preventivo y de sensibilización dirigidas a la población municipal.

<b>FINANCIACIÓN:</b>	<b>PRESUPUESTO TOTAL</b>
<b>Aportación Comunidad de Madrid</b>	<b>156.394,70 €</b>
<b>Aportación Ayuntamiento</b>	<b>10.558,20 €</b>

### **I. FUNCIONAMIENTO DEL PUNTO MUNICIPAL DEL OBSERVATORIO REGIONAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO (PMORVG)**

Los PMORVG, de acuerdo con el artículo 37. 2 de la citada Ley 5/2005, son unidades pertenecientes a la Administración Local, implementados a través de Convenios de Colaboración entre las Entidades Locales y la Comunidad de Madrid, y a los que corresponde, entre otras funciones, dar información, orientación, derivación y acompañamiento a las víctimas de violencia de género que así lo soliciten, actuando bajo los principios de coordinación, descentralización y desconcentración, garantizando la máxima proximidad a las mujeres víctimas de violencia de género y la homogeneidad de las prestaciones asistenciales que son de su competencia, de manera que se garantice la igualdad de trato y acceso a las prestaciones, con independencia del lugar que tengan su residencia.

En este contexto, los PMORVG actuarán como puntos de información y atención integral a las víctimas de violencia de género, con o sin título habilitante, de acuerdo a lo establecido en el artículo 14 de la Ley 5/2005, salvo en lo relativo a la atención de necesidades de acogimiento temporal y los medios técnicos para su seguridad, sin perjuicio de las acciones de coordinación o derivación que puedan plantearse. En concreto, las actuaciones a realizar por cada uno de los PMORVG serán las siguientes:

- a) Recepcionar las Órdenes de Protección y otras Resoluciones Judiciales equivalentes derivadas desde el Punto de Coordinación de las Órdenes de Protección ubicado en la Consejería competente (Dirección General de Igualdad), registrarlas y hacer un seguimiento de cada una de ellas en la herramienta telemática habilitada a tal efecto por la Consejería.

- b) Aplicar el Protocolo de Atención a Víctimas de Violencia de Género y todas las actualizaciones que puedan producirse, tanto en aquellos supuestos en los que se ha derivado desde el Punto de Coordinación de las Órdenes de Protección, como en el caso de mujeres sin título judicial habilitante que accedan al PMORVG, trabajando específicamente la identificación de las situaciones de riesgo y la detección temprana para evitar que las agresiones puedan producirse, así como el acompañamiento y ayuda técnica necesaria para la toma de decisiones, con el fin de evitar la desprotección de la mujer y sus hijos e hijas y garantizar el derecho a la asistencia social integral.
- c) Prestar atención psicosocial individualizada y grupal, en aquellos casos que lo requieran.
- d) Prestar asesoramiento y asistencia jurídica, en aquellos casos que lo requieran.
- e) Ofrecer información especializada en materia de violencia de género, tanto a nivel particular, a mujeres que solicitan información pero que no se incorporan a los servicios, como la que pueda solicitarse a nivel institucional dentro del ámbito local.
- f) Coordinarse con el resto de recursos disponibles para las víctimas de violencia de género dentro del ámbito de la Comunidad de Madrid y, en su caso, realizar las correspondientes derivaciones.
- g) Realizar un seguimiento individualizado de cada situación de violencia de género desde el inicio, con la identificación de los problemas que impiden la toma de conciencia ante el riesgo y de los factores que pudieran activarla, en coordinación con todos los agentes implicados, estableciendo a tal efecto un/a profesional de referencia, que será el encargado de realizar la acogida, el análisis y la valoración de la situación en que se encuentra y sus necesidades, y planificar los recursos y servicios que necesita.
- h) Registrar todos los datos relativos a la intervención que se realiza con cada una de las mujeres atendidas, a través de la herramienta facilitada para tal efecto por la Dirección General de Igualdad así como utilizar el resto de sistemas de seguimiento integral de las mujeres víctimas de violencia de género que se pongan a disposición de los y las profesionales.
- i) Emitir los informes que sean solicitados por la Dirección General de Igualdad o la autoridad competente relativos a las víctimas de violencia de género, que serán elaborados por los profesionales del Punto Municipal en la materia correspondiente: social, psicológica, jurídica, laboral, entre otras, con el objetivo de facilitar la integración de las mujeres y su acceso a los recursos disponibles derivados de su situación de violencia de género; garantizar el efectivo cumplimiento de las medidas de protección de las mujeres víctimas de violencia de género, a fin de ejecutar un sistema de coordinación, administrativo y eficaz, eludiendo toda referencia personal en la información a facilitar teniendo en cuenta lo dispuesto en Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de datos y Garantía de los Derechos Digitales.

- j) Elaborar informe técnico acreditativo de la condición de víctima de violencia de género en los supuestos en los que la mujer no haya presentado denuncia, con objeto de favorecer el acceso a los recursos para los que éste sea requerido.
- k) Desarrollar acciones de prevención y sensibilización en materia de violencia de género, en todas sus manifestaciones.
- l) En su caso, prestar otros servicios de apoyo y acompañamiento social, orientación laboral u otros de carácter especializado.

Para el cumplimiento de las funciones asignadas, el PMORVG se atenderá por parte del personal adecuado a las necesidades que se demanden y al censo de población, debiendo contar con personal suficiente y cualificado. En todo caso, el PMORVG estará dotado por un equipo multidisciplinar básico de, al menos:

- Un/a psicólogo/a
- Un/a trabajador/a social
- Un/a asesor/a jurídico
- Un/a psicólogo/a infantil

Además de este equipo, podrán imputarse a este Programa los costes de personal para tareas de coordinación, administrativas y otros profesionales especialistas en materia de violencia de género distinto de los anteriores, sólo en el caso de que se estén prestando las horas de dedicación semanal mínimas de asistencia psicológica, atención social y asesoría jurídica que se establecen en el presente Anexo.

Solo podrán imputarse a este Programa los servicios efectivamente prestados. El incumplimiento en cada uno de los meses, tanto en lo relativo a la composición mínima del equipo multidisciplinar básico como en las horas de atención profesional en el PMORVG podrá conllevar la no tramitación de la justificación del mes que afecte el incumplimiento para el apartado específico en el que se produce el mismo (Asistencia Psicológica a mujeres y/o menores, Asesoría Jurídica y/o Atención Social) y, en su caso, personal de apoyo administrativo, de coordinación y otros profesionales especialistas.

El incumplimiento continuado en más de dos meses completos, podrá conllevar la no tramitación de la justificación de los meses afectados por el incumplimiento para todos los apartados (Asistencia Psicológica a mujeres y/o menores, Asesoría Jurídica, Atención Social) y, en su caso, personal de apoyo administrativo, de coordinación y otros profesionales especialistas.

A los profesionales que integren este equipo multidisciplinar básico y a otros profesionales especialistas en materia de violencia de género con los que se pudiera contar, se les exigirá una experiencia profesional en la misma categoría y en un recurso especializado de atención a mujeres y/o menores, según proceda, víctimas de violencia de género de un mínimo de un año y haber recibido o impartido al menos 100 horas de formación especializada en materia de violencia de género, lo que deberá ser

debidamente acreditado durante los dos primeros meses de vigencia del Convenio ante la Dirección General de Igualdad, que dará el visto bueno. Queda excluido de esta obligación el personal que desarrolle tareas meramente administrativas y de coordinación.

Estos mismos profesionales, incluido personal administrativo y de coordinación, deberán además suscribir expresamente el deber de confidencialidad y de protección de datos personales de los que tenga conocimiento. El deber de secreto continuará vigente, sin límite de tiempo, para todas las personas involucradas en la ejecución del Convenio.

En caso de producirse nuevas contrataciones de personal para la realización de la asistencia integral a las víctimas de violencia de género que formen parte del equipo multidisciplinar básico, éstas deberán hacerse necesariamente con profesionales en posesión de la titulación, formación y experiencia requerida en los párrafos anteriores, no admitiéndose otra categoría profesional, y deberá solicitarse el visto bueno por parte de la Dirección General de Igualdad.

Se considerarán cantidades indebidamente justificadas, las relativas a los gastos de los servicios de PMORVG prestados por personal que no haya recibido el visto bueno de la Dirección General de Igualdad.

La Comunidad de Madrid, en ningún caso, tendrá vinculación jurídico-laboral con el personal que presta sus servicios en el PMORVG, permaneciendo ajena a dichas relaciones. Tanto si el personal ha sido directamente contratado por la Entidad Local como si a través de un procedimiento público de licitación, esta contrata a una empresa para la prestación de los servicios, en cuyo caso, el contratista adjudicatario será el único responsable y obligado al cumplimiento de cuantas disposiciones legales resulten aplicables al caso, en especial en materia de contratación, Seguridad Social, Prevención de Riesgos Laborales y Tributaria. Además, la Entidad Local velará por que las condiciones laborales y de desempeño profesional de los trabajadores/as que atiendan a las víctimas de violencia de género sean las adecuadas para llevar a cabo dicha atención.

En todo caso, a fin de prestar una atención lo más adecuada posible a las víctimas de violencia de género, por parte de la Entidad Local se tenderá a la continuidad y no rotación del personal que conforma el equipo multidisciplinar básico del PMORVG. Además, el personal que realice las tareas de coordinación deberá ser, en todo caso, personal técnico dependiente de la Entidad Local, no pudiendo ejercer esta función personal ajeno a la misma.

Por otra parte, y a fin de homologar la atención prestada en la Red de Puntos Municipales del Observatorio Regional de la Violencia de Género y garantizar una asistencia integral homogénea a las víctimas de violencia de género en la Comunidad

de Madrid con independencia de su lugar de residencia, el horario de atención del equipo multidisciplinar básico del PMORVG deberá ser, como mínimo, de lunes a viernes, de 4 horas por la mañana y, al menos, 2 horas de atención por la tarde, dos días a la semana.

Con carácter excepcional, y siempre que se garantice la calidad y la continuidad de los servicios prestados, durante los meses de julio y agosto, las horas de atención prestadas por la tarde podrán desarrollarse en horario de mañana, y podrán reducirse las horas mínimas de atención profesional a las que hace referencia este Anexo sin que se excluya su financiación por incumplimiento de horas mínimas durante esos meses siempre y cuando se cuente con la autorización de esa reducción de horario y/o horas mínimas por parte de la Dirección General de Igualdad.

En cuanto a la ubicación del PMORVG, si bien puede situarse dentro de otras dependencias municipales o contar con un espacio independiente, deberá en todo caso encontrarse debidamente identificada, de acuerdo con la imagen unificada de carácter institucional que se proporcionará por parte de la Consejería competente (Dirección General de Igualdad). Asimismo, el local donde se sitúe el PMORVG deberá cumplir con los requisitos mínimos de accesibilidad establecidos, así como de visualización e identificación para toda la población.

Igualmente se deberá asegurar que las condiciones de los espacios físicos de atención sean suficientes y garanticen la confidencialidad de las intervenciones a realizar, las necesidades especiales para la atención y seguridad tanto de las mujeres víctimas de violencia de género como las hijas e hijos y también la seguridad de los/las profesionales.

En el supuesto de que se produzca el traslado temporal o permanente de la ubicación del PMORVG, se informará con carácter previo al Punto de Coordinación de las Órdenes de Protección, debiendo garantizar, en todo caso, el cumplimiento de los requisitos mínimos de accesibilidad, visualización e identificación para la población y que los nuevos espacios físicos habilitados para la atención son suficientes, y garanticen la confidencialidad y seguridad para las mujeres víctimas y los/las profesionales.

En todo caso, la Entidad Local se compromete a aportar cuantos bienes y servicios sean necesarios para el buen funcionamiento del PMORVG, contando con el visto bueno de la Dirección General de Igualdad de la Consejería competente. Así como a facilitar los espacios necesarios para la prestación de otros programas complementarios que en materia de violencia de género se pudieran implementar en el ámbito municipal, con el visto bueno de la Entidad Local.

## **II. OTRAS PRESTACIONES Y AYUDAS DE CARÁCTER COMPLEMENTARIO.**

La Entidad Local podrá realizar otra serie de actuaciones en materia de violencia, complementarias a la actividad habitual realizada desde el PMORVG, con el objetivo de potenciar la autonomía de las mujeres víctimas de violencia de género.

Estas actuaciones complementarias podrán consistir en alguna de las siguientes acciones:

- a) La concesión de ayudas económicas a las víctimas de violencia de género, y para sus hijos e hijas y otras personas dependientes, que deberá gestionar la Entidad Local, y que deberán ir orientadas al pago de escuelas infantiles, comedores escolares, acceso a la vivienda, suministros, acceso de los menores a recursos de formación no reglada y ocio y tiempo libre (ludotecas, campamentos, entre otros), así como a cubrir, cuando proceda, los gastos de sepelio de las víctimas de violencia de género y/o de sus hijos e hijas. Los criterios de concesión, así como los requisitos que deben cumplir las personas que perciban esta ayuda económica, el baremo utilizado para la concesión, el importe de las cuantías económicas, etc., deberán ser acordados por la Comisión Sectorial de Seguimiento de este Programa.
- b) El desarrollo de actuaciones desde el punto de vista grupal, potenciando la interacción social, el intercambio de experiencias y la creación de redes de apoyo entre las propias víctimas para impulsar proyectos de vida independientes para todas ellas a través de la cooperación y la ayuda mutua, y que podrán concretarse en talleres que aborden cuestiones relacionadas con la orientación e inserción laboral, la búsqueda de empleo, el cuidado de los hijos, la adquisición de hábitos saludables, etc. Para su ejecución, deberán contar con el visto bueno de la Dirección General de Igualdad de la Consejería competente.

Además, podrán financiarse con cargo a esta línea de actuación gastos corrientes para el mantenimiento del PMORVG, cuya cuantía no podrá superar el 3% del importe total del Programa (gastos de agua, luz, teléfono, material de oficina y otros de naturaleza similar que resulten imprescindibles para su funcionamiento). Quedan excluidos de la financiación por este concepto, además de los gastos inventariables, los gastos de personal.

### III. ACTUACIONES EN MATERIA DE SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Además de las actuaciones conmemorativas con motivo del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, la Entidad Local deberá poner en marcha a lo largo del periodo de vigencia de este Convenio:

- a) **Actuaciones en materia de sensibilización en el ámbito local:** Podrán realizarse en el ámbito de la Entidad Local acciones dirigidas a sensibilizar a la población para que tome conciencia del problema de la violencia de género en sus diferentes manifestaciones, desde una óptica positiva y constructiva y en base al modelo de igualdad de género, potenciando el uso de un lenguaje inclusivo.

Dentro de este apartado, la Entidad Local podrá realizar alguna o varias de las siguientes actividades:

- Campañas de sensibilización dirigidas a la población general, en las que se refleje la magnitud, características y formas en que se manifiesta la violencia de género, teniendo en cuenta las circunstancias específicas que concurren en las mujeres inmigrantes, en las mujeres con discapacidad y otros colectivos (étnicos, culturales o religiosos), en las que están en situación de prostitución y trata, y en los menores y otras personas dependientes de las mujeres, así como los distintos tipos de violencia, y no solo la de carácter más extremo y la de tipo físico.
  - Campañas divulgativas de las medidas de asistencia, atención y protección, tendentes a visibilizar y difundir la labor que se realiza en la Red de Puntos Municipales del Observatorio Regional contra la Violencia de Género.
  - Jornadas y actividades de sensibilización para potenciar un modelo social basado en la igualdad y visualizar la violencia de género en sus diferentes manifestaciones (física, psicológica, sexual, mutilación genital femenina, inducir o forzar a ejercer la prostitución, acoso sexual en el trabajo, detenciones, amenazas, coacciones o trata de mujeres con fines de explotación laboral o sexual, y sin olvidar otras más sutiles, como los denominados "micromachismos", y que podrán ser desarrolladas en distintos ámbitos (dirigidas a población en general, población joven y adolescente, centros escolares, centros de mayores, asociaciones, etc.).
- b) **Actuaciones en materia de prevención en el ámbito local:** Podrán realizarse en el ámbito de la Entidad Local acciones dirigidas a prevenir la violencia de género, especialmente aquellas dirigidas a reconocer las señales de alerta de violencia de género en sus fases iniciales, incidiendo en la violencia psicológica, y teniendo en cuenta a las mujeres especialmente vulnerables.

Dentro de este apartado, la Entidad Local podrá realizar alguna o varias de las siguientes actividades:

- Campañas de prevención dirigidas a la población general y a mujeres en situación de vulnerabilidad, como mujeres de edad avanzada, mujeres con discapacidad, mujeres del medio rural, adolescentes, mujeres inmigrantes o minorías étnicas, etc.).
- Campañas de información y prevención dirigidas a hombres y adolescentes varones, abordadas desde la perspectiva de igualdad de género y que tengan como objetivo el rechazo a la violencia machista, el cambio de actitudes e impulsar el rechazo social a fin de alcanzar la tolerancia cero frente a este fenómeno, incluyendo las dirigidas a visibilizar entre los demandantes de prostitución la existencia del delito de trata y la situación de las víctimas.
- Campañas que tengan como público objetivo a los jóvenes, utilizando preferentemente las tecnologías de la información y comunicación
- Difusión del concepto de violencia de género y de los cambios normativos entre los empleadores y los/las trabajadoras/es del ámbito local, haciendo hincapié en la consideración de violencia de género del acoso sexual en el ámbito laboral, así como de los cambios normativos operados en materia de protección a las víctimas de género y que afectan a sus derechos laborales.
- Foros de debate y otras representaciones que aborden temas como los roles tradicionales de masculinidad, feminidad y las estructuras familiares, orientados a la adquisición de valores como el respeto, la tolerancia y el tratamiento igualitario hacia la mujer, con especial incidencia en minorías y colectivos étnicos, culturales y religiosos.
- Actuaciones en el sistema educativo, en el que se fomentarán valores igualitarios y no discriminatorios por razón de género, de respeto, tolerancia y de resolución pacífica de conflictos, la educación emocional y afectivo sexual, en los diferentes niveles del sistema educativo (alumnado, universidades, asociaciones de madres y padres, profesorado, personas adultas).
- Formación de profesionales, asociaciones y personal voluntario que intervienen en el ámbito local y que participan en cualquiera de las etapas de atención a mujeres y menores, con objeto de que tengan la formación y herramientas adecuadas en materia de violencia de género y de detección precoz, teniendo en cuenta las circunstancias de colectivos específicos como las mujeres con discapacidad, enfermedad mental, mujeres inmigrantes, mujeres de edad avanzada, las que residen en entornos rurales y la población adolescente.
- Elaboración de materiales, campañas y protocolos de actuación que incidan en la necesidad de establecer puntos seguros y de información sobre violencia sexual, en espacios públicos.

Quedarán excluidas de la financiación de este Programa aquellas actuaciones en materia de sensibilización y prevención de la violencia de género que no cuenten con la autorización previa por parte de la Dirección General de Igualdad.

No serán financiables con cargo a este apartado actividades encaminadas al tratamiento y recuperación de mujeres víctimas de violencia de género. Las actividades de prevención y sensibilización deberán ir orientadas a lograr el mayor impacto posible, teniendo en cuenta el volumen de población de la Entidad Local.

#### IV. CONCEPTOS Y ACTUACIONES QUE SE FINANCIAN

Podrán financiarse con cargo a este Programa los siguientes gastos:

##### 1. FUNCIONAMIENTO DEL PMORVG. SERVICIOS DE ASISTENCIA INTEGRAL Y MULTIDISCIPLINAR. COORDINACIÓN, TAREAS ADMINISTRATIVAS Y OTROS PROFESIONALES ESPECIALISTAS.

1.1. Horas (mínimas) de prestación servicios de asistencia integral y multidisciplinar:

Tramos de población Ayuntamientos	Atención Social Horas/semana	Asesoría Jurídica Horas/semana	Asistencia Psicológica Horas/semana	Asistencia psicológica menores Horas/semanas
hasta 30.000	10	5	20	5
de 30.000 a 60.000	15	5	25	5
de 60.000 a 100.000	20	7,5	30	7
De 100.000 a 150.000	22,5	10	35	7
Más de 150.000	30	12,5	35	7

**TOTAL SERVICIOS PERSONAL FUNCIONAMIENTO DEL PMORVG 96.564,88 €**

**Aportación Comunidad de Madrid: 100%**

**Aportación Ayuntamiento: 0%**

**TOTAL PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS: 57.155,21 €**

**Aportación Fondos Pacto de Estado Comunidad de Madrid: 85%**

**Aportación Ayuntamiento: 15%**

### **3. ACTUACIONES EN MATERIA DE PREVENCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN**

**TOTAL ACTUACIONES PREVENCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN:**

**13.232,81 €**

**Aportación Fondos Pacto de Estado Comunidad de Madrid: 85%**

**Aportación Ayuntamiento: 15%**

## **V. OBLIGACIONES ESPECÍFICAS DE LA ENTIDAD LOCAL**

La Entidad Local firmante se compromete a realizar las siguientes actuaciones:

- a) La financiación de todas las actuaciones contenidas en el presente Programa quedará supeditada a la aprobación de las mismas por la Dirección General de Igualdad.
- b) Presentar durante el mes de enero o primer mes de ejecución del Convenio, la previsión presupuestaria para las distintas líneas de actuación, respetando en todo caso, los límites establecidos en la cláusula relativa a la financiación y las cuantías totales indicadas en el presente Anexo. Esta previsión presupuestaria debe contener desagregados los gastos de: Servicio de Asistencia Psicológica, de Asesoría Jurídica, de Atención Social, Coordinación, Apoyo Administrativo, Otros profesionales especialistas, Gastos corrientes, Ayudas económicas, Actividades grupales y Actuaciones de prevención y sensibilización.
- c) Informar, por escrito, a la Dirección General de Igualdad, cualquier modificación o variación que proceda realizar en el proyecto aceptado, así como facilitar la verificación, por parte de la Dirección General de Igualdad, de las actividades acordadas para dar cumplimiento al objeto del Programa. La Dirección General de Igualdad podrá rechazar, en su caso, aquellas modificaciones o variaciones en los términos referidos en el anterior apartado.

- d) Informar por escrito a la Dirección General de Igualdad, con al menos un mes de antelación a su puesta en marcha, y en el caso de las que se ejecuten durante el mes de enero durante la primera quincena, sobre las actividades a desarrollar en materia de prevención y sensibilización tanto desde el punto de vista de su contenido, como del calendario de ejecución y del coste previsto, a través de modelo normalizado facilitado por la Dirección General de Igualdad. La Dirección General de Igualdad podrá rechazar, en su caso, aquellas actuaciones que no se enmarquen en los objetivos del presente Programa, incumplan los requisitos establecidos (número estimado de participantes, población destinataria) o cuyo presupuesto se considere excesivo para el tipo de acción a desarrollar, el número potencial de participantes o su impacto en la población general.
- e) Facilitar la verificación, por parte de la Dirección General de Igualdad, de la ejecución de las actuaciones desarrolladas para dar cumplimiento al objeto del Programa y cuanta información le sea requerida por la Intervención General de la Comunidad de Madrid y Cámara de Cuentas de la Comunidad de Madrid.
- f) Solicitar a la Dirección General de Igualdad su visto bueno en las contrataciones de personal del Programa contra la Violencia de Género, en lo relativo a su titulación, experiencia y formación, realizadas al amparo del citado Programa, con carácter previo a su formalización. Asimismo, deberá comunicar durante los dos primeros meses de cada año a la Dirección General de Igualdad las personas adscritas al PMORVG, con indicación de su categoría profesional, vinculación laboral y funciones a desarrollar en el PMORVG, así como todas las variaciones que se pudieran producir con respecto al equipo multidisciplinar de dicho Punto. Tanto la comunicación inicial como las modificaciones o variaciones, deberán contar con el visto bueno de la Dirección General de Igualdad.
- En este momento se deberá aportar igualmente acreditación de la experiencia profesional y formación específica en materia de violencia de género de los/as profesionales integrantes del equipo multidisciplinar. La falta de la comunicación a que se refiere el párrafo anterior podrá interrumpir la tramitación de los pagos correspondientes a la Comunidad de Madrid.
- g) Nombrar de entre su personal un Coordinador/a para la ejecución de todas las actuaciones previstas en este Programa, comprometiéndose a comunicar durante los dos primeros meses de cada año a la Dirección General de Igualdad), la identidad del representante de la Entidad Local que ejerza las labores de coordinación, que en todo caso deberá pertenecer a la Entidad Local, con indicación de su categoría profesional, así como las variaciones que, en su caso, se produzcan.
- h) Emitir un informe semestral de actividad, de acuerdo al modelo normalizado facilitado por la Dirección General de Igualdad, que se presentará junto a la primera justificación de gastos y pagos.

- i) Emitir una Memoria Anual, que se presentará junto con la segunda justificación de gastos y pagos, de acuerdo al modelo normalizado facilitado por la Dirección General de Igualdad.
- j) Emitir los informes requeridos por la Dirección General de Igualdad, en relación con las actuaciones y desarrollo del Programa.
- k) Difundir y dar publicidad de todas las actuaciones desarrolladas conjuntamente entre la Entidad Local y la Consejería competente en materia de mujer, en el marco de este Programa, así como de otras realizadas por la Consejería que pudieran ser de interés para la población de la Entidad Local.
- l) Aportar cuantos bienes y servicios sean necesarios para el funcionamiento del PMORVG, contando con el visto bueno de la Dirección General de Igualdad.
- m) Proceder al pago de las cantidades establecidas en el Convenio correspondientes a la Entidad Local, en los plazos señalados en el mismo.
- n) Cualquier otra descrita a lo largo del Anexo I de este Programa, incluidas todas las actuaciones tendentes a facilitar el seguimiento técnico de su ejecución.

## **VI. OBLIGACIONES ESPECÍFICAS DE LA CONSEJERÍA COMPETENTE (DIRECCIÓN GENERAL DE IGUALDAD)**

- a) Coordinar y supervisar, mediante los mecanismos apropiados, el desarrollo del presente Programa.
- b) Facilitar los logotipos, soportes normalizados e instrucciones necesarios para la ejecución del Programa.
- c) Derivar las órdenes de protección y otras medidas judiciales de las mujeres víctimas de violencia de género desde el Punto de Coordinación de la Dirección General de Igualdad al Punto Municipal del Observatorio Regional contra la Violencia de Género.
- d) Facilitar el Protocolo de Atención a las Víctimas de la Violencia de Género, así como cuantos otros se establezcan con respecto a la gestión técnica y administrativa de este Programa entre la Consejería (Dirección General de Igualdad) y la Entidad Local.
- e) Desarrollar el Plan de Formación dirigido a los y las profesionales de la Red de Puntos Municipales del Observatorio Regional de la Violencia de Género de la Comunidad de Madrid, con el objetivo de avanzar en la especialización y profesionalización de los y las profesionales, garantizando unos servicios de atención integral homogéneos y de calidad, en toda la Comunidad de Madrid.
- f) Proceder al pago de las cantidades establecidas en el Convenio correspondientes a la Consejería competente, en los plazos señalados en el mismo.

## VII. DOCUMENTACIÓN A PRESENTAR PARA LA JUSTIFICACIÓN DEL GASTO Y DEL PAGO

De acuerdo a lo establecido en la Cláusula Cuarta (justificación de gastos y pagos), la Entidad Local deberá presentar en los plazos establecidos, la siguiente documentación:

- Certificación del Interventor o, en su caso, persona que ostente la competencia, con el Conforme y Visto Bueno de Alcaldía, en el que consten las cantidades efectivamente gastadas y pagadas, en relación con las cuantías que se financian en el presente Programa, según modelo de certificación que consta en el presente Convenio como Anexo A.
- Documentación acreditativa de los gastos realizados; facturas, nóminas, justificantes de las cotizaciones de los Seguros Sociales e informes y justificantes correspondientes. En todo caso, informe detallado de dedicación del personal del PMORVG en el que se especifique categoría profesional, funciones concretas desempeñadas, número de las horas semanales y porcentaje de la jornada de trabajo dedicadas a la actividad objeto de Convenio. O facturas de las/os profesionales que prestan sus servicios en el PMORVG, en las que se deberá de indicar el número de horas de trabajo semanales, dedicadas a la actividad objeto del Convenio para el periodo facturado.
- Documentación acreditativa de los pagos realizados mediante la aportación de certificación bancaria que contenga identificados los gastos, su cuantía y fecha de adeudo en cuenta o recibo individual de la orden de transferencia bancaria donde conste el gasto, su cuantía y la fecha de adeudo en cuenta. En el caso de las ayudas económicas, informes o certificados correspondientes acreditativos de las ayudas concedidas.
- Ejemplares o pruebas gráficas de los materiales o elementos de difusión.
- Certificado de que el IVA que pudiera figurar en las facturas, incluido en la liquidación de gastos, ha sido soportado por la Entidad Local y/o declaración de exención del mismo, según modelo normalizado facilitado por la Dirección General de Igualdad.
- Certificado de la no concurrencia con otras subvenciones o ayudas públicas o privadas, según modelo normalizado facilitado por la Dirección General de Igualdad.
- Certificado de no generación de ingresos, según modelo normalizado facilitado por la Dirección General de Igualdad.

La Dirección General de Igualdad facilitará a la Entidad Local las instrucciones y soportes documentales necesarios a la firma del Convenio.

## VIII. MODIFICACIONES Y COMPENSACIONES

A instancia de la Entidad Local, y con el informe favorable de la Comisión Sectorial de Seguimiento, podrán modificarse las cuantías asignadas entre las distintas líneas de actuación que componen el Programa, siempre que la modificación presupuestaria no suponga más del 50% de la cuantía asignada para esa línea de actuación:

- Entre las actuaciones en materia de sensibilización y prevención de la violencia de género y otras prestaciones y ayudas de carácter complementario.

Y por otro lado se podrán realizar modificaciones entre los gastos pertenecientes a una misma línea de actuación, detallados por la entidad local en previsión presupuestaria a que se refiere el punto V, apartado b) de este Anexo.

Las modificaciones sólo podrán ser tramitadas si la solicitud de las mismas se presenta al menos con un mes de antelación al final de cada periodo de justificación.

No será necesaria la modificación de las distintas líneas de actuación incluidas en este Anexo, y se procederá directamente a la compensación, al finalizar el periodo de ejecución, siempre con el límite de la cantidad total del citado Anexo, cuando exista exceso de gasto en alguna de las líneas de actuación con posibilidad de modificación entre las mismas, o en alguna de las partidas de gastos de una misma línea de actuación.

## ANEXO II.- PROGRAMA DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

**OBJETO:** Financiar los costes de las actuaciones en materia de promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los ámbitos relativos al empleo, la salud, el deporte, la cultura y la creación y producción artística e intelectual, en el acceso a la sociedad de la información, la participación social, así como otras actuaciones dirigidas a fomentar el cambio cultural en materia de igualdad, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la aplicación de la transversalidad de género en la Administración Local.

FINANCIACIÓN:	PRESUPUESTO TOTAL
Aportación Comunidad de Madrid	39.860,10 €
Aportación Ayuntamiento	5.386,50 €

### I. ACTUACIONES EN MATERIA DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO AL EMPLEO

Los contenidos de esta línea de actuación, cofinanciada al 40% por el futuro Fondo Social Europeo + dentro del Programa Operativo de la Comunidad de Madrid para el periodo 2021-2027, siempre y cuando sea acorde a los objetivos de dicho Programa Operativo 2021-2027 y a los Criterios de Selección.

En este contexto, la Entidad Local queda sometida, en cuanto a los gastos, a las normas de elegibilidad que se establezcan para el Fondo Social Europeo + durante el periodo de programación 2021-2027, de acuerdo con lo dispuesto en el 40.2 a) del Reglamento UE 2021/1060 del Parlamento Europeo y del Consejo de 24 de junio de 2021 por el que se establecen las disposiciones comunes al Fondo Social Europeo +.

Además, todas las actividades justificadas en este apartado deberán ser específicamente diseñadas para este Programa, no siendo financiables la ejecución de actividades desarrolladas por la Entidad Local que contando con objetivos similares no han sido específicamente diseñadas en el marco de este Programa, quedando, en todo caso, excluida de la financiación la participación en acciones o eventos organizados por otras entidades públicas o privadas distintas de la Entidad Local.

Las actuaciones a realizar en este apartado podrán tener como objetivos estratégicos:

- El empleo, la promoción profesional y el liderazgo
- La conciliación, la corresponsabilidad y el uso del tiempo

## **1. Empleo, Promoción Profesional y Liderazgo**

Dentro de este apartado, la Entidad Local podrá realizar alguna o varias de las siguientes actividades:

**1.1. Presencia equilibrada de mujeres y hombres en las políticas de recursos humanos**, con el objetivo de promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado laboral, a través de alguna de las siguientes actuaciones:

- Acciones de sensibilización sobre la importancia de garantizar la igualdad en todos los ámbitos de decisión del mercado de trabajo.
- Acciones de sensibilización dirigidas a los departamentos de recursos humanos de las empresas locales, para que incorporen la perspectiva de género en toda su gestión.
- Reconocimiento a las entidades que en el ámbito local implanten el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en sus políticas de recursos humanos.

**1.2. Corresponsabilidad empresarial frente a la brecha salarial**, con el objetivo de eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, haciendo hincapié en la reducción de la brecha salarial, a través de alguna de las siguientes actuaciones:

- Acciones de información dirigidas al empresariado local sobre los beneficios de la igualdad y desarrollo salarial.
- Elaboración de un diagnóstico sobre la brecha salarial en las empresas ubicadas en la Entidad Local.
- Asesoramiento para la definición y elaboración de medidas para mejorar la equidad salarial en la empresa.
- Apoyo en la implantación de medidas definidas.
- Evaluación de los resultados del proceso de asesoramiento e implantación de medidas.
- Difusión y publicidad de la campaña y de los servicios ofertados.

**1.3. Fomento del empleo femenino**, con el objetivo tanto de apoyar y dotar a las empresarias de las habilidades y recursos necesarios para consolidar y mejorar sus negocios, como de fomentar el autoempleo y el emprendimiento en ámbito local, facilitando iniciativas empresariales lideradas por mujeres. Y apoyar a las mujeres fomentando otras formas de acceso al empleo. Para ello, la Entidad Local podrá llevar a cabo alguna de las siguientes actuaciones:

- Elaboración de itinerarios personalizados de acceso al empleo de las mujeres, en los que se incluya actividades formativas, de orientación y acompañamiento.

- Realizar actuaciones específicas de fomento del espíritu emprendedor entre las mujeres y apoyo a la generación de empresas de base tecnológica y de innovación (start-up), especialmente con las mujeres jóvenes.
- Prestación de un servicio de asistencia técnica que comprenda, en todo caso, el asesoramiento jurídico y financiero.
- Fomentar el asociacionismo y facilitar la creación de redes de intercambio.
- Diseño y realización de campañas específicas para fomentar el autoempleo y emprendimiento femenino en el ámbito local.
- Campañas dirigidas a empresas para el fomento del empleo femenino.

**1.4. Perspectiva de género en la carrera profesional**, con el objetivo de fomentar la igualdad de oportunidades y potenciar la carrera profesional de las mujeres, en especial, su liderazgo, a través del alguna de las siguientes acciones:

- Acciones dirigidas a potenciar la carrera profesional de las mujeres, en especial su liderazgo.
- Acciones específicas de capacitación profesional de las mujeres para su acceso a puestos de trabajo de responsabilidad.

## **2. Conciliación, Corresponsabilidad y Uso del Tiempo**

Dentro de este apartado, la Entidad Local podrá realizar alguna o varias de las siguientes actividades:

**2.1. Talleres de Convivencia para la conciliación y corresponsabilidad**, con el objetivo de fomentar la autonomía y combatir los estereotipos sexistas relativos a la asignación de tareas a hombres y a mujeres dentro y fuera del hogar, y que podrán adoptar alguna de estas modalidades:

- Talleres de composición mixta dirigidos a la población municipal, con el objeto de fomentar nuevas formas de organización que faciliten la conciliación entre vida familiar y vida laboral, a través del reparto de responsabilidades entre hombres y mujeres.

Con estos talleres se dotará a los participantes de las habilidades necesarias para desarrollar aquellas tareas que siguen recayendo, mayoritariamente sobre la mujer, tales como cuidado de los hijos y personas dependientes, tareas domésticas, organización del hogar. Se trabajará además, con las personas participantes para que adquieran los conocimientos y habilidades necesarias para aumentar su autonomía personal realizando tareas tales como pequeñas reparaciones domésticas, bricolaje, tecnología del hogar, gestiones bancarias o administrativas, mecánica del automóvil, etc.

- Talleres en familia, con el objetivo de que las niñas y niños traten junto con los padres, madres, abuelos y abuelas los valores, actitudes y comportamientos basados en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Trabajando temas como la corresponsabilidad o los estereotipos de género en familia, para intentar evitar las contradicciones que pudieran existir entre las normas y estilos de enseñanza, que los niños y niñas se encuentran en su vida diaria, compartida entre el hogar familiar y el de los abuelos y abuelas, que constituyen la principal red de apoyo informal con la que cuentan las familias.

El número mínimo necesario de personas para poner en marcha un taller o sesión informativa será de diez.

No se financiarán talleres de contenido exclusivamente teórico ni talleres sobre conocimientos prácticos que no impliquen una reflexión sobre el cambio de roles dentro del hogar y la necesidad y beneficios de la corresponsabilidad. De la misma manera, y en el supuesto de los talleres mixtos, se excluirán de la financiación aquellas actuaciones que no vayan dirigidas a la población en general y las que en su difusión orienten a la participación exclusiva de hombres o mujeres.

**2.2. Conocer la situación de la vida personal, familiar y laboral y promover acciones de sensibilización** en el ámbito de la Entidad Local, y para lo que podrán realizarse alguna de las siguientes actuaciones:

- Campañas de concienciación sobre la participación del hombre en la conciliación.
- Acciones de sensibilización sobre la sobrecarga del trabajo realizado por las mujeres en los hogares.
- Acciones de difusión sobre los recursos y servicios de apoyo a la conciliación.

**2.3. Corresponsabilidad empresarial por la conciliación**, con el objetivo de concienciar a pequeñas y medianas empresas ubicadas en el territorio de la Entidad Local de la necesidad de implementar medidas para conciliar la vida laboral y personal de la población, y que podrán concretarse en alguna de estas acciones:

- Consultoría y diagnóstico sobre la existencia de medidas de conciliación.
- Apoyo en la definición y elaboración de medidas de conciliación.
- Apoyo en la implantación de las medidas definidas.
- Evaluación de los resultados del proceso de asesoramiento e implantación de medidas.
- Difusión y publicidad de la campaña y de los servicios ofertados.

**2.4. Uso del tiempo**, con el objetivo de tomar conciencia de la necesidad de gestionar el mismo más allá de los criterios que establece el mercado laboral, desmitificar la creencia consistente en que más tiempo de trabajo implica una mayor productividad y dotar de herramientas y habilidades para un uso más eficaz del tiempo, pudiendo adoptar alguna de estas modalidades:

- Diseño y distribución de material divulgativo, folletos y otros materiales publicitarios en relación con el uso del tiempo.
- Talleres de gestión del tiempo profesional, destinados a las personas trabajadoras de las empresas de la Entidad Local, así como al propio empresariado.
- Talleres de Gestión del Tiempo Personal, destinados a la población adulta, con fin de tomar conciencia del uso racional del tiempo, poner de relieve las diferencias existentes entre los usos del tiempo en función del sexo, así como la necesidad de cambio de este aspecto y dotar de herramientas y habilidades que faciliten un uso más eficaz del mismo.

El número mínimo necesario de personas para poner en marcha un taller o sesión informativa será de diez.

El presupuesto en esta línea de actuación debe contener la siguiente categoría de costes:

- Costes directos: Costes necesarios para el desarrollo de las actividades. Por consiguiente, se incluirán en esta categoría de gastos costes de servicios prestados por personal externo y contrataciones asociados a la ejecución de las actividades, así como los gastos de personal propio cuando dicho personal imparte directamente la actuación (charla y/o taller).
- Costes indirectos: Costes que, aunque no puedan vincularse directamente con una actividad específica, son necesarios para su ejecución, entre otros, gastos de personal propio de la entidad local que realicen funciones administrativas para la planificación, coordinación, gestión y/o justificación de las actuaciones realizadas en materia de promoción de la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo. Respecto de estos costes, no será necesario aportar justificación del gasto y pago.

Los costes indirectos que se imputen en esta línea se harán en base a una tasa fija que oscilará del 1% hasta el 25% de los costes directos subvencionables, conforme al artículo 54 c) del reglamento (UE) nº 2021/1060 del Parlamento Europeo y del Consejo de 24 de junio de 2021 de disposiciones comunes. Este tipo fijo se ha de determinar en la previsión presupuestaria referida en el punto V.b) del presente Anexo II, en relación a los costes directos de los dos objetivos estratégicos contenidos en esta línea de actuación y será de aplicación a lo realmente ejecutado en cada uno de los periodos de justificación.

La elegibilidad de los gastos imputados se registrará por la futura Orden de elegibilidad del FSE +, así como por aquellos artículos sobre elegibilidad, en concreto artículo 16, recogidos en el Reglamento (UE) 2021/1057 de 24 de junio, por el que se establece el Fondo Social Europeo Plus (FSE+) y por el que se deroga el Reglamento (UE) nº 1296/2013.

## II. ACTUACIONES EN MATERIA DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN MATERIA DE SALUD Y CULTURA Y DE ACCESO A LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN

Las actuaciones a realizar en este apartado podrán tener como objetivos estratégicos:

- La salud, el deporte y los hábitos saludables
- La cultura y el acceso, en condiciones de igualdad, a la sociedad de la información.

Además, todas las actividades justificadas en este apartado deberán ser específicamente diseñadas para este Programa, no siendo financiables la ejecución de actividades desarrolladas por la Entidad Local que contando con objetivos similares no han sido específicamente diseñadas en el marco de este Programa, quedando, en todo caso, excluida de la financiación la participación en acciones o eventos organizados por otras entidades públicas o privadas distintas de la Entidad Local.

### 1. Salud, Deporte y Hábitos Saludables

Dentro de este apartado, la Entidad Local podrá realizar alguna o varias de las siguientes actividades:

**1.1. Potenciar la incorporación de la perspectiva de género en la salud**, con el objetivo de mejorar la atención a los colectivos de mujeres, y especialmente, aquellos que se encuentran en situación de riesgo o exclusión, para lo que podrán llevarse a cabo alguna de las siguientes acciones:

- Acciones orientadas a la incorporación de la perspectiva de género entre los profesionales sanitarios en el ámbito local.
- Diseñar y realizar programas para la promoción de la salud y el bienestar de las mujeres.

**1.2. Fomentar la igualdad de género en el deporte**, con el objetivo de incrementar la presencia y participación femenina en todos los ámbitos del deporte, para lo que podrán desarrollarse alguna de las siguientes acciones:

- Acciones que pongan de manifiesto la contribución del deporte para impulsar valores de igualdad entre mujeres y hombres.
- Actividades deportivas que fomenten y visibilicen la participación de las mujeres en este ámbito, que promuevan su continuidad y mantenimiento en el mismo y que contribuyan a la erradicación del sexismo en el deporte.
- Organización de eventos y actuaciones que difundan el deporte femenino.
- Campañas que fomenten la libre elección de las niñas, adolescentes y mujeres en la práctica de deportes tradicionalmente masculinizados.
- Acciones encaminadas a visibilizar los logros de las mujeres en el deporte.

**1.3. Promover el bienestar físico, mental y social de las mujeres**, con el objetivo de que mantengan hábitos de vida saludables para que su participación en todas las actividades vitales sea plena y efectiva, mediante la realización de alguna de las siguientes actividades:

- Diseñar acciones específicas para promover hábitos saludables en las mujeres.
- Campañas para la promoción de la actividad física a las distintas situaciones vitales y etapas de la vida de las mujeres.
- Acciones de ocio y de tiempo libre para mujeres, especialmente a los colectivos más vulnerables, siempre que se incorpore el enfoque de género.

## **2. Cultura y acceso a la sociedad de la información**

Dentro de este apartado, la Entidad Local podrá realizar alguna o varias de las siguientes actividades:

**2.1. Cultura y género.** Estas actividades podrán consistir en:

- Actividades culturales, dirigidas, entre otros objetivos, a la visibilización de la mujer en aquellos ámbitos de producción cultural en los que ha estado invisibilizada su labor o mostrar a través de estas actividades la vida de las mujeres en un determinado ámbito geográfico o momento histórico, haciendo hincapié en la evolución de su posición y derechos a lo largo de la historia o en otras sociedades.
- Eventos culturales, tales como representaciones teatrales, proyección de películas y otras actividades artísticas, siempre que tengan un contenido que muestre aspectos de la vida o de la situación de las mujeres que lleven a reflexionar sobre las mismas, debiendo ir acompañadas, en todo caso, de un espacio de debate en materia de género y mujer.
- Exposiciones de obras, creaciones y producciones de mujeres en el ámbito cultural, artístico e intelectual.

- Premios de reconocimiento a las creaciones y producciones de las mujeres en el ámbito cultural, artístico e intelectual. Quedan excluidos de la financiación con cargo a este apartado los premios en metálico.
- Elaboración y difusión de guías, folletos, catálogos y otros materiales que visibilicen la creación y producción de las mujeres en el ámbito cultural, artístico e intelectual.
- Jornadas, seminarios o talleres que aborden temas relacionados con la creación artística e intelectual de autoría femenina.

No podrán financiarse con cargo a esta línea de actuación los siguientes gastos:

- Actividades de naturaleza exclusivamente lúdica que no cuenten con un contenido de sensibilización y promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y no discriminación.
- Premios en metálico.
- Otros gastos que no resulten imprescindibles para la realización de las actividades anteriormente descritas.

**2.2. Estudios e investigaciones en Género**, con el objetivo de contribuir a la consolidación de este área de conocimiento, se pretende colaborar en la realización y difusión de obras de estudio e investigación, para lo que podrán realizarse las siguientes actividades:

- Edición, publicación y difusión de los trabajos y estudios de investigación que podrán tener como objeto:
  - ✓ Análisis de las necesidades generales de conciliación en los hogares.
  - ✓ Estudios de las necesidades específicas de mujeres que residen en el ámbito rural, mujeres autónomas, mujeres con discapacidad u otros colectivos de mujeres especialmente vulnerables.
  - ✓ Estudios que analicen, desde la perspectiva de género, la planificación urbana, en especial, en lo referente a la adecuación de horarios, frecuencia, recorridos y condiciones de los transportes públicos.
  - ✓ Estudios para la detección de posibles desigualdades entre mujeres y hombres en la utilización de los recursos sanitarios en el ámbito local.
  - ✓ Estudios e investigaciones, dentro del ámbito local, sobre mujer y deporte.
  - ✓ Estudios que permitan analizar las pautas de comportamiento de las mujeres en relación con la alimentación, la actividad física y los diferentes usos del tiempo.
  - ✓ Estudios sobre la percepción de la población municipal en relación a la igualdad de oportunidades.

- Actividades complementarias a la investigación como pueden ser la realización de seminarios, congresos o jornadas.
- Convocatoria y difusión de un premio de Estudio e Investigación en Género. Se podrán realizar además las siguientes actividades: trabajos de selección realizados por parte del jurado, acto de entrega del premio o distintivo y la edición, publicación y difusión del trabajo premiado. Quedan excluidos de la financiación con cargo a este apartado los premios en metálico.

**2.3. Favorecer la incorporación de las mujeres a la sociedad de la información, en condiciones de igualdad**, que deberá concretarse en alguna de las siguientes acciones:

- Acciones formativas dirigidas a reducir la brecha digital de mujeres en situación de especial vulnerabilidad.
- Organización de eventos y actividades que fomenten la participación de las mujeres en la creación de contenidos digitales.

### III. ACTUACIONES EN MATERIA DE PARTICIPACIÓN SOCIAL Y DE INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN LOCAL

Las actuaciones a realizar en este apartado podrán tener como objetivos estratégicos:

- El cambio cultural hacia la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y la participación de las mujeres en el ámbito social.
- La incorporación de la perspectiva de género en la Administración Local.

Además, todas las actividades justificadas en este apartado deberán ser específicamente diseñadas para este Programa, no siendo financiables la ejecución de actividades desarrolladas por la Entidad Local que contando con objetivos similares no han sido específicamente diseñadas en el marco de este Programa, quedando, en todo caso, excluida de la financiación la participación en acciones o eventos organizados por otras entidades públicas o privadas distintas de la Entidad Local.

**1. Cambio Cultural hacia la Igualdad de Trato y de Oportunidades y Participación de las Mujeres**

Dentro de este apartado, la Entidad Local podrá realizar alguna o varias de las siguientes actividades:

**1.1. Fomento del cambio cultural en materia de igualdad**, que podrá concretarse en alguna de las siguientes acciones:

- Campañas de sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito local.
- Diseño e incorporación a las webs municipales de contenidos relativos a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito local, y no solo de difusión de actividades.

**1.2. Incorporación de la perspectiva de género al movimiento asociativo en general y apoyo específico al asociacionismo de las mujeres**, que podrá concretarse en alguna de las siguientes acciones:

- Formación en materia de igualdad de oportunidades dirigido a asociaciones o entidades sin ánimo de lucro que trabajen en el ámbito de la Entidad Local.
- Intercambio de buenas prácticas en el ámbito local, en relación a la incorporación de la perspectiva de género en el movimiento asociativo en general, a través de la celebración de encuentros o jornadas o la edición y difusión de materiales didácticos.
- Campañas que den a conocer las asociaciones de mujeres que desarrollan proyectos en el ámbito de la Entidad Local y que incentiven sus participación en las mismas.
- Intercambio de buenas prácticas entre asociaciones de mujeres que desarrollan proyectos en el ámbito de la Entidad Local en relación a la promoción de la igualdad, a través de la celebración de encuentros o jornadas o la edición y difusión de materiales didácticos.

**2. Incorporación de la Perspectiva de Género en la Administración Local**

Dentro de este apartado, la Entidad Local podrá realizar alguna o varias de las siguientes actividades:

**2.1. Planes de Igualdad de Oportunidades en el ámbito local**, con el objetivo de promover la integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el conjunto de políticas municipales de manera transversal, y que podrá concretarse en alguna de las siguientes acciones:

- Diseño y difusión del Plan de Igualdad de Oportunidades
- Evaluación del Plan de Igualdad de Oportunidades

La financiación de estas actuaciones quedará supeditada al conocimiento por parte de la Dirección General de Igualdad de un proyecto en el que, entre otros apartados, se incluya un cronograma y se especifiquen las diferentes actividades que van a desarrollar teniendo en cuenta la vigencia del Convenio, garantizando el adecuado seguimiento del proceso de diseño, difusión, implementación y evaluación del Plan.

**2.2. Promover la creación y/o desarrollo de unidades especializadas en género** en la administración local.

**2.3. Formación del personal municipal** en materias relacionadas con la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

- 2.4. **Jornadas, seminarios y otras actuaciones en el ámbito municipal**, con el objetivo de implementar la perspectiva de género en la gestión pública y en el desarrollo de las distintas políticas municipales.
- 2.5. **Integración de la perspectiva de género en el diseño, ejecución y evaluación de las políticas y planes municipales** en materia de medio ambiente, vivienda, planeamiento urbanístico y cualquier otra competencia que se desarrolle en el ámbito municipal, que podrá concretarse.

#### **IV. CONCEPTOS Y ACTUACIONES QUE SE FINANCIAN**

Podrán financiarse con cargo a este Programa los siguientes gastos:

##### **1. ACTUACIONES EN MATERIA DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO AL EMPLEO.**

**TOTAL ACTUACIONES EN MATERIA DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO AL EMPLEO: 34.473,60 €**

**Aportación Comunidad de Madrid: 100%**

**Aportación Ayuntamiento: 0%**

##### **2. ACTUACIONES EN MATERIA DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN MATERIA DE SALUD Y CULTURA Y DE ACCESO A LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN**

**TOTAL ACTUACIONES EN MATERIA DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN MATERIA DE SALUD Y CULTURA Y ACCESO A LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN: 5.386,50 €**

**Aportación Comunidad de Madrid: 50%**

**Aportación Ayuntamiento: 50%**

##### **3. ACTUACIONES EN MATERIA DE PARTICIPACIÓN SOCIAL Y DE INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN LOCAL**

**TOTAL ACTUACIONES EN MATERIA DE PARTICIPACIÓN SOCIAL Y DE INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN LOCAL: 5.386,50 €**

**Aportación Comunidad de Madrid: 50%**

**Aportación Ayuntamiento: 50%**

## V. OBLIGACIONES ESPECÍFICAS DE LA ENTIDAD LOCAL

La Entidad Local firmante se compromete a realizar las siguientes actuaciones:

- a) La financiación de todas las actuaciones contenidas en el presente Programa quedará supeditada a la aprobación de las mismas por la Dirección General de Igualdad.
- b) Presentar durante el mes de enero o primer mes de ejecución del Convenio, la previsión presupuestaria para las distintas líneas de actuación, respetando en todo caso, los límites establecidos en la cláusula relativa a la financiación y las cuantías totales indicadas en el presente Anexo. Esta previsión presupuestaria debe contener desagregados los gastos para cada uno de los objetivos estratégicos.
- c) Informar, por escrito a la Dirección General de Igualdad, cualquier modificación o variación que proceda realizar en el proyecto aceptado, así como facilitar la verificación, por parte de la Dirección General de Igualdad, de las actividades acordadas para dar cumplimiento al objeto del Programa. La Dirección General de Igualdad podrá rechazar, en su caso, aquellas modificaciones o variaciones en los términos referidos en el anterior apartado.
- d) Informar por escrito a la Dirección General de Igualdad, con al menos un mes de antelación a su puesta en marcha, sobre las actividades a desarrollar por cada uno de los objetivos estratégicos que componen las diferentes líneas de actuación del Programa, tanto desde el punto de vista de su contenido, como del calendario de ejecución y del coste previsto, a través de modelo normalizado facilitado por la Dirección General de Igualdad. La Dirección General de Igualdad podrá rechazar, en su caso, aquellas actuaciones que no se enmarquen en los objetivos del presente Programa, incumplan los requisitos establecidos (número estimado de participantes, población destinataria) o cuyo presupuesto se considere excesivo para el tipo de acción a desarrollar, el número potencial de participantes o su impacto en la población general.
- e) Facilitar la verificación, por parte de la Dirección General de Igualdad, de la ejecución de las actuaciones desarrolladas para dar cumplimiento al objeto del Programa. Y en lo concerniente a las actuaciones cofinanciadas por el FSE +, cuanta información le sea requerida por la Intervención General de la Comunidad de Madrid, Cámara de Cuentas de la Comunidad de Madrid, la Unión Europea, Unidad Administrativa del Fondo Social Europeo y Dirección General de Presupuestos de la Comunidad de Madrid, dando así cumplimiento a lo establecido en el Reglamento (UE) 2021/1060 del Parlamento Europeo y del Consejo de 24 de junio de 2021 de disposiciones comunes.
- f) Custodiar y velar para que todos los documentos justificativos relativos a los gastos y pagos estén a disposición de los organismos de control durante un plazo de cinco años a partir del 31 de diciembre del año en que la autoridad de gestión efectúe el último pago al beneficiario.

- g) Nombrar de entre su personal un Coordinador/a para la ejecución de todas las actuaciones previstas en este Programa, comprometiéndose a comunicar durante los dos primeros meses de cada año a la Dirección General de Igualdad, la identidad del representante de la Entidad Local que ejerza las labores de coordinación, que en todo caso deberá pertenecer a la Entidad Local, con indicación de su categoría profesional, así como las variaciones que, en su caso, se produzcan.
- h) Emitir una Memoria Anual, que se presentará junto con la segunda justificación de gastos y pagos, de acuerdo al modelo normalizado facilitado por la Dirección General de Igualdad.
- i) Emitir los informes requeridos por la Dirección General de Igualdad, en relación con las actuaciones y desarrollo del Programa. Asimismo, y en el caso de las actuaciones cofinanciadas por el FSE +, se facilitará información suficiente que permita a la Comunidad de Madrid la obtención de indicadores de realización y resultados previstos en el Anexo I del Reglamento (UE) 2021/1057 del Parlamento Europeo y del Consejo de 24 de junio de 2021, por el que se establece el Fondo Social Europeo Plus (FSE +) para justificar esta actuación en el futuro Programa Operativo FSE + 2021-2027 de la Comunidad de Madrid.
- j) Cumplir con las obligaciones de información y comunicación de las actividades cofinanciadas por el FSE + en los Programas Operativos de la Comunidad de Madrid, periodo de programación 2021-2027.
- k) Difundir y dar publicidad de todas las actuaciones desarrolladas conjuntamente entre la Entidad Local y la Consejería competente en materia de mujer, en el marco de este Programa, así como de otras realizadas por la Consejería que pudieran ser de interés para la población de la Entidad Local.
- l) Proceder al pago de las cantidades establecidas en el Convenio correspondientes a la Entidad Local, en los plazos señalados en el mismo.
- m) Cualquier otra descrita a lo largo del Anexo de este Programa, incluidas todas las actuaciones tendentes a facilitar el seguimiento técnico de su ejecución.

## **VI. OBLIGACIONES ESPECÍFICAS DE LA CONSEJERÍA COMPETENTE (DIRECCIÓN GENERAL DE IGUALDAD)**

- a) Coordinar y supervisar, mediante los mecanismos apropiados, el desarrollo del presente Programa.
- b) Facilitar los logotipos, soportes normalizados e instrucciones necesarios para la ejecución del Programa.
- c) Facilitar cuanta información sea necesaria para cumplir las obligaciones derivadas de la cofinanciación del FSE+ de las actuaciones en materia de promoción de la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y la educación.

- d) Proceder al pago de las cantidades establecidas en el Convenio correspondientes a la Consejería competente, en los plazos señalados en el mismo.

## VII. DOCUMENTACIÓN A PRESENTAR PARA LA JUSTIFICACIÓN DEL GASTO Y DEL PAGO.

De acuerdo a lo establecido en la Cláusula Cuarta (justificación de gastos y pagos), la Entidad Local deberá presentar en los plazos establecidos la siguiente documentación:

- Certificación del Interventor o, en su caso, persona que ostente la competencia, con el Conforme y Visto Bueno de Alcaldía, en el que consten las cantidades efectivamente gastadas y pagadas, en relación con las cuantías que se financian en el presente Programa, según modelo de certificación que consta en este Convenio como Anexo B.
- Documentación acreditativa de los gastos realizados; facturas, nóminas, justificantes de las cotizaciones de los Seguros Sociales e informes y justificantes correspondientes.
- Documentación acreditativa de los pagos realizados mediante la aportación de certificación bancaria que contenga identificados los gastos, su cuantía y fecha de adeudo en cuenta o recibo individual de la orden de transferencia bancaria donde conste el gasto, su cuantía y la fecha de adeudo en cuenta. En todo caso, certificado del responsable municipal sobre actividades realizadas con personal propio de la Entidad Local.
- Ejemplares o pruebas gráficas de los materiales o elementos de difusión.
- Listados de participantes en los talleres, en todo caso, en los de convivencia en igualdad y gestión del tiempo. Y/o pruebas documentales o gráficas de la realidad material de las actuaciones desarrolladas.
- Declaración de gastos y pagos del Interventor o, en su caso, persona que ostente la competencia, con el Conforme y Visto Bueno de la Alcaldía, según modelo que consta en este Convenio como Anexo C.
- Certificado de que el IVA que pudiera figurar en las facturas, incluido en la liquidación de gastos, ha sido soportado por la Entidad Local y/o declaración de exención del mismo, según modelo normalizado facilitado por la Dirección General de Igualdad.
- Certificado de la no concurrencia con otras subvenciones o ayudas públicas o privadas, según modelo normalizado facilitado por la Dirección General de Igualdad.
- Certificado de no generación de ingresos, según modelo normalizado facilitado por la Dirección General de Igualdad.
- Justificación de la realización y liquidación de las retenciones practicadas a terceros.

La Dirección General de Igualdad facilitará a la Entidad Local las instrucciones y soportes documentales necesarios a la firma del Convenio.

### **VIII. MODIFICACIONES Y COMPENSACIONES.**

A instancia de la Entidad Local, y con el informe favorable de la Comisión de Seguimiento, podrán modificarse las cuantías asignadas entre las distintas líneas de actuación que componen el Programa, siempre que la modificación propuesta no suponga una minoración de más del 50% de la cuantía asignada para esa línea de actuación:

- Entre las actuaciones en materia de promoción de la igualdad de oportunidades en materia de salud y cultura y de acceso a la sociedad de la información y las actuaciones en materia de participación social y de incorporación de la perspectiva de género en la Administración Local.

Y por otro lado se podrán realizar modificaciones entre las cuantías de los objetivos estratégicos pertenecientes a una misma línea de actuación, detalladas por la entidad local en la previsión presupuestaria a la que se refiere el punto V, apartado b) de este Anexo.

Las modificaciones sólo serán tramitadas si la solicitud de las mismas se presenta al menos con un mes de antelación al final de cada periodo de justificación.

No será necesaria la modificación de las distintas líneas de actuación incluidas en este Anexo, y se procederá directamente a la compensación, al finalizar el periodo de ejecución, siempre con el límite de la cantidad total del citado Anexo, cuando exista exceso de gasto en alguna de las líneas de actuación con posibilidad de modificación entre las mismas, o en alguna de las partidas de gastos de una misma línea de actuación.

**ANEXO A**

**MODELO DE CERTIFICADO DEL GASTO Y PAGO**

CONVENIO DE COLABORACIÓN ENTRE LA COMUNIDAD DE MADRID Y EL AYUNTAMIENTO DE ALCOBENDAS, PARA LA REALIZACIÓN DE ACTUACIONES CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y PARA LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

D/D<sup>a</sup> ..... , en calidad de.....del Ayuntamiento de Alcobendas,  
certifica:

Que de acuerdo con la documentación obrante en este Ayuntamiento, los gastos y pagos abajo relacionados se han realizado en ejecución del Convenio de referencia:

PROGRAMA CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO										
I FUNCIONAMIENTO DEL PMORVG. SERVICIOS DE ASISTENCIA INTEGRAL Y MULTIDISCIPLINAR. COORDINACIÓN, TAREAS ADMINISTRATIVAS Y OTROS PROFESIONALES ESPECIALISTAS.										
1. ATENCIÓN PSICOLÓGICA A MUJERES										
Nº	CONCEPTO	Nº FACTURA / FECHA	NOMBRE O RAZÓN SOCIAL	BASE IMPONIBLE	IVA	TOTAL	DOCUMENTO PRESUPUESTARIO	FECHA DE LIQUIDACIÓN	DOCUMENTO CONTABLE REFERENCIA DE PAGO	
1										
2										
3										
Nº	GASTO PERSONAL	DATOS TERCERO		NIF	IMPORTE DEVENGO	CUOTA DE LA SEGURIDAD SOCIAL (*)	TOTAL	FECHA DE LIQUIDACIÓN	DOCUMENTO CONTABLE REFERENCIA DE PAGO	
4										
5										
6										

2. ATENCIÓN SOCIAL										
Nº	CONCEPTO	Nº FACTURA / FECHA	NOMBRE O RAZÓN SOCIAL	BASE IMPONIBLE	IVA	TOTAL	DOCUMENTO PRESUPUESTARIO	FECHA DE LIQUIDACIÓN	DOCUMENTO CONTABLE REFERENCIA DE PAGO	
1										
2										
3										
Nº	GASTO PERSONAL	DATOS TERCERO	NIF	IMPORTE DEVENGO	CUOTA DE LA SEGURIDAD SOCIAL (*)	TOTAL	DOCUMENTO PRESUPUESTARIO	FECHA DE LIQUIDACIÓN	DOCUMENTO CONTABLE REFERENCIA DE PAGO	
4										
5										
6										

3. ASESORÍA JURÍDICA										
Nº	CONCEPTO	Nº FACTURA / FECHA	NOMBRE O RAZÓN SOCIAL	BASE IMPONIBLE	IVA	TOTAL	DOCUMENTO PRESUPUESTARIO	FECHA DE LIQUIDACIÓN	DOCUMENTO CONTABLE REFERENCIA DE PAGO	
1										
2										
3										
Nº	GASTO PERSONAL	DATOS TERCERO	NIF	IMPORTE DEVENGO	CUOTA DE LA SEGURIDAD SOCIAL (*)	TOTAL	DOCUMENTO PRESUPUESTARIO	FECHA DE LIQUIDACIÓN	DOCUMENTO CONTABLE REFERENCIA DE PAGO	
4										
5										
6										

4. ASISTENCIA PSICOLÓGICA A MENORES										
Nº	CONCEPTO	Nº FACTURA / FECHA	NOMBRE O RAZÓN SOCIAL	BASE IMPONIBLE	IVA	TOTAL	DOCUMENTO PRESUPUESTARIO	FECHA DE LIQUIDACIÓN	DOCUMENTO CONTABLE REFERENCIA DE PAGO	
Nº	GASTO PERSONAL	DATOS TERCERO		NIF	IMPORTE DEVENGO	CUOTA DE LA SEGURIDAD SOCIAL (*)	TOTAL	FECHA DE LIQUIDACIÓN	DOCUMENTO CONTABLE REFERENCIA DE PAGO	
1										
2										
3										
4										
5										
6										

5. COORDINACIÓN, TAREAS ADMINISTRATIVAS Y OTROS PROFESIONALES ESPECIALISTAS.										
Nº	CONCEPTO	Nº FACTURA / FECHA	NOMBRE O RAZÓN SOCIAL	BASE IMPONIBLE	IVA	TOTAL	DOCUMENTO PRESUPUESTARIO	FECHA DE LIQUIDACIÓN	DOCUMENTO CONTABLE REFERENCIA DE PAGO	
Nº	GASTO PERSONAL	DATOS TERCERO		NIF	IMPORTE DEVENGO	CUOTA DE LA SEGURIDAD SOCIAL (*)	TOTAL	FECHA DE LIQUIDACIÓN	DOCUMENTO CONTABLE REFERENCIA DE PAGO	
1										
2										
3										
4										
5										
6										

TOTAL SERVICIOS PERSONAL FUNCIONAMIENTO DEL PMORVG:.....€  
 (100% FINANCIACIÓN C.M.).....€

II OTRAS PRESTACIONES Y AYUDAS DE CARÁCTER COMPLEMENTARIO.				
1. AYUDAS ECONÓMICAS				
Nº	CONCEPTO	DOCUMENTO PRESUPUESTARIO	FECHA DE LIQUIDACIÓN	DOCUMENTO CONTABLE REFERENCIA DE PAGO
1				
2				
3				
Nº	NOMBRE Y APELLIDOS DE LA BENEFICIARIA	NIF	IMPORTE AYUDA	
4				
5				
6				

2. ACTUACIONES GRUPALES									
Nº	CONCEPTO	Nº FACTURA / FECHA	NOMBRE O RAZÓN SOCIAL	BASE IMPONIBLE	IVA	TOTAL	DOCUMENTO PRESUPUESTARIO	FECHA DE LIQUIDACIÓN	DOCUMENTO CONTABLE REFERENCIA DE PAGO
1									
2									
3									

Nº	GASTO PERSONAL	DATOS TERCERO	NIF	IMPORTE DEVENGO	CUOTA DE LA SEGURIDAD SOCIAL (*)	TOTAL	FECHA DE LIQUIDACIÓN	DOCUMENTO CONTABLE REFERENCIA DE PAGO
4								
5								
6								

3. GASTOS CORRIENTES									
Nº	CONCEPTO	Nº FACTURA / FECHA	NOMBRE O RAZON SOCIAL	BASE IMPONIBLE	IVA	TOTAL	DOCUMENTO PRESUPUESTARIO	FECHA DE LIQUIDACIÓN	DOCUMENTO CONTABLE REFERENCIA DE PAGO
1									
2									
3									

TOTAL PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS:.....€  
 (85% FINANCIACIÓN C.M.).....€

III. ACTUACIONES EN MATERIA DE SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO.									
1. ACTUACIONES SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN.									
Nº	CONCEPTO	Nº FACTURA / FECHA	NOMBRE O RAZON SOCIAL	BASE IMPONIBLE	IVA	TOTAL	DOCUMENTO PRESUPUESTARIO	FECHA DE LIQUIDACIÓN	DOCUMENTO CONTABLE REFERENCIA DE PAGO
1									
2									
3									

Nº	GASTO PERSONAL	DATOS TERCERO	NIF	IMPORTE DEVENGO	CUOTA DE LA SEGURIDAD SOCIAL (*)	TOTAL	FECHA DE LIQUIDACIÓN	DOCUMENTO CONTABLE REFERENCIA DE PAGO
4								
5								
6								

**TOTAL ACTUACIONES PREVENCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN:.....€**  
**(85% FINANCIACIÓN C.M.).....€**

Vº Bº  
 El/La Alcalde/sa

CONFORME  
 El/La Interventor/a / Cargo competente

Fdo.:.....

Fdo.:.....

**ANEXO B**

**MODELO DE CERTIFICADO DEL GASTO Y PAGO**

CONVENIO DE COLABORACIÓN ENTRE LA COMUNIDAD DE MADRID Y EL AYUNTAMIENTO DE ALCOBENDAS, PARA LA REALIZACIÓN DE ACTUACIONES CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y PARA LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

D/Dª....., en calidad de.....del Ayuntamiento de Alcobendas, certifica:

Que de acuerdo con la documentación obrante en este Ayuntamiento, los gastos y pagos abajo relacionados se han realizado en ejecución del Convenio de referencia:

PROGRAMA DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES										
I ACTUACIONES EN MATERIA DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO AL EMPLEO										
1. EMPLEO, PROMOCIÓN PROFESIONAL Y LIDERAZGO.										
Nº	CONCEPTO	Nº FACTURA / FECHA	NOMBRE O RAZÓN SOCIAL	BASE IMPONIBLE	IVA	TOTAL	DOCUMENTO PRESUPUESTARIO	FECHA DE LIQUIDACIÓN	DOCUMENTO CONTABLE REFERENCIA DE PAGO	
1										
2										
3										
Nº	GASTO PERSONAL	DATOS TERCERO		NIF	IMPORTE DEVENGO	CUOTA DE LA SEGURIDAD SOCIAL (*)	TOTAL	FECHA DE LIQUIDACIÓN	DOCUMENTO CONTABLE REFERENCIA DE PAGO	
4										
5										

TOTAL ACTUACIONES EMPLEO, PROMOCIÓN PROFESIONAL Y LIDERAZGO :.....€

2. CONCILIACIÓN, CORRESPONSABILIDAD EMPRESARIAL Y USO DEL TIEMPO									
Nº	CONCEPTO	Nº FACTURA / FECHA	NOMBRE O RAZÓN SOCIAL	BASE IMPONIBLE	IVA	TOTAL	DOCUMENTO PRESUPUESTARIO	FECHA DE LIQUIDACIÓN	DOCUMENTO CONTABLE REFERENCIA DE PAGO
1									
2									
3									
Nº	GASTO PERSONAL	DATOS TERCERO	NIF	IMPORTE DEVENGO	CUOTA DE LA SEGURIDAD SOCIAL (*)	TOTAL	DOCUMENTO CONTABLE REFERENCIA DE PAGO	FECHA DE LIQUIDACIÓN	DOCUMENTO CONTABLE REFERENCIA DE PAGO
4									
5									

TOTAL ACTUACIONES CONCILIACIÓN, CORRESPONSABILIDAD Y USO DEL TIEMPO:.....€

Nº	% COSTES INDIRECTOS ESTABLECIDO EN PREVISIÓN PRESUPUESTARIA	TOTAL COSTES INDIRECTOS (% aplicado sobre el total de los apartados 1 y 2 de este eje)
1		

TOTAL PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO AL EMPLEO:.....€  
 (100% FINANCIACIÓN C.M.).....€

II. ACTUACIONES EN MATERIA DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN MATERIA DE SALUD Y CULTURA Y ACCESO A LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN.										
1. SALUD, DEPORTE Y HÁBITOS SALUDABLES.										
Nº	CONCEPTO	Nº FACTURA / FECHA	NOMBRE O RAZÓN SOCIAL	BASE IMPONIBLE	IVA	TOTAL	DOCUMENTO PRESUPUESTARIO	FECHA DE LIQUIDACIÓN	DOCUMENTO CONTABLE REFERENCIA DE PAGO	
1										
2										
3										
Nº	GASTO PERSONAL	DATOS TERCERO	NIF	IMPORTE DEVENGO	CUOTA DE LA SEGURIDAD SOCIAL (*)	TOTAL	DOCUMENTO CONTABLE REFERENCIA DE PAGO			
4										
5										
6										

TOTAL ACTUACIONES SALUD, DEPORTE Y HÁBITOS SALUDABLES: .....€

2. CULTURA Y ACCESO A LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN										
Nº	CONCEPTO	Nº FACTURA / FECHA	NOMBRE O RAZÓN SOCIAL	BASE IMPONIBLE	IVA	TOTAL	DOCUMENTO PRESUPUESTARIO	FECHA DE LIQUIDACIÓN	DOCUMENTO CONTABLE REFERENCIA DE PAGO	
1										
2										

3										
Nº	GASTO PERSONAL	DATOS TERCERO	NIF	IMPORTE DEVENGO	CUOTA DE LA SEGURIDAD SOCIAL (*)	TOTAL	FECHA DE LIQUIDACIÓN	DOCUMENTO CONTABLE REFERENCIA DE PAGO		
4										
5										
6										

TOTAL ACTUACIONES CULTURA Y ACCESO A LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN: .....€

TOTAL PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN MATERIA DE SALUD Y CULTURA Y DE ACCESO A LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN:.....€

(50% FINANCIACIÓN C.M.).....€

III. ACTUACIONES EN MATERIA DE PARTICIPACIÓN SOCIAL Y DE INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN LOCAL.							
1. CAMBIO CULTURAL HACIA LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES Y PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES							
Nº	CONCEPTO	Nº FACTURA / FECHA	NOMBRE O RAZÓN SOCIAL	BASE IMPONIBLE	IVA	TOTAL	DOCUMENTO CONTABLE REFERENCIA DE PAGO
1							
2							

3													
Nº	GASTO PERSONAL	DATOS TERCERO	NIF	IMPORTE DEVENGO	CUOTA DE LA SEGURIDAD SOCIAL (*)	TOTAL	FECHA DE LIQUIDACIÓN	DOCUMENTO CONTABLE REFERENCIA DE PAGO					
4													
5													
6													

TOTAL ACTUACIONES CAMBIO CULTURAL HACIA LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES Y PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES: .....€

2. INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN LOCAL.												
Nº	CONCEPTO	Nº FACTURA / FECHA	NOMBRE O RAZÓN SOCIAL	BASE IMPONIBLE	IVA	TOTAL	DOCUMENTO PRESUPUESTARIO	FECHA DE LIQUIDACIÓN	DOCUMENTO CONTABLE REFERENCIA DE PAGO			
1												
2												
3												
Nº	GASTO PERSONAL	DATOS TERCERO	NIF	IMPORTE DEVENGO	CUOTA DE LA SEGURIDAD SOCIAL (*)	TOTAL	FECHA DE LIQUIDACIÓN	DOCUMENTO CONTABLE REFERENCIA DE PAGO				
4												
5												
6												

TOTAL INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN LOCAL: .....€

**TOTAL PARTICIPACIÓN SOCIAL Y DE INCORPORACIÓN DE  
LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN LOCAL:.....€  
(50% FINANCIACIÓN C.M.).....€**

Madrid, a la fecha de la firma

Vº Bº  
El/La Alcalde/sa

CONFORME  
El/La Interventor/a / Cargo competente

Fdo:.....

Fdo:.....

**ANEXO C****MODELO DE DECLARACIÓN DE GASTOS Y PAGOS DEL PROGRAMA DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES CON CARGO AL CONVENIO PARA LA REALIZACIÓN DE ACTUACIONES CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y PARA LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES SUSCRITO CON LA COMUNIDAD DE MADRID**

DON/ DOÑA \_\_\_\_\_, en calidad de..... del Ayuntamiento de Alcobendas

**CERTIFICA:**

1º) Según los datos de la Contabilidad y conforme certificación (Anexo II B) emitida por esta Intervención/Secretaría/ Oficina en fecha \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_, se han liquidado los gastos correspondientes a **Actuaciones en materia de promoción de la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo del Programa de Promoción de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres**, cofinanciado por el Fondo Social Europeo+, correspondientes al *Convenio de Colaboración para la realización de actuaciones en materia de Violencia de Género y para la Promoción de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres*, periodo comprendido entre el \_\_\_ de \_\_\_ de \_\_\_ y el \_\_\_ de \_\_\_ de \_\_\_, por un importe total de \_\_\_\_\_ €; hallándose los originales de los documentos justificativos del pago efectivo de estos gastos depositado en las dependencias de este Ayuntamiento.

2º) La declaración de estos gastos y pagos es exacta y de conformidad con lo previsto en el artículo 74 apartado 1 i) del Reglamento (UE) 2021/1060 del Parlamento Europeo y del Consejo del 24 de junio, se ha efectuado a partir de un sistema de registros contables independientes o utilizan códigos de contabilidad apropiados, sin perjuicio de las normas de contabilidad nacional.

3º) De conformidad con lo establecido en el artículo 82 del Reglamento (UE) 2021/1060 del Parlamento Europeo y del Consejo del 24 de junio, por el que se establecen las disposiciones comunes, los documentos justificativos están y seguirán estando disponibles durante un periodo mínimo de cinco años, a partir del 31 de diciembre siguiente a la presentación de las cuentas en las que estén incluidos los gastos de la operación, en la entidad local correspondiente.

En \_\_\_\_\_ a la fecha de la firma

VºBº  
El/La Alcalde/sa

CONFORME  
El/La Interventor/a / Cargo competente

Fdo.:.....

Fdo.:.....

**ANEXO D****PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES****T.D.P “REGISTRO DE ACTUACIÓN PARA LA MUJER”**

Responsable	Dirección General de Igualdad c/Manuel de Falla 7, Madrid
Finalidad	Gestión de los datos de las usuarias de la Red de Atención Integral para la Violencia de género de la Comunidad de Madrid. Gestión y documentación de las resoluciones judiciales como punto de coordinación y actuaciones administrativas generadas por las usuarias de la red de centros y servicios para mujeres de la Comunidad de Madrid. Asistencia psicológica, social, jurídica e inserción laboral.
Legitimación	Art. 6.1 c) d) y e) RGPD
Derechos a ejercer	Acceso, rectificación, supresión y oposición, limitación del tratamiento, portabilidad de datos y a no ser objeto de decisiones individualizadas automatizadas, u otros reconocidos por la normativa aplicable
Datos de contacto	<a href="mailto:protecciondatos-psociales@madrid.org">protecciondatos-psociales@madrid.org</a> calle O'Donnell 50, Madrid
Información adicional	<a href="http://www.comunidad.madrid/protecciondedatos">www.comunidad.madrid/protecciondedatos</a>

**“ENCARGO DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES”****1.-Descripción general del tratamiento de Datos Personales a efectuar**

La Dirección General de Igualdad, facilitará al Ayuntamiento el sistema telemático para los PMORVG, para el acceso a los expedientes de las usuarias dadas de alta. Los Datos Personales se tratarán únicamente por el personal adscrito a dicho servicio, que deberá ser comunicado a la D.G. de Igualdad.

**2.- Identificación de los datos personales tratados y del colectivo afectado**

Los colectivos de interesados y Datos Personales tratados a las que puede tener acceso el Ayuntamiento son:

Colectivo de titulares de los datos personales:

Usuarias del PMORVG: Víctimas de Violencia de Género y a sus hijos e hijas y otras personas dependientes

Datos personales tratados y actualizados

\*\*\*DATOS IDENTIFICATIVOS, DE CONTACTO de sus allegados y/o familiares.

\*\*\*DATOS DEL ENTORNO SOCIAL, ECONÓMICOS. En su caso ACADÉMICOS y PROFESIONALES.

\*\*\*CATEGORÍAS ESPECIALES DE DATOS: DATOS DE SALUD Y DATOS DE INFRACCIONES Y SANCIONES ADMINISTRATIVAS/PENALES.

### 3.- Elementos del tratamiento y soportes de los datos y la información

El tratamiento de los Datos Personales comprenderá: (márquese lo que proceda)

<input checked="" type="checkbox"/> Recogida (captura de datos)	<input checked="" type="checkbox"/> Registro (grabación)	<input checked="" type="checkbox"/> Estructuración	<input checked="" type="checkbox"/> Actualización
<input checked="" type="checkbox"/> Conservación (almacenamiento)	<input type="checkbox"/> Extracción (retrieval)	<input checked="" type="checkbox"/> Consulta	<input type="checkbox"/> Cesión
<input type="checkbox"/> Difusión	<input checked="" type="checkbox"/> Interconexión (cruce)	<input checked="" type="checkbox"/> Cotejo	<input type="checkbox"/> Limitación
<input type="checkbox"/> Supresión	<input checked="" type="checkbox"/> Destrucción (de copias temporales)	<input checked="" type="checkbox"/> Conservación (en sus sistemas de información)	<input type="checkbox"/> Otros: _____
<input type="checkbox"/> Duplicado	<input type="checkbox"/> Copia (copias temporales)	<input checked="" type="checkbox"/> Copia de seguridad	<input type="checkbox"/> Recuperación

En el supuesto de resultar necesario otras o distintas operaciones se solicitará autorización previa a la Dirección General de Igualdad.

### Soportes y Medidas Técnicas en la que se desarrollarán los tratamientos de datos **propiedad del AYUNTAMIENTO.**

Sin perjuicio de los accesos autorizados al sistema telemático de los PORMVG, los datos personales facilitados por la D.G de Igualdad y/u órganos judiciales, podrán ser tratados en los sistemas de información propiedad del Ayuntamiento, quien deberá en todo caso, garantizar el cumplimiento de lo establecido tanto en la normativa vigente en materia de protección de datos personales como en el Esquema Nacional de Seguridad.

### 4.- Disposición relativa a las medidas de seguridad en los equipos propiedad del AYUNTAMIENTO.

Los datos personales, en cumplimiento del artículo 32 del RGPD así como de la D. Adicional 1ª de la Ley Orgánica 3/2018, de PDP y GDD, deberán ser protegidos conforme a las medidas establecidas en el Esquema Nacional de Seguridad. Se deberá de preservar, en todo caso, la confidencialidad, integridad y disponibilidad. De acuerdo con la evaluación de riesgos realizada, se deben implantar, al menos, las medidas de seguridad siguientes:

- Las medidas contenidas en el Anexo II del Esquema Nacional de Seguridad (Real Decreto 311/2022, de 3 de mayo): nivel de seguridad **Medio**: a modo ilustrativo, no limitativo: copias de seguridad, autenticación de los usuarios, trazabilidad y cifrado de la información.

- En el supuesto de que el Ayuntamiento tenga que desarrollar un expediente individual para cada usuaria, paralelo al tratamiento que registre en el PMORVG, responsabilidad de la Dirección General de Igualdad, se deberá adoptar el **nivel de seguridad Medio del Esquema Nacional de Seguridad** (D. Adicional 1ª.2 LOPDPGDD 3/2018)

A estos efectos, el Ayuntamiento responderá a título de **responsable de tratamiento de ellos**, así como de cuantos incumplimientos les sean achacados del presente encargo, por las autoridades competentes, o de aquellos tratamientos de datos personales de los usuarios que realice por su cuenta y riesgo.

### 5.-Duración y Disponibilidad de los Datos Personales

DURACIÓN: la duración del presente encargo coincidirá con la del Convenio que trae causa y/o sus prórrogas.

Una vez finalice el encargo, el Ayuntamiento, debe de:

- Devolver a la Dirección General de Igualdad los datos personales junto con los soportes donde consten, siempre que no se mantenga el PMORVG. La devolución debe comportar el borrado total de los datos existentes en los equipos informáticos utilizados, y la entrega material del resto de los soportes (papel, cd...) No obstante, el Ayuntamiento podrá conservar una copia, con los datos debidamente bloqueados, mientras puedan derivarse responsabilidades de la ejecución de la prestación.
- **En todo caso:** - El Ayuntamiento debe certificar (a través de un tercero prestador de estos servicios, o bien mediante declaración responsable de su representante legal) por escrito que ha procedido al borrado y/o a la destrucción, en los términos arriba referenciados.

De incumplir el Ayuntamiento en su calidad de Encargado de tratamiento con las estipulaciones del presente Encargo quedará considerado a título de Responsable del régimen de infracciones y sanciones establecidas en el artículo 73 y siguientes de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales.

El Responsable del tratamiento  
CONSEJERÍA COMPETENTE

Encargado de Tratamiento de Datos  
AYUNTAMIENTO DE ALCOBENDAS

Fdo:.....

Fdo:.....

(03/24.928/22)



## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Familia, Juventud y Política Social

- 7** *CONVENIO de colaboración de 5 de diciembre de 2022, entre la Comunidad de Madrid y el Ayuntamiento de Boadilla del Monte, para la realización de actuaciones contra la violencia de género y para la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.*

Madrid, a 5 de diciembre de 2022.

#### REUNIDOS

De una parte, la Ecma. Sra. D.<sup>a</sup> María Concepción Dancausa Treviño, Consejera de Familia, Juventud y Política Social de la Comunidad de Madrid, nombrada mediante Decreto 47/2021, de 19 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, actuando en virtud de las competencias que le otorga el artículo 41.a) de la Ley 1/1983, de 13 de diciembre, de Gobierno y Administración de la Comunidad de Madrid, y el artículo 3.2.a) del Decreto 48/2019, de 10 de junio, por el que se regula la actividad convencional de la Comunidad de Madrid.

De otra, el Ilmo. Sr. D. Francisco Javier Úbeda Liébana, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Boadilla del Monte, actuando en cumplimiento de las facultades que le otorga el artículo 21.1.b) de la Ley 7/1985 de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, las cuales le han sido encomendadas a tenor de su elección en sesión constitutiva celebrada por el Pleno del Ayuntamiento de Boadilla del Monte el día 15 de junio de 2019.

Actuando ambas partes en el ejercicio de sus respectivos cargos, se reconocen mutua capacidad para la suscripción del presente Convenio de colaboración y

#### MANIFIESTAN

##### Primero

El Estatuto de Autonomía de la Comunidad de Madrid, aprobado por la Ley Orgánica 3/1983, de 25 de febrero, en su artículo 26.1.25 establece como competencia exclusiva de la Comunidad de Madrid la promoción de la igualdad respecto a la mujer que garantice su participación libre y eficaz en el desarrollo político, social, económico y cultural. Por otro lado, el artículo 26.1.23 establece la competencia exclusiva de la Comunidad de Madrid en materia de promoción y ayuda a la tercera edad, emigrantes, minusválidos y demás grupos sociales necesitados de especial atención, incluida la creación de centros de protección, inserción y rehabilitación.

Por su parte el artículo 25.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases de Régimen Local, expresamente establece en su apartado o) como competencia propia de la entidad local, las actuaciones en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, así como contra la violencia de género.

##### Segundo

Este Convenio se fundamenta en lo establecido en los artículos 140.2 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público; 57 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases de Régimen Local; y 135 de la Ley Autonómica 2/2003, de 11 de marzo, de Administración Local de la Comunidad de Madrid.

##### Tercero

El artículo 135 de la Ley 2/2003, de 11 de marzo, de Administración Local de la Comunidad de Madrid, establece, en su apartado I, que la Comunidad de Madrid y las Entidades Locales madrileñas podrán celebrar entre sí los Convenios que tengan por conveniente en asuntos de su interés común de acuerdo con los principios establecidos en este título y

sin más limitaciones que las establecidas por la ley y el debido respeto a la autonomía de las entidades que los celebren.

#### **Cuarto**

Este Convenio tiene la naturaleza de los previstos en el artículo 6.1 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014, estando por lo tanto excluido del ámbito de aplicación de dicha normativa sobre contratación administrativa.

#### **Quinto**

A través del Decreto 208/2021, de 1 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Familia, Juventud y Política Social, queda adscrita la Dirección General de Igualdad a dicha Consejería y se definen sus competencias entre la que se encuentra la adopción de medidas de atención integral a víctimas de violencia de género en todas sus manifestaciones, a través de la Red de Puntos Municipales del Observatorio Regional de la Violencia de Género de la Comunidad de Madrid.

#### **Sexto**

Actualmente, la Comunidad de Madrid dispone de una normativa específica en materia de violencia de género, la Ley 5/2005, de 20 de diciembre, Integral contra la Violencia de Género, que, en su artículo 36, recoge el sistema autonómico de atención integral a las víctimas de violencia de género, compuesto, además de por la Red de Centros y Servicios para Mujeres, por la Red de Puntos Municipales del Observatorio Regional de la Violencia de Género.

Asimismo, el artículo 37 de la mencionada Ley establece que la Comunidad de Madrid, a través de la Consejería competente en materia de mujer y, en colaboración con los municipios, pondrá en marcha la Red de Puntos Municipales del Observatorio Regional de la Violencia de Género, para lo cual aportará la financiación adecuada.

El mismo artículo establece que los Puntos Municipales del Observatorio Regional de la Violencia de Género son unidades pertenecientes a la Administración Local, a los que corresponde desarrollar acciones de carácter preventivo y de sensibilización, así como de información, orientación, derivación y acompañamiento a las víctimas de violencia de género que así lo soliciten.

Además, como consecuencia de la Ley 3/2018, de 22 de junio, de modificación de la Ley 5/2005, de 20 de diciembre, Integral contra la Violencia de Género de la Comunidad de Madrid, corresponde a los Puntos Municipales del Observatorio Regional de la Violencia de Género, como servicios municipales de atención integral a mujeres víctimas de género, emitir el correspondiente informe técnico acreditativo de la condición de víctima de violencia de género, que dará lugar a los derechos reconocidos en la citada Ley.

En ejecución de las anteriores previsiones, la Comunidad de Madrid ha venido suscribiendo los correspondientes convenios de colaboración con las Entidades Locales, estableciendo los medios y atribuciones de los Puntos Municipales, así como las aportaciones que se han ido comprometiendo a aportar cada una de las partes. Estos convenios se han venido prorrogando y, en su caso, modificando, con el objeto de actualizar sus contenidos y concretar y definir criterios relativos a las actuaciones a realizar con cargo a cada uno de los distintos apartados que se contemplan, consiguiendo una mayor eficacia y eficiencia en la utilización de los recursos disponibles, así como una mayor certidumbre jurídica para las partes firmantes, en cuanto a sus obligaciones y derechos.

Además, y para contribuir a la erradicación de la violencia de género e incrementar la eficacia de las medidas ya implantadas, la Comunidad de Madrid sigue contando con dos estrategias de actuación: la Estrategia Madrileña contra la Violencia de Género y la Estrategia Madrileña contra la Trata de Seres Humanos con fines de Explotación Sexual, ambas ejecutadas durante el período comprendido entre los años 2016 y 2021.

#### **Séptimo**

Tras varios meses de trabajos, el 13 de septiembre de 2017 el Pleno del Senado aprobó, por unanimidad, el Informe de la Ponencia de Estudio para la elaboración de estrategias contra la violencia de género. Por su parte, el Congreso, en su sesión plenaria del 28 de sep-

tiembre de 2017, aprobó sin ningún voto en contra el Informe de la Subcomisión para un Pacto de Estado en materia de Violencia de Género.

Ambos informes recogen un conjunto de propuestas de actuación para los próximos años entre las que se incluyen específicamente las principales reformas que deben acometerse para dar cumplimiento efectivo a ese fin, así como a las recomendaciones de los organismos internacionales, Naciones Unidas y Consejo de Europa.

En ellas, y dentro del ámbito competencial de las Comunidades Autónomas y las Entidades Locales, cabe destacar las actuaciones en materia de prevención y sensibilización, a través de la implementación de campañas y la elaboración y difusión de diversos materiales, el establecimiento de un sistema de acompañamiento y de ayuda a la toma de decisiones, con el fin de evitar la desprotección de la mujer y garantizar el derecho a la asistencia integral; la promoción de unidades de apoyo en el ámbito local que, regidas por los principios de atención permanente, actuación urgente, especialización en las prestaciones y multidisciplinariedad profesional, ayuden a la identificación de las víctimas de violencia de género, mediante un seguimiento individualizado, para asegurar la necesaria ayuda y atajar cualquier riesgo de desprotección; la mejora de la coordinación y cooperación interinstitucional y el establecimiento de protocolos integrales de actuación; medidas específicas para sectores vulnerables, como las mujeres inmigrantes, las mujeres gitanas y otras etnias minoritarias, las mujeres mayores de 65 años, las que residen en zonas rurales, las mujeres con discapacidad y las adolescentes, así como las dirigidas a los hijos e hijas menores de las mujeres víctimas, visualizando y atendiendo todas las formas de violencia contra las mujeres, en particular, la violencia sexual y la trata de seres humanos con fines de explotación sexual.

#### **Octavo**

El 5 de agosto de 2018 entró en vigor el Real Decreto-Ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género. En su disposición final primera modifica la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, añadiendo el párrafo o) al apartado 2 del artículo 25 de la citada Ley, por el que se otorga a las entidades locales competencias en actuaciones en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, así como contra la violencia de género, ya que se trata de la Administración más cercana a la ciudadanía y, por ende, a las víctimas.

#### **Noveno**

En el marco de los citados convenios, la Comunidad de Madrid ha venido realizando también actuaciones para la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, con el objetivo de contribuir, desde el ámbito municipal, a la consecución de la igualdad de trato y no discriminación, consagradas en nuestro ordenamiento jurídico.

Estas actuaciones se han venido reforzando en el marco de los sucesivos Planes de ámbito regional, manteniéndose los mismos objetivos de la finalizada Estrategia Madrileña para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2018-2021).

#### **Décimo**

El Programa de promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del presente Convenio estará cofinanciado por el futuro Programa Operativo FSE + de la Comunidad de Madrid para el período 2021-2027, siempre y cuando sea acorde a los objetivos de dicho Programa Operativo y a los Criterios de Selección.

### **CLÁUSULAS**

#### **Primera**

##### *Objeto del Convenio*

Constituye el objeto fundamental del presente Convenio el establecer la colaboración entre la Comunidad de Madrid y el Ayuntamiento de Boadilla del Monte para la realización de actuaciones contra la Violencia de Género y para promover la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres mediante la realización de las siguientes actuaciones:

- a) La prestación, en el ámbito municipal, de los servicios de asistencia integral y multidisciplinar a las mujeres víctimas de violencia de género, a sus hijos e hijas y otras personas dependientes y, en su caso, otras prestaciones de carácter complementario, a través del Punto Municipal del Observatorio Regional de la Violencia de Género (en adelante, PMORVG) que ya viene funcionando.

- b) El desarrollo de acciones de carácter preventivo, de sensibilización y coordinación contra la violencia de género, en todas sus manifestaciones.
- c) El desarrollo de acciones en materia de promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

## **Segunda**

### *Prestaciones y servicios*

#### A) Programa contra la violencia de género:

El Programa contra la violencia de género incluye la prestación de los servicios de asistencia integral y multidisciplinar a las mujeres víctimas de violencia de género, a sus hijos e hijas y otras personas dependientes, otras prestaciones y ayudas de carácter complementario y las acciones en materia de coordinación, sensibilización y prevención de la violencia de género, a través de la Red de Puntos Municipales del Observatorio Regional de la Violencia de Género de la Comunidad de Madrid, cuya finalidad es establecer unos servicios locales de atención integral a las víctimas de violencia de género, mediante una serie de actuaciones coordinadas y con criterios de intervención unificados ante la violencia de género, ofreciendo, desde el ámbito local, unos servicios profesionalizados en este área.

Se entenderá como víctima de violencia de género no sólo a la mujer que ha sufrido agresiones físicas o psíquicas por quien sea su cónyuge o por quien esté o haya estado ligado a ella por análoga relación de afectividad (y en el caso de las mujeres con discapacidad, las agresiones sufridas por hombres de su entorno familiar e institucional), sino también a los menores y otras personas dependientes de la mujer cuando se les agrede con ánimo de causar perjuicio a aquella. Tienen además esta consideración, las agresiones y abusos sexuales contra la mujer, la mutilación genital femenina en cualquiera de sus manifestaciones, la inducción a una mujer a ejercer la prostitución, empleando violencia, intimidación o engaño, o con abuso de la situación de inferioridad, de necesidad o vulnerabilidad de la víctima, el acoso sexual en el ámbito laboral, las detenciones ilegales, amenazas y coacciones, así como el tráfico o favorecimiento de la inmigración clandestina de mujeres con fines de explotación sexual.

Podrán financiarse con cargo a este Programa los siguientes servicios y prestaciones, con las especificaciones que se establecen en el Anexo I de este Convenio:

- a) Funcionamiento del Punto Municipal del Observatorio Regional contra la Violencia de Género.
- b) Otras prestaciones y ayudas de carácter complementario.
- c) Actuaciones en materia de sensibilización y prevención de la violencia de género.

#### B) Programa de promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:

El Programa de promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres podrá incorporar la realización, en el ámbito municipal, de actuaciones en materia de promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los ámbitos relativos al empleo, la salud, el deporte, la cultura y la creación y producción artística e intelectual, en el acceso a la sociedad de la información, la participación social, así como otras actuaciones dirigidas a fomentar el cambio cultural en materia de igualdad, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la aplicación de la transversalidad de género en la Administración Local.

Podrán financiarse con cargo a este Programa las siguientes actuaciones, con las especificaciones que se establecen en el Anexo II de este Convenio:

- a) Actuaciones en materia de promoción de la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.
- b) Actuaciones en materia de promoción de la igualdad de oportunidades en materia de salud y cultura y el acceso a la sociedad de la información.
- c) Actuaciones en materia de participación social y de incorporación de la perspectiva de género a la Administración Local.

## **Tercera**

### *Financiación*

El coste total de este Convenio asciende a la cantidad de 149.678,98 euros, de acuerdo con la distribución que se establece en cada uno de los Anexos I y II.

La financiación a cargo de la Consejería competente en materia de mujer asciende a la cantidad de 138.960,47 euros, con la siguiente distribución:

- Programa contra la violencia de género 114.613,49 euros: la aportación de la Comunidad de Madrid correspondiente al Funcionamiento del Punto Municipal del Observatorio Regional contra la Violencia de Género irá con cargo a la Partida 46309, del Programa 232B de los Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid para el año 2023. La aportación de la Comunidad de Madrid correspondiente a las actuaciones en materia de sensibilización y prevención de la violencia de género y a otras prestaciones y ayudas de carácter complementario, serán financiadas a través de los Fondos de Pacto de Estado, con cargo a la partida 46309, del Programa 232 B de los Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid para el año 2023.
- Programa de promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 24.346,98 euros: la aportación de la Comunidad de Madrid correspondiente a las actuaciones en materia de promoción de la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo irá con cargo a la Partida 46200, del Programa 232B de los Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid para el año 2023. La aportación de la Comunidad de Madrid correspondiente a las actuaciones en materia de promoción de la igualdad de oportunidades en materia de salud y cultura y el acceso a la sociedad de la información y las actuaciones en materia de participación social y de incorporación de la perspectiva de género a la Administración Local irán con cargo a la partida 46309, del Programa 232B de los Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid para el año 2023.

Las actuaciones en materia de promoción de la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo del Programa de promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres serán cofinanciadas en un 40 por 100 por el futuro Programa Operativo FSE+ de la Comunidad de Madrid para el período 2021-2027, siempre y cuando sea acordes a los objetivos de dicho Programa Operativo y a los Criterios de Selección. La aceptación de esta financiación implica la aceptación de su inclusión como beneficiario en la lista de operaciones publicada de conformidad con el artículo 49 del Reglamento (UE) número 2021/1060, del Parlamento Europeo y del Consejo de 24 de junio de 2021 de disposiciones comunes.

El Ayuntamiento de Boadilla del Monte aportará la cantidad de 10.718,51 euros.

El desglose de los conceptos financiados y la participación de cada una de las Administraciones firmantes figuran detallados en cada uno de los citados Anexos I y II.

En todo caso, las cuantías reseñadas en cada uno de los Anexos se entenderán limitativas, no permitiéndose, en ningún caso, el trasvase presupuestario entre los Programas de este Convenio: Programa contra la violencia de género y Programa de Promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

#### **Cuarta**

##### *Forma del pago. Justificación de gastos y pagos con cargo al convenio*

El abono de las cantidades correspondientes a la Consejería competente en materia de mujer se realizará de acuerdo con las siguientes condiciones:

El pago del importe del presente Convenio con cargo a la Consejería competente se efectuará mediante dos libramientos con los siguientes plazos:

- 50 por 100 en el primer trimestre del año 2023.
- 50 por 100 en el mes de julio del año 2023.

La aportación de la Consejería competente, Dirección General de Igualdad, se efectuará mediante transferencia bancaria a la cuenta corriente ES92 0049 1640 3127 10122 1199 de la Entidad Local.

La justificación de gastos y pagos con cargo al presente Convenio se presentará en dos períodos:

- El primero referente a la ejecución de enero a junio, se presentará antes del 15 de septiembre del año de vigencia del Convenio.
- El segundo, referente a la ejecución de julio a diciembre, se presentará antes del 28 de febrero del año siguiente al de la vigencia del Convenio.

En ambos casos se ha de adjuntar la documentación que se especifica para cada uno de los Programas en el correspondiente Anexo, no admitiéndose, en ningún caso, la presentación de la misma fuera del plazo mencionado.

El órgano competente de la Consejería podrá solicitar que se complete o subsane en el plazo que se establezca la documentación justificativa de los gastos y pagos. Si transcurrido dicho plazo no se aportara la documentación en los términos solicitados, se entenderá como gastos no justificados.

La Comunidad de Madrid realizará la oportuna regularización de su aportación, descontando en Convenios o libramientos sucesivos las cantidades percibidas y no justificadas por la Entidad Local antes del 28 de febrero o, en su caso, iniciando el correspondiente procedimiento de reintegro de dichas cantidades. En lo relativo a las actuaciones cofinanciadas por FSE +, no se realizarán compensaciones entre distintos ejes, procediéndose a iniciar el correspondiente procedimiento de reintegro.

### **Quinta**

#### *Coordinación y apoyo técnico*

Para la consecución de los fines objeto del presente Convenio, la Consejería competente en materia de mujer se compromete a realizar las siguientes actuaciones:

- a) El diseño, supervisión y seguimiento de los programas, proyectos, actuaciones y servicios contemplados en los diferentes Anexos I y II que componen el presente Convenio.
- b) Facilitar, por cada uno de los órganos competentes, los logotipos, modelos de intercambio de información y resto de soportes documentales normalizados que se especifican en los correspondientes Anexos A, B, C y D, necesarios para el buen desarrollo de los Programas objeto del Convenio.

### **Sexta**

#### *Protección de datos de carácter personal y transmisión de datos entre Administraciones*

6.1. Confidencialidad de la Información. El Ayuntamiento se comprometerá a mantener en secreto todos los datos e informaciones facilitados por la Dirección General de Igualdad, así como las resoluciones y actuaciones administrativas y/o judiciales que lleguen al PMORVG, concernientes a la asistencia objeto del Convenio.

6.2. Protección de datos personales. Encargo de Tratamiento de Datos Personales.

Para el cumplimiento de este Convenio, el Ayuntamiento deberá tratar los datos personales de las usuarias, en el ámbito del tratamiento de datos responsabilidad de la Dirección General de Igualdad, el Responsable, según consta en el Registro de Actividades de Tratamiento publicado en [www.comunidad.madrid/protecciondedatos](http://www.comunidad.madrid/protecciondedatos)

El Ayuntamiento deberá tratar los datos personales conforme a las instrucciones que se especifican en la presente cláusula y en el Anexo D identificado como “Protección de datos personales”.

Ello conlleva que el Ayuntamiento actúe en calidad de “Encargado del Tratamiento” respecto a los datos comunicados, asumiendo las obligaciones y responsabilidades establecidas tanto en el Reglamento General de Protección de Datos (UE) 2016/679, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE, como en la vigente Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales, en lo sucesivo RGPD y LOPDPGDD respectivamente.

Si, como consecuencia del desarrollo del Convenio, resultara necesario la modificación de lo estipulado en las instrucciones facilitadas por la Dirección General de Igualdad, el Ayuntamiento lo requerirá razonadamente y señalará los cambios que solicita. En todo caso, el Anexo D “Protección de datos personales” estará actualizado en todo momento.

Las obligaciones y prestaciones que aquí se contienen no son retribuirles, ni supondrán un encarecimiento del coste ya establecido. Tendrán la misma duración que el Convenio, prorrogándose en su caso por períodos iguales a este.

6.3. Obligaciones relativas a la protección de datos personales. Sin perjuicio de las especificaciones contenidas en el Anexo D, de conformidad con lo previsto en el artículo 28 del RGPD y el artículo 33 de la LO 3/2018, de 5 de diciembre, el Ayuntamiento se obliga a:

- a) No utilizar ni aplicar los datos personales con una finalidad distinta a la ejecución del convenio.
- b) Tratar los datos personales de conformidad con el contenido y los criterios de seguridad que recoge el artículo 32 del RGPD, adoptando las medidas técnicas, ma-

- teriales y organizativas necesarias para asegurar la confidencialidad, secreto e integridad de los Datos Personales a los que tenga acceso.
- c) Mantener la más absoluta confidencialidad sobre los datos personales a los que tenga acceso, así como sobre los que resulten de su tratamiento, cualquiera que sea el soporte en el que se hubieren obtenido. Esta obligación se extiende a todo el personal adscrito al servicio.
  - d) El deber de secreto, se extenderá aun después de la terminación de la prestación del Servicio o de su desvinculación.
  - e) Garantizar la formación en materia de protección de datos personales antes, durante y después de asumir expresamente este encargo de sus empleados afectos al servicio.
  - f) Registrar documentalmente la observancia de las obligaciones relativas a: i) control de accesos y medidas de seguridad, ii) el deber de comunicación de los incidentes de seguridad, iii) el ejercicio de derechos por los titulares, iv) la realización de evaluaciones de impacto, teniendo en cuenta la naturaleza del tratamiento y la naturaleza de los datos tratados. En su caso, también colaborará en la realización de auditoras, consultas previas o inspecciones que realicen las autoridades competentes.
  - g) Informar inmediatamente a la Dirección General de Igualdad, (en el plazo máximo de 72 horas), en los términos del artículo 33 RGPD, cualquier fallo en el sistema que haya puesto, o pueda poner en peligro la seguridad, o bien cualquier violación de la seguridad de los datos personales a su cargo de la que tenga conocimiento, juntamente con toda la información relevante para la notificación de la incidencia a la Autoridad de Control. Se procederá de forma idéntica en el supuesto de una vulneración de la confidencialidad. (ej.: si accidentalmente es accesible a terceros los datos e informaciones obtenidos durante la ejecución del contrato). El adjudicatario deberá comunicarlo urgentemente (en un plazo máximo de 72 horas) al responsable de tratamiento, a través de un email al Delegado de Protección de Datos, [protecciondatos-psociales@madrid.org](mailto:protecciondatos-psociales@madrid.org), y también mediante escrito presentado ante el Registro de la Consejería competente.
  - h) No comunicar, ceder, ni difundir los datos personales a terceros, ni siquiera para su conservación, salvo autorización expresa del responsable del tratamiento. Tampoco realizará ninguna operación de tratamiento de datos que no esté específicamente reflejada en las presentes estipulaciones o que no se deduzcan razonablemente de las mismas.
  - i) Atender y/o coadyuvar a la Dirección General de Igualdad, siempre que sea posible, para que esta pueda resolver y atender a los titulares (de los datos personales) en el ejercicio de sus derechos.
  - j) Tener a disposición de Dirección General de Igualdad, para cuando así le sea requerido, los certificados previos del grado de cumplimiento, resultados de auditorías, sellos de calidad y demás justificantes que se generen o que obtenga a su calidad de encargado de tratamiento.

Asimismo, la Entidad Local deberá facilitar información suficiente que permita a la Comunidad de Madrid la obtención de indicadores de realización y resultados previstos en el artículo 17 y Anexo I del Reglamento (UE) número 2021/1057 del Parlamento Europeo y del Consejo de 24 de junio de 2021, por el que se establece el FSE+, para justificar esta actuación en el Programa Operativo 2021-2027. La información a facilitar por la Entidad Local se amparará y realizará conforme al considerando 53 y los artículos 5 y 89 del Reglamento General de Protección de Datos Personales.

En el caso de que el encargado de tratamiento pretenda realizar un subencargo de tratamiento, el encargado deberá comunicárselo previamente a la Dirección General de Igualdad, quien deberá autorizar previamente y por escrito el subencargo. Asimismo, la entidad subcargada deberá de suscribir un encargo específico, similar al presente y adicional al mismo. Ello, sin perjuicio de que siga respondiendo íntegramente del objeto del presente encargo.

### **Séptima**

#### *Difusión y publicidad*

En todo caso, se podrá imputar con cargo al Convenio la financiación de los soportes publicitarios necesarios para la difusión de las actuaciones, así como los materiales que ha-

yan obtenido la preceptiva autorización de la Dirección General de Igualdad en los plazos establecidos en el presente Convenio.

Deberán incorporarse los logotipos que la Consejería competente en materia de mujer, Dirección General de Igualdad, considere oportunos en todas las actuaciones, programas y publicaciones que se incluyen en el Convenio.

En todas las actividades del Programa de promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres cofinanciadas por el Fondo Social Europeo + y que se especifican en el correspondiente Anexo B, deberá incorporarse el logotipo del Fondo Social Europeo, figurando junto al emblema la declaración “Cofinanciado por la Unión Europea”, debiendo constar en todos los elementos de difusión que la actividad de que se trate se encuentra cofinanciada al 40 por 100 por el Fondo Social Europeo Plus (FSE +), en el marco del Programa Operativo de la Comunidad de Madrid para el período 2021-2027. El emblema no se modificará ni combinará con ningún otro elemento gráfico o texto y tendrá como mínimo el mismo tamaño, en altura o en anchura que el mayor de los logotipos que en su caso le acompañen.

En toda la documentación necesaria para la realización de programas o proyectos incluidos en las actividades del Programa contra la violencia de género financiadas con cargo a los fondos del Pacto de Estado contra la Violencia de Género transferidos a la Comunidad de Madrid, en la señalización exterior de los lugares donde se ejecuten los proyectos y, en todo caso, en las actividades de difusión, deberá constar expresamente en lugar visible, que se han financiado con cargo a los fondos recibidos en la Comunidad de Madrid del Ministerio de Igualdad, Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género.

Además, en toda la documentación necesaria para la realización de programas o proyectos incluidos en las actividades del Programa contra la Violencia de Género financiadas con cargo a los fondos del Pacto de Estado contra la Violencia de Género transferidos a la Comunidad de Madrid, en la señalización exterior de los lugares donde se ejecuten los proyectos y, en todo caso, en las actividades de difusión, se utilizará la imagen institucional del Ministerio de Igualdad, Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género.

El incumplimiento de las obligaciones relativas a la inclusión de los logotipos citados en los apartados precedentes conllevará la exclusión de la financiación de las actividades o publicaciones.

## **Octava**

### *Modificación de programas y compensación*

La Entidad Local podrá proponer cualquier modificación que sea necesaria para el correcto y adecuado desarrollo y ejecución de las distintas líneas de actuación incluidas en cada uno de los Programas, siempre que no supere la cantidad total financiada a que asciende el mismo. En estos casos será necesario el informe previo de la Comisión Sectorial de Seguimiento en el que se especifique el programa afectado y las modificaciones propuestas, con la correspondiente aprobación de las mismas.

La propuesta de modificación entre las distintas líneas de actuación que componen cada uno de los Programas deberá estar motivada y presentarse cuando concurren las circunstancias que obliguen a la modificación y siempre con al menos un mes de antelación al final de cada período de justificación.

Las normas para modificación de las líneas de actuación y las compensaciones que podrán realizarse se especifican en cada uno de los Anexos I y II.

## **Novena**

### *Comisión sectorial de seguimiento*

Se crea una comisión mixta de coordinación y seguimiento integrada por los siguientes miembros:

- Presidencia: le corresponderá al titular de la Dirección General de Igualdad o persona que designe.
- 2 Vocales: una persona por parte de la Subdirección General con competencias en materia de asistencia a las víctimas de violencia de género o promoción de la igualdad, según proceda y otra por parte de la Entidad Local.
- Secretaría: estará ocupada por un/a funcionario/a de la Dirección General de Igualdad.

Las funciones de la Comisión de Seguimiento serán las siguientes:

- Reunirse cada vez que se solicite por alguna de las dos partes intervinientes.
- Supervisar el desarrollo y ejecución del Programa, formulando las propuestas que estime convenientes para la mejor consecución de los objetivos establecidos en el mismo.
- Coordinar e informar sobre las actuaciones del Programa, así como del proceso de desarrollo del mismo, e informar las posibles modificaciones que se propongan de forma previa a su inclusión en la correspondiente Adenda.
- Aprobar régimen de ayudas económicas a las que se refiere el apartado II del anexo I.
- Modificación entre las cuantías que componen las líneas de actuación de los anexos I y II.

El régimen de funcionamiento de esta Comisión se regirá por lo dispuesto para los órganos colegiados en el capítulo II del título preliminar de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. En cada reunión de la Comisión de Seguimiento se levantará acta de los acuerdos adoptados.

Estos acuerdos podrán ser realizados por medios telemáticos, y especialmente, por correo electrónico, siempre que en la correspondiente convocatoria se haga constar esa posibilidad.

La Dirección General de Igualdad podrá convocar conjuntamente a las Comisiones de Seguimiento a varias de las Entidades Locales a la vez, sin que por ello se altere la naturaleza de las mismas ni la validez de los acuerdos que se adopten. En este caso, las personas representantes de las Entidades Locales serán designadas en cada uno de los Convenios afectados, mientras que, por parte de la Dirección General de Igualdad, las personas representantes podrán ser las mismas para todos los Convenios.

### **Décima**

#### *Vigencia, prórroga y modificación*

La vigencia de este Convenio será la comprendida entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2023, sin perjuicio del total cumplimiento de las obligaciones de justificación por parte de la Entidad Local.

El Convenio se podrá prorrogar por acuerdo expreso de las partes formalizado antes de la finalización de su vigencia, de acuerdo con lo establecido en el artículo 49 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, durante un plazo máximo de 4 años.

Asimismo, las partes podrán modificar el Convenio de mutuo acuerdo, mediante la suscripción de la correspondiente adenda.

### **Décima primera**

#### *Acción administrativa contra el fraude*

Las Administraciones firmantes del presente Convenio velarán por la correcta aplicación de los fondos públicos destinados a la lucha contra la violencia de género, evitando la obtención o disfrute fraudulento de sus prestaciones y de otros beneficios o ayudas económicas que puedan recibir los sujetos que participen en el Sistema o sean beneficiarios del mismo. Igualmente establecerán medidas de control destinadas a detectar y perseguir tales situaciones.

### **Décima segunda**

#### *Régimen jurídico*

El presente Convenio tiene naturaleza administrativa y su régimen jurídico aplicable lo constituye la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, artículos 47 a 53, quedando excluido de la aplicación de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014, en virtud de lo dispuesto en su artículo 6.1. Por lo tanto, se somete a los principios de dicha ley para resolver las dudas y lagunas que pudieran presentarse, así como a las normas generales de derecho administrativo, los principios de buena administración y el ordenamiento jurídico en general.

**Décima tercera***Controversias*

Dada la naturaleza administrativa del Convenio, las partes acuerdan someter las discrepancias que no hayan podido resolverse en el seno de la comisión de seguimiento del presente Convenio, a los tribunales de la jurisdicción contencioso-administrativa de Madrid.

**Décima cuarta***Causas de resolución*

Serán causas de resolución del presente Convenio las siguientes:

- La no realización de las actividades contenidas en el Convenio o su realización de manera que se incumpla el objeto del mismo.
- La obstaculización para la supervisión del desarrollo del presente Convenio o el incumplimiento de las condiciones pactadas.
- El incumplimiento de las obligaciones establecidas en la normativa aplicable sobre Protección de Datos Personales, referida en la Cláusula Quinta de este Convenio.
- Cualquier otra de las contenidas en la legislación vigente aplicable a este Convenio.

En el caso de que se produzca alguna de las causas de resolución recogidas en la presente cláusula, cualquiera de las partes podrá notificar a la parte incumplidora un requerimiento para que cumpla en un plazo de 20 días hábiles con las obligaciones o compromisos que se consideran incumplidos. Este requerimiento será comunicado al responsable de la Comisión de Seguimiento.

Si transcurrido el plazo indicado persistiera el incumplimiento, la parte que lo dirigió notificará a la otra parte firmante la concurrencia de la causa de resolución y se entenderá resuelto el convenio con los efectos previstos en el artículo 52 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, en cuanto a la liquidación de las obligaciones y compromisos financieros de las partes.

Y para que así conste y en prueba de conformidad de las partes, se firma el presente Convenio de colaboración, siendo la fecha de formalización del mismo la correspondiente a la de la firma de la Comunidad de Madrid, o en ausencia de fecha en la firma, a la que figure en el encabezamiento..

Madrid, a 5 de diciembre de 2022.—La Consejera de Familia, Juventud y Política Social de la Comunidad de Madrid, María Concepción Dancausa Treyiño.—El Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Boadilla del Monte, Francisco Javier Úbeda Liébana.

## ANEXO I.- PROGRAMA CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

**OBJETO:** Financiar los costes de las actuaciones en materia de asistencia integral y multidisciplinar a las víctimas de violencia de género, a sus hijos e hijas y otras personas dependientes, así como acciones de carácter preventivo y de sensibilización dirigidas a la población municipal.

FINANCIACIÓN	PRESUPUESTO TOTAL
Aportación Comunidad de Madrid	114.613,49 €
Aportación Ayuntamiento	7.055,69 €

### I. FUNCIONAMIENTO DEL PUNTO MUNICIPAL DEL OBSERVATORIO REGIONAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO (PMORVG)

Los PMORVG, de acuerdo con el artículo 37. 2 de la citada Ley 5/2005, son unidades pertenecientes a la Administración Local, implementados a través de Convenios de Colaboración entre las Entidades Locales y la Comunidad de Madrid, y a los que corresponde, entre otras funciones, dar información, orientación, derivación y acompañamiento a las víctimas de violencia de género que así lo soliciten, actuando bajo los principios de coordinación, descentralización y desconcentración, garantizando la máxima proximidad a las mujeres víctimas de violencia de género y la homogeneidad de las prestaciones asistenciales que son de su competencia, de manera que se garantice la igualdad de trato y acceso a las prestaciones, con independencia del lugar que tengan su residencia.

En este contexto, los PMORVG actuarán como puntos de información y atención integral a las víctimas de violencia de género, con o sin título habilitante, de acuerdo a lo establecido en el artículo 14 de la Ley 5/2005, salvo en lo relativo a la atención de necesidades de acogimiento temporal y los medios técnicos para su seguridad, sin perjuicio de las acciones de coordinación o derivación que puedan plantearse. En concreto, las actuaciones a realizar por cada uno de los PMORVG serán las siguientes:

- a) Recepcionar las Órdenes de Protección y otras Resoluciones Judiciales equivalentes derivadas desde el Punto de Coordinación de las Órdenes de Protección ubicado en la Consejería competente (Dirección General de Igualdad), registrarlas y hacer un seguimiento de cada una de ellas en la herramienta telemática habilitada a tal efecto por la Consejería.

- b) Aplicar el Protocolo de Atención a Víctimas de Violencia de Género y todas las actualizaciones que puedan producirse, tanto en aquellos supuestos en los que se ha derivado desde el Punto de Coordinación de las Órdenes de Protección, como en el caso de mujeres sin título judicial habilitante que accedan al PMORVG, trabajando específicamente la identificación de las situaciones de riesgo y la detección temprana para evitar que las agresiones puedan producirse, así como el acompañamiento y ayuda técnica necesaria para la toma de decisiones, con el fin de evitar la desprotección de la mujer y sus hijos e hijas y garantizar el derecho a la asistencia social integral.
- c) Prestar atención psicosocial individualizada y grupal, en aquellos casos que lo requieran.
- d) Prestar asesoramiento y asistencia jurídica, en aquellos casos que lo requieran.
- e) Ofrecer información especializada en materia de violencia de género, tanto a nivel particular, a mujeres que solicitan información pero que no se incorporan a los servicios, como la que pueda solicitarse a nivel institucional dentro del ámbito local.
- f) Coordinarse con el resto de recursos disponibles para las víctimas de violencia de género dentro del ámbito de la Comunidad de Madrid y, en su caso, realizar las correspondientes derivaciones.
- g) Realizar un seguimiento individualizado de cada situación de violencia de género desde el inicio, con la identificación de los problemas que impiden la toma de conciencia ante el riesgo y de los factores que pudieran activarla, en coordinación con todos los agentes implicados, estableciendo a tal efecto un/a profesional de referencia, que será el encargado de realizar la acogida, el análisis y la valoración de la situación en que se encuentra y sus necesidades, y planificar los recursos y servicios que necesita.
- h) Registrar todos los datos relativos a la intervención que se realiza con cada una de las mujeres atendidas, a través de la herramienta facilitada para tal efecto por la Dirección General de Igualdad así como utilizar el resto de sistemas de seguimiento integral de las mujeres víctimas de violencia de género que se pongan a disposición de los y las profesionales.
- i) Emitir los informes que sean solicitados por la Dirección General de Igualdad o la autoridad competente relativos a las víctimas de violencia de género, que serán elaborados por los profesionales del Punto Municipal en la materia correspondiente: social, psicológica, jurídica, laboral, entre otras, con el objetivo de facilitar la integración de las mujeres y su acceso a los recursos disponibles derivados de su situación de violencia de género; garantizar el efectivo cumplimiento de las medidas de protección de las mujeres víctimas de violencia de género, a fin de ejecutar un sistema de coordinación, administrativo y eficaz, eludiendo toda referencia personal en la información a facilitar teniendo en cuenta lo dispuesto en Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de datos y Garantía de los Derechos Digitales.

- j) Elaborar informe técnico acreditativo de la condición de víctima de violencia de género en los supuestos en los que la mujer no haya presentado denuncia, con objeto de favorecer el acceso a los recursos para los que éste sea requerido.
- k) Desarrollar acciones de prevención y sensibilización en materia de violencia de género, en todas sus manifestaciones.
- l) En su caso, prestar otros servicios de apoyo y acompañamiento social, orientación laboral u otros de carácter especializado.

Para el cumplimiento de las funciones asignadas, el PMORVG se atenderá por parte del personal adecuado a las necesidades que se demanden y al censo de población, debiendo contar con personal suficiente y cualificado. En todo caso, el PMORVG estará dotado por un equipo multidisciplinar básico de, al menos:

- Un/a psicólogo/a
- Un/a trabajador/a social
- Un/a asesor/a jurídico
- Un/a psicólogo/a infantil

Además de este equipo, podrán imputarse a este Programa los costes de personal para tareas de coordinación, administrativas y otros profesionales especialistas en materia de violencia de género distinto de los anteriores, sólo en el caso de que se estén prestando las horas de dedicación semanal mínimas de asistencia psicológica, atención social y asesoría jurídica que se establecen en el presente Anexo.

Solo podrán imputarse a este Programa los servicios efectivamente prestados. El incumplimiento en cada uno de los meses, tanto en lo relativo a la composición mínima del equipo multidisciplinar básico como en las horas de atención profesional en el PMORVG podrá conllevar la no tramitación de la justificación del mes que afecte el incumplimiento para el apartado específico en el que se produce el mismo (Asistencia Psicológica a mujeres y/o menores, Asesoría Jurídica y/o Atención Social) y, en su caso, personal de apoyo administrativo, de coordinación y otros profesionales especialistas.

El incumplimiento continuado en más de dos meses completos, podrá conllevar la no tramitación de la justificación de los meses afectados por el incumplimiento para todos los apartados (Asistencia Psicológica a mujeres y/o menores, Asesoría Jurídica, Atención Social) y, en su caso, personal de apoyo administrativo, de coordinación y otros profesionales especialistas.

A los profesionales que integren este equipo multidisciplinar básico y a otros profesionales especialistas en materia de violencia de género con los que se pudiera contar, se les exigirá una experiencia profesional en la misma categoría y en un recurso especializado de atención a mujeres y/o menores, según proceda, víctimas de violencia de género de un mínimo de un año y haber recibido o impartido al menos 100 horas de formación especializada en materia de violencia de género, lo que deberá ser

debidamente acreditado durante los dos primeros meses de vigencia del Convenio ante la Dirección General de Igualdad, que dará el visto bueno. Queda excluido de esta obligación el personal que desarrolle tareas meramente administrativas y de coordinación.

Estos mismos profesionales, incluido personal administrativo y de coordinación, deberán además suscribir expresamente el deber de confidencialidad y de protección de datos personales de los que tenga conocimiento. El deber de secreto continuará vigente, sin límite de tiempo, para todas las personas involucradas en la ejecución del Convenio.

En caso de producirse nuevas contrataciones de personal para la realización de la asistencia integral a las víctimas de violencia de género que formen parte del equipo multidisciplinar básico, éstas deberán hacerse necesariamente con profesionales en posesión de la titulación, formación y experiencia requerida en los párrafos anteriores, no admitiéndose otra categoría profesional, y deberá solicitarse el visto bueno por parte de la Dirección General de Igualdad.

Se considerarán cantidades indebidamente justificadas, las relativas a los gastos de los servicios de PMORVG prestados por personal que no haya recibido el visto bueno de la Dirección General de Igualdad.

La Comunidad de Madrid, en ningún caso, tendrá vinculación jurídico-laboral con el personal que presta sus servicios en el PMORVG, permaneciendo ajena a dichas relaciones. Tanto si el personal ha sido directamente contratado por la Entidad Local como si a través de un procedimiento público de licitación, esta contrata a una empresa para la prestación de los servicios, en cuyo caso, el contratista adjudicatario será el único responsable y obligado al cumplimiento de cuantas disposiciones legales resulten aplicables al caso, en especial en materia de contratación, Seguridad Social, Prevención de Riesgos Laborales y Tributaria. Además, la Entidad Local velará por que las condiciones laborales y de desempeño profesional de los trabajadores/as que atiendan a las víctimas de violencia de género sean las adecuadas para llevar a cabo dicha atención.

En todo caso, a fin de prestar una atención lo más adecuada posible a las víctimas de violencia de género, por parte de la Entidad Local se tenderá a la continuidad y no rotación del personal que conforma el equipo multidisciplinar básico del PMORVG. Además, el personal que realice las tareas de coordinación deberá ser, en todo caso, personal técnico dependiente de la Entidad Local, no pudiendo ejercer esta función personal ajeno a la misma.

Por otra parte, y a fin de homologar la atención prestada en la Red de Puntos Municipales del Observatorio Regional de la Violencia de Género y garantizar una asistencia integral homogénea a las víctimas de violencia de género en la Comunidad

de Madrid con independencia de su lugar de residencia, el horario de atención del equipo multidisciplinar básico del PMORVG deberá ser, como mínimo, de lunes a viernes, de 4 horas por la mañana y, al menos, 2 horas de atención por la tarde, dos días a la semana.

Con carácter excepcional, y siempre que se garantice la calidad y la continuidad de los servicios prestados, durante los meses de julio y agosto, las horas de atención prestadas por la tarde podrán desarrollarse en horario de mañana, y podrán reducirse las horas mínimas de atención profesional a las que hace referencia este Anexo sin que se excluya su financiación por incumplimiento de horas mínimas durante esos meses siempre y cuando se cuente con la autorización de esa reducción de horario y/o horas mínimas por parte de la Dirección General de Igualdad.

En cuanto a la ubicación del PMORVG, si bien puede situarse dentro de otras dependencias municipales o contar con un espacio independiente, deberá en todo caso encontrarse debidamente identificada, de acuerdo con la imagen unificada de carácter institucional que se proporcionará por parte de la Consejería competente (Dirección General de Igualdad). Asimismo, el local donde se sitúe el PMORVG deberá cumplir con los requisitos mínimos de accesibilidad establecidos, así como de visualización e identificación para toda la población.

Igualmente se deberá asegurar que las condiciones de los espacios físicos de atención sean suficientes y garanticen la confidencialidad de las intervenciones a realizar, las necesidades especiales para la atención y seguridad tanto de las mujeres víctimas de violencia de género como las hijas e hijos y también la seguridad de los/las profesionales.

En el supuesto de que se produzca el traslado temporal o permanente de la ubicación del PMORVG, se informará con carácter previo al Punto de Coordinación de las Órdenes de Protección, debiendo garantizar, en todo caso, el cumplimiento de los requisitos mínimos de accesibilidad, visualización e identificación para la población y que los nuevos espacios físicos habilitados para la atención son suficientes, y garanticen la confidencialidad y seguridad para las mujeres víctimas y los/las profesionales.

En todo caso, la Entidad Local se compromete a aportar cuantos bienes y servicios sean necesarios para el buen funcionamiento del PMORVG, contando con el visto bueno de la Dirección General de Igualdad de la Consejería competente. Así como a facilitar los espacios necesarios para la prestación de otros programas complementarios que en materia de violencia de género se pudieran implementar en el ámbito municipal, con el visto bueno de la Entidad Local.

## **II. OTRAS PRESTACIONES Y AYUDAS DE CARÁCTER COMPLEMENTARIO.**

La Entidad Local podrá realizar otra serie de actuaciones en materia de violencia, complementarias a la actividad habitual realizada desde el PMORVG, con el objetivo de potenciar la autonomía de las mujeres víctimas de violencia de género.

Estas actuaciones complementarias podrán consistir en alguna de las siguientes acciones:

- a) La concesión de ayudas económicas a las víctimas de violencia de género, y para sus hijos e hijas y otras personas dependientes, que deberá gestionar la Entidad Local, y que deberán ir orientadas al pago de escuelas infantiles, comedores escolares, acceso a la vivienda, suministros, acceso de los menores a recursos de formación no reglada y ocio y tiempo libre (ludotecas, campamentos, entre otros), así como a cubrir, cuando proceda, los gastos de sepelio de las víctimas de violencia de género y/o de sus hijos e hijas. Los criterios de concesión, así como los requisitos que deben cumplir las personas que perciban esta ayuda económica, el baremo utilizado para la concesión, el importe de las cuantías económicas, etc., deberán ser acordados por la Comisión Sectorial de Seguimiento de este Programa.
- b) El desarrollo de actuaciones desde el punto de vista grupal, potenciando la interacción social, el intercambio de experiencias y la creación de redes de apoyo entre las propias víctimas para impulsar proyectos de vida independientes para todas ellas a través de la cooperación y la ayuda mutua, y que podrán concretarse en talleres que aborden cuestiones relacionadas con la orientación e inserción laboral, la búsqueda de empleo, el cuidado de los hijos, la adquisición de hábitos saludables, etc. Para su ejecución, deberán contar con el visto bueno de la Dirección General de Igualdad de la Consejería competente.

Además, podrán financiarse con cargo a esta línea de actuación gastos corrientes para el mantenimiento del PMORVG, cuya cuantía no podrá superar el 3% del importe total del Programa (gastos de agua, luz, teléfono, material de oficina y otros de naturaleza similar que resulten imprescindibles para su funcionamiento). Quedan excluidos de la financiación por este concepto, además de los gastos inventariables, los gastos de personal.

### **III. ACTUACIONES EN MATERIA DE SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO**

Además de las actuaciones conmemorativas con motivo del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, la Entidad Local deberá poner en marcha a lo largo del periodo de vigencia de este Convenio:

- a) Actuaciones en materia de sensibilización en el ámbito local:** Podrán realizarse en el ámbito de la Entidad Local acciones dirigidas a sensibilizar a la población para que tome conciencia del problema de la violencia de género en sus diferentes manifestaciones, desde una óptica positiva y constructiva y en base al modelo de igualdad de género, potenciando el uso de un lenguaje inclusivo.

Dentro de este apartado, la Entidad Local podrá realizar alguna o varias de las siguientes actividades:

- Campañas de sensibilización dirigidas a la población general, en las que se refleje la magnitud, características y formas en que se manifiesta la violencia de género, teniendo en cuenta las circunstancias específicas que concurren en las mujeres inmigrantes, en las mujeres con discapacidad y otros colectivos (étnicos, culturales o religiosos), en las que están en situación de prostitución y trata, y en los menores y otras personas dependientes de las mujeres, así como los distintos tipos de violencia, y no solo la de carácter más extremo y la de tipo físico.
- Campañas divulgativas de las medidas de asistencia, atención y protección, tendentes a visibilizar y difundir la labor que se realiza en la Red de Puntos Municipales del Observatorio Regional contra la Violencia de Género.
- Jornadas y actividades de sensibilización para potenciar un modelo social basado en la igualdad y visualizar la violencia de género en sus diferentes manifestaciones (física, psicológica, sexual, mutilación genital femenina, inducir o forzar a ejercer la prostitución, acoso sexual en el trabajo, detenciones, amenazas, coacciones o trata de mujeres con fines de explotación laboral o sexual, y sin olvidar otras más sutiles, como los denominados “micromachismos”, y que podrán ser desarrolladas en distintos ámbitos (dirigidas a población en general, población joven y adolescente, centros escolares, centros de mayores, asociaciones, etc.).

- b) Actuaciones en materia de prevención en el ámbito local:** Podrán realizarse en el ámbito de la Entidad Local acciones dirigidas a prevenir la violencia de género, especialmente aquellas dirigidas a reconocer las señales de alerta de violencia de género en sus fases iniciales, incidiendo en la violencia psicológica, y teniendo en cuenta a las mujeres especialmente vulnerables.

Dentro de este apartado, la Entidad Local podrá realizar alguna o varias de las siguientes actividades:

- Campañas de prevención dirigidas a la población general y a mujeres en situación de vulnerabilidad, como mujeres de edad avanzada, mujeres con discapacidad, mujeres del medio rural, adolescentes, mujeres inmigrantes o minorías étnicas, etc.).
- Campañas de información y prevención dirigidas a hombres y adolescentes varones, abordadas desde la perspectiva de igualdad de género y que tengan como objetivo el rechazo a la violencia machista, el cambio de actitudes e impulsar el rechazo social a fin de alcanzar la tolerancia cero frente a este fenómeno, incluyendo las dirigidas a visibilizar entre los demandantes de prostitución la existencia del delito de trata y la situación de las víctimas.
- Campañas que tengan como público objetivo a los jóvenes, utilizando preferentemente las tecnologías de la información y comunicación
- Difusión del concepto de violencia de género y de los cambios normativos entre los empleadores y los/las trabajadoras/es del ámbito local, haciendo hincapié en la consideración de violencia de género del acoso sexual en el ámbito laboral, así como de los cambios normativos operados en materia de protección a las víctimas de género y que afectan a sus derechos laborales.
- Foros de debate y otras representaciones que aborden temas como los roles tradicionales de masculinidad, feminidad y las estructuras familiares, orientados a la adquisición de valores como el respeto, la tolerancia y el tratamiento igualitario hacia la mujer, con especial incidencia en minorías y colectivos étnicos, culturales y religiosos.
- Actuaciones en el sistema educativo, en el que se fomentarán valores igualitarios y no discriminatorios por razón de género, de respeto, tolerancia y de resolución pacífica de conflictos, la educación emocional y afectivo sexual, en los diferentes niveles del sistema educativo (alumnado, universidades, asociaciones de madres y padres, profesorado, personas adultas).
- Formación de profesionales, asociaciones y personal voluntario que intervienen en el ámbito local y que participan en cualquiera de las etapas de atención a mujeres y menores, con objeto de que tengan la formación y herramientas adecuadas en materia de violencia de género y de detección precoz, teniendo en cuenta las circunstancias de colectivos específicos como las mujeres con discapacidad, enfermedad mental, mujeres inmigrantes, mujeres de edad avanzada, las que residen en entornos rurales y la población adolescente.
- Elaboración de materiales, campañas y protocolos de actuación que incidan en la necesidad de establecer puntos seguros y de información sobre violencia sexual, en espacios públicos.

Quedarán excluidas de la financiación de este Programa aquellas actuaciones en materia de sensibilización y prevención de la violencia de género que no cuenten con la autorización previa por parte de la Dirección General de Igualdad.

No serán financiables con cargo a este apartado actividades encaminadas al tratamiento y recuperación de mujeres víctimas de violencia de género. Las actividades de prevención y sensibilización deberán ir orientadas a lograr el mayor impacto posible, teniendo en cuenta el volumen de población de la Entidad Local.

#### IV. CONCEPTOS Y ACTUACIONES QUE SE FINANCIAN

Podrán financiarse con cargo a este Programa los siguientes gastos:

##### 1. FUNCIONAMIENTO DEL PMORVG. SERVICIOS DE ASISTENCIA INTEGRAL Y MULTIDISCIPLINAR. COORDINACIÓN, TAREAS ADMINISTRATIVAS Y OTROS PROFESIONALES ESPECIALISTAS.

1.1. Horas (mínimas) de prestación servicios de asistencia integral y multidisciplinaria:

Tramos de población Ayuntamientos	Atención Social Horas/semana	Asesoría Jurídica Horas/semana	Asistencia Psicológica Horas/semana	Asistencia psicológica menores Horas/semanas
hasta 30.000	10	5	20	5
de 30.000 a 60.000	15	5	25	5
de 60.000 a 100.000	20	7,5	30	7
De 100.000 a 150.000	22,5	10	35	7
Más de 150.000	30	12,5	35	7

**TOTAL SERVICIOS PERSONAL FUNCIONAMIENTO DEL PMORVG 74.631,24 €**

**Aportación Comunidad de Madrid: 100%**  
**Aportación Ayuntamiento: 0%**

**2. OTRAS PRESTACIONES Y AYUDAS DE CARÁCTER COMPLEMENTARIO****TOTAL PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS: 37.095,18 €****Aportación Fondos Pacto de Estado Comunidad de Madrid: 85%****Aportación Ayuntamiento: 15%****3. ACTUACIONES EN MATERIA DE PREVENCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN****TOTAL ACTUACIONES PREVENCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN:  
9.942,76 €****Aportación Fondos Pacto de Estado Comunidad de Madrid: 85%****Aportación Ayuntamiento: 15%****V. OBLIGACIONES ESPECÍFICAS DE LA ENTIDAD LOCAL**

La Entidad Local firmante se compromete a realizar las siguientes actuaciones:

- a) La financiación de todas las actuaciones contenidas en el presente Programa quedará supeditada a la aprobación de las mismas por la Dirección General de Igualdad.
- b) Presentar durante el mes de enero o primer mes de ejecución del Convenio, la previsión presupuestaria para las distintas líneas de actuación, respetando en todo caso, los límites establecidos en la cláusula relativa a la financiación y las cuantías totales indicadas en el presente Anexo. Esta previsión presupuestaria debe contener desagregados los gastos de: Servicio de Asistencia Psicológica, de Asesoría Jurídica, de Atención Social, Coordinación, Apoyo Administrativo, Otros profesionales especialistas, Gastos corrientes, Ayudas económicas, Actividades grupales y Actuaciones de prevención y sensibilización.
- c) Informar, por escrito, a la Dirección General de Igualdad, cualquier modificación o variación que proceda realizar en el proyecto aceptado, así como facilitar la verificación, por parte de la Dirección General de Igualdad, de las actividades acordadas para dar cumplimiento al objeto del Programa. La Dirección General de Igualdad podrá rechazar, en su caso, aquellas modificaciones o variaciones en los términos referidos en el anterior apartado.

- d) Informar por escrito a la Dirección General de Igualdad, con al menos un mes de antelación a su puesta en marcha, y en el caso de las que se ejecuten durante el mes de enero durante la primera quincena, sobre las actividades a desarrollar en materia de prevención y sensibilización tanto desde el punto de vista de su contenido, como del calendario de ejecución y del coste previsto, a través de modelo normalizado facilitado por la Dirección General de Igualdad. La Dirección General de Igualdad podrá rechazar, en su caso, aquellas actuaciones que no se enmarquen en los objetivos del presente Programa, incumplan los requisitos establecidos (número estimado de participantes, población destinataria) o cuyo presupuesto se considere excesivo para el tipo de acción a desarrollar, el número potencial de participantes o su impacto en la población general.
- e) Facilitar la verificación, por parte de la Dirección General de Igualdad, de la ejecución de las actuaciones desarrolladas para dar cumplimiento al objeto del Programa y cuanta información le sea requerida por la Intervención General de la Comunidad de Madrid y Cámara de Cuentas de la Comunidad de Madrid.
- f) Solicitar a la Dirección General de Igualdad su visto bueno en las contrataciones de personal del Programa contra la Violencia de Género, en lo relativo a su titulación, experiencia y formación, realizadas al amparo del citado Programa, con carácter previo a su formalización. Asimismo, deberá comunicar durante los dos primeros meses de cada año a la Dirección General de Igualdad las personas adscritas al PMORVG, con indicación de su categoría profesional, vinculación laboral y funciones a desarrollar en el PMORVG, así como todas las variaciones que se pudieran producir con respecto al equipo multidisciplinar de dicho Punto. Tanto la comunicación inicial como las modificaciones o variaciones, deberán contar con el visto bueno de la Dirección General de Igualdad.
- En este momento se deberá aportar igualmente acreditación de la experiencia profesional y formación específica en materia de violencia de género de los/as profesionales integrantes del equipo multidisciplinar. La falta de la comunicación a que se refiere el párrafo anterior podrá interrumpir la tramitación de los pagos correspondientes a la Comunidad de Madrid.
- g) Nombrar de entre su personal un Coordinador/a para la ejecución de todas las actuaciones previstas en este Programa, comprometiéndose a comunicar durante los dos primeros meses de cada año a la Dirección General de Igualdad), la identidad del representante de la Entidad Local que ejerza las labores de coordinación, que en todo caso deberá pertenecer a la Entidad Local, con indicación de su categoría profesional, así como las variaciones que, en su caso, se produzcan.
- h) Emitir un informe semestral de actividad, de acuerdo al modelo normalizado facilitado por la Dirección General de Igualdad, que se presentará junto a la primera justificación de gastos y pagos.

- i) Emitir una Memoria Anual, que se presentará junto con la segunda justificación de gastos y pagos, de acuerdo al modelo normalizado facilitado por la Dirección General de Igualdad.
- j) Emitir los informes requeridos por la Dirección General de Igualdad, en relación con las actuaciones y desarrollo del Programa.
- k) Difundir y dar publicidad de todas las actuaciones desarrolladas conjuntamente entre la Entidad Local y la Consejería competente en materia de mujer, en el marco de este Programa, así como de otras realizadas por la Consejería que pudieran ser de interés para la población de la Entidad Local.
- l) Aportar cuantos bienes y servicios sean necesarios para el funcionamiento del PMORVG, contando con el visto bueno de la Dirección General de Igualdad.
- m) Proceder al pago de las cantidades establecidas en el Convenio correspondientes a la Entidad Local, en los plazos señalados en el mismo.
- n) Cualquier otra descrita a lo largo del Anexo I de este Programa, incluidas todas las actuaciones tendentes a facilitar el seguimiento técnico de su ejecución.

## **VI. OBLIGACIONES ESPECÍFICAS DE LA CONSEJERÍA COMPETENTE (DIRECCIÓN GENERAL DE IGUALDAD)**

- a) Coordinar y supervisar, mediante los mecanismos apropiados, el desarrollo del presente Programa.
- b) Facilitar los logotipos, soportes normalizados e instrucciones necesarios para la ejecución del Programa.
- c) Derivar las órdenes de protección y otras medidas judiciales de las mujeres víctimas de violencia de género desde el Punto de Coordinación de la Dirección General de Igualdad al Punto Municipal del Observatorio Regional contra la Violencia de Género.
- d) Facilitar el Protocolo de Atención a las Víctimas de la Violencia de Género, así como cuantos otros se establezcan con respecto a la gestión técnica y administrativa de este Programa entre la Consejería (Dirección General de Igualdad) y la Entidad Local.
- e) Desarrollar el Plan de Formación dirigido a los y las profesionales de la Red de Puntos Municipales del Observatorio Regional de la Violencia de Género de la Comunidad de Madrid, con el objetivo de avanzar en la especialización y profesionalización de los y las profesionales, garantizando unos servicios de atención integral homogéneos y de calidad, en toda la Comunidad de Madrid.
- f) Proceder al pago de las cantidades establecidas en el Convenio correspondientes a la Consejería competente, en los plazos señalados en el mismo.

## VII. DOCUMENTACIÓN A PRESENTAR PARA LA JUSTIFICACIÓN DEL GASTO Y DEL PAGO

De acuerdo a lo establecido en la Cláusula Cuarta (justificación de gastos y pagos), la Entidad Local deberá presentar en los plazos establecidos, la siguiente documentación:

- Certificación del Interventor o, en su caso, persona que ostente la competencia, con el Conforme y Visto Bueno de Alcaldía, en el que consten las cantidades efectivamente gastadas y pagadas, en relación con las cuantías que se financian en el presente Programa, según modelo de certificación que consta en el presente Convenio como Anexo A.
- Documentación acreditativa de los gastos realizados; facturas, nóminas, justificantes de las cotizaciones de los Seguros Sociales e informes y justificantes correspondientes. En todo caso, informe detallado de dedicación del personal del PMORVG en el que se especifique categoría profesional, funciones concretas desempeñadas, número de las horas semanales y porcentaje de la jornada de trabajo dedicadas a la actividad objeto de Convenio. O facturas de las/os profesionales que prestan sus servicios en el PMORVG, en las que se deberá de indicar el número de horas de trabajo semanales, dedicadas a la actividad objeto del Convenio para el periodo facturado.
- Documentación acreditativa de los pagos realizados mediante la aportación de certificación bancaria que contenga identificados los gastos, su cuantía y fecha de adeudo en cuenta o recibo individual de la orden de transferencia bancaria donde conste el gasto, su cuantía y la fecha de adeudo en cuenta. En el caso de las ayudas económicas, informes o certificados correspondientes acreditativos de las ayudas concedidas.
- Ejemplares o pruebas gráficas de los materiales o elementos de difusión.
- Certificado de que el IVA que pudiera figurar en las facturas, incluido en la liquidación de gastos, ha sido soportado por la Entidad Local y/o declaración de exención del mismo, según modelo normalizado facilitado por la Dirección General de Igualdad.
- Certificado de la no concurrencia con otras subvenciones o ayudas públicas o privadas, según modelo normalizado facilitado por la Dirección General de Igualdad.
- Certificado de no generación de ingresos, según modelo normalizado facilitado por la Dirección General de Igualdad.

La Dirección General de Igualdad facilitará a la Entidad Local las instrucciones y soportes documentales necesarios a la firma del Convenio.

## VIII. MODIFICACIONES Y COMPENSACIONES

A instancia de la Entidad Local, y con el informe favorable de la Comisión Sectorial de Seguimiento, podrán modificarse las cuantías asignadas entre las distintas líneas de actuación que componen el Programa, siempre que la modificación presupuestaria no suponga más del 50% de la cuantía asignada para esa línea de actuación:

- Entre las actuaciones en materia de sensibilización y prevención de la violencia de género y otras prestaciones y ayudas de carácter complementario.

Y por otro lado se podrán realizar modificaciones entre los gastos pertenecientes a una misma línea de actuación, detallados por la entidad local en previsión presupuestaria a que se refiere el punto V, apartado b) de este Anexo.

Las modificaciones sólo podrán ser tramitadas si la solicitud de las mismas se presenta al menos con un mes de antelación al final de cada periodo de justificación.

No será necesaria la modificación de las distintas líneas de actuación incluidas en este Anexo, y se procederá directamente a la compensación, al finalizar el periodo de ejecución, siempre con el límite de la cantidad total del citado Anexo, cuando exista exceso de gasto en alguna de las líneas de actuación con posibilidad de modificación entre las mismas, o en alguna de las partidas de gastos de una misma línea de actuación.

## **ANEXO II.- PROGRAMA DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

**OBJETO:** Financiar los costes de las actuaciones en materia de promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los ámbitos relativos al empleo, la salud, el deporte, la cultura y la creación y producción artística e intelectual, en el acceso a la sociedad de la información, la participación social, así como otras actuaciones dirigidas a fomentar el cambio cultural en materia de igualdad, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la aplicación de la transversalidad de género en la Administración Local.

<b>FINANCIACIÓN</b>	<b>PRESUPUESTO TOTAL</b>
<b>Aportación Comunidad de Madrid</b>	<b>24.346,98 €</b>
<b>Aportación Ayuntamiento</b>	<b>3.662,82 €</b>

### **I. ACTUACIONES EN MATERIA DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO AL EMPLEO**

Los contenidos de esta línea de actuación, cofinanciada al 40% por el futuro Fondo Social Europeo + dentro del Programa Operativo de la Comunidad de Madrid para el periodo 2021-2027, siempre y cuando sea acorde a los objetivos de dicho Programa Operativo 2021-2027 y a los Criterios de Selección.

En este contexto, la Entidad Local queda sometida, en cuanto a los gastos, a las normas de elegibilidad que se establezcan para el Fondo Social Europeo + durante el periodo de programación 2021-2027, de acuerdo con lo dispuesto en el 40.2 a) del Reglamento UE 2021/1060 del Parlamento Europeo y del Consejo de 24 de junio de 2021 por el que se establecen las disposiciones comunes al Fondo Social Europeo +.

Además, todas las actividades justificadas en este apartado deberán ser específicamente diseñadas para este Programa, no siendo financiables la ejecución de actividades desarrolladas por la Entidad Local que contando con objetivos similares no han sido específicamente diseñadas en el marco de este Programa, quedando, en todo caso, excluida de la financiación la participación en acciones o eventos organizados por otras entidades públicas o privadas distintas de la Entidad Local.

Las actuaciones a realizar en este apartado podrán tener como objetivos estratégicos:

- El empleo, la promoción profesional y el liderazgo
- La conciliación, la corresponsabilidad y el uso del tiempo

## 1. Empleo, Promoción Profesional y Liderazgo

Dentro de este apartado, la Entidad Local podrá realizar alguna o varias de las siguientes actividades:

**1.1. Presencia equilibrada de mujeres y hombres en las políticas de recursos humanos**, con el objetivo de promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado laboral, a través de alguna de las siguientes actuaciones:

- Acciones de sensibilización sobre la importancia de garantizar la igualdad en todos los ámbitos de decisión del mercado de trabajo.
- Acciones de sensibilización dirigidas a los departamentos de recursos humanos de las empresas locales, para que incorporen la perspectiva de género en toda su gestión.
- Reconocimiento a las entidades que en el ámbito local implanten el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en sus políticas de recursos humanos.

**1.2. Corresponsabilidad empresarial frente a la brecha salarial**, con el objetivo de eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, haciendo hincapié en la reducción de la brecha salarial, a través de alguna de las siguientes actuaciones:

- Acciones de información dirigidas al empresariado local sobre los beneficios de la igualdad y desarrollo salarial.
- Elaboración de un diagnóstico sobre la brecha salarial en las empresas ubicadas en la Entidad Local.
- Asesoramiento para la definición y elaboración de medidas para mejorar la equidad salarial en la empresa.
- Apoyo en la implantación de medidas definidas.
- Evaluación de los resultados del proceso de asesoramiento e implantación de medidas.
- Difusión y publicidad de la campaña y de los servicios ofertados.

**1.3. Fomento del empleo femenino**, con el objetivo tanto de apoyar y dotar a las empresarias de las habilidades y recursos necesarios para consolidar y mejorar sus negocios, como de fomentar el autoempleo y el emprendimiento en ámbito local, facilitando iniciativas empresariales lideradas por mujeres. Y apoyar a las mujeres fomentando otras formas de acceso al empleo. Para ello, la Entidad Local podrá llevar a cabo alguna de las siguientes actuaciones:

- Elaboración de itinerarios personalizados de acceso al empleo de las mujeres, en los que se incluya actividades formativas, de orientación y acompañamiento.

- Realizar actuaciones específicas de fomento del espíritu emprendedor entre las mujeres y apoyo a la generación de empresas de base tecnológica y de innovación (start-up), especialmente con las mujeres jóvenes.
- Prestación de un servicio de asistencia técnica que comprenda, en todo caso, el asesoramiento jurídico y financiero.
- Fomentar el asociacionismo y facilitar la creación de redes de intercambio.
- Diseño y realización de campañas específicas para fomentar el autoempleo y emprendimiento femenino en el ámbito local.
- Campañas dirigidas a empresas para el fomento del empleo femenino.

**1.4. Perspectiva de género en la carrera profesional**, con el objetivo de fomentar la igualdad de oportunidades y potenciar la carrera profesional de las mujeres, en especial, su liderazgo, a través del alguna de las siguientes acciones:

- Acciones dirigidas a potenciar la carrera profesional de las mujeres, en especial su liderazgo.
- Acciones específicas de capacitación profesional de las mujeres para su acceso a puestos de trabajo de responsabilidad.

## **2. Conciliación, Corresponsabilidad y Uso del Tiempo**

Dentro de este apartado, la Entidad Local podrá realizar alguna o varias de las siguientes actividades:

**2.1. Talleres de Convivencia para la conciliación y corresponsabilidad**, con el objetivo de fomentar la autonomía y combatir los estereotipos sexistas relativos a la asignación de tareas a hombres y a mujeres dentro y fuera del hogar, y que podrán adoptar alguna de estas modalidades:

- Talleres de composición mixta dirigidos a la población municipal, con el objeto de fomentar nuevas formas de organización que faciliten la conciliación entre vida familiar y vida laboral, a través del reparto de responsabilidades entre hombres y mujeres.

Con estos talleres se dotará a los participantes de las habilidades necesarias para desarrollar aquellas tareas que siguen recayendo, mayoritariamente sobre la mujer, tales como cuidado de los hijos y personas dependientes, tareas domésticas, organización del hogar. Se trabajará además, con las personas participantes para que adquieran los conocimientos y habilidades necesarias para aumentar su autonomía personal realizando tareas tales como pequeñas reparaciones domésticas, bricolaje, tecnología del hogar, gestiones bancarias o administrativas, mecánica del automóvil, etc.

- Talleres en familia, con el objetivo de que las niñas y niños traten junto con los padres, madres, abuelos y abuelas los valores, actitudes y comportamientos basados en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Trabajando temas como la corresponsabilidad o los estereotipos de género en familia, para intentar evitar las contradicciones que pudieran existir entre las normas y estilos de enseñanza, que los niños y niñas se encuentran en su vida diaria, compartida entre el hogar familiar y el de los abuelos y abuelas, que constituyen la principal red de apoyo informal con la que cuentan las familias.

El número mínimo necesario de personas para poner en marcha un taller o sesión informativa será de diez.

No se financiarán talleres de contenido exclusivamente teórico ni talleres sobre conocimientos prácticos que no impliquen una reflexión sobre el cambio de roles dentro del hogar y la necesidad y beneficios de la corresponsabilidad. De la misma manera, y en el supuesto de los talleres mixtos, se excluirán de la financiación aquellas actuaciones que no vayan dirigidas a la población en general y las que en su difusión orienten a la participación exclusiva de hombres o mujeres.

**2.2. Conocer la situación de la vida personal, familiar y laboral y promover acciones de sensibilización** en el ámbito de la Entidad Local, y para lo que podrán realizarse alguna de las siguientes actuaciones:

- Campañas de concienciación sobre la participación del hombre en la conciliación.
- Acciones de sensibilización sobre la sobrecarga del trabajo realizado por las mujeres en los hogares.
- Acciones de difusión sobre los recursos y servicios de apoyo a la conciliación.

**2.3. Corresponsabilidad empresarial por la conciliación**, con el objetivo de concienciar a pequeñas y medianas empresas ubicadas en el territorio de la Entidad Local de la necesidad de implementar medidas para conciliar la vida laboral y personal de la población, y que podrán concretarse en alguna de estas acciones:

- Consultoría y diagnóstico sobre la existencia de medidas de conciliación.
- Apoyo en la definición y elaboración de medidas de conciliación.
- Apoyo en la implantación de las medidas definidas.
- Evaluación de los resultados del proceso de asesoramiento e implantación de medidas.
- Difusión y publicidad de la campaña y de los servicios ofertados.

**2.4. Uso del tiempo**, con el objetivo de tomar conciencia de la necesidad de gestionar el mismo más allá de los criterios que establece el mercado laboral, desmitificar la creencia consistente en que más tiempo de trabajo implica una mayor productividad y dotar de herramientas y habilidades para un uso más eficaz del tiempo, pudiendo adoptar alguna de estas modalidades:

- Diseño y distribución de material divulgativo, folletos y otros materiales publicitarios en relación con el uso del tiempo.
- Talleres de gestión del tiempo profesional, destinados a las personas trabajadoras de las empresas de la Entidad Local, así como al propio empresariado.
- Talleres de Gestión del Tiempo Personal, destinados a la población adulta, con fin de tomar conciencia del uso racional del tiempo, poner de relieve las diferencias existentes entre los usos del tiempo en función del sexo, así como la necesidad de cambio de este aspecto y dotar de herramientas y habilidades que faciliten un uso más eficaz del mismo.

El número mínimo necesario de personas para poner en marcha un taller o sesión informativa será de diez.

El presupuesto en esta línea de actuación debe contener la siguiente categoría de costes:

- Costes directos: Costes necesarios para el desarrollo de las actividades. Por consiguiente, se incluirán en esta categoría de gastos costes de servicios prestados por personal externo y contrataciones asociados a la ejecución de las actividades, así como los gastos de personal propio cuando dicho personal imparte directamente la actuación (charla y/o taller).
- Costes indirectos: Costes que, aunque no puedan vincularse directamente con una actividad específica, son necesarios para su ejecución, entre otros, gastos de personal propio de la entidad local que realicen funciones administrativas para la planificación, coordinación, gestión y/o justificación de las actuaciones realizadas en materia de promoción de la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo. Respecto de estos costes, no será necesario aportar justificación del gasto y pago.

Los costes indirectos que se imputen en esta línea se harán en base a una tasa fija que oscilará del 1% hasta el 25% de los costes directos subvencionables, conforme al artículo 54 c) del reglamento (UE) nº 2021/1060 del Parlamento Europeo y del Consejo de 24 de junio de 2021 de disposiciones comunes. Este tipo fijo se ha de determinar en la previsión presupuestaria referida en el punto V.b) del presente Anexo II, en relación a los costes directos de los dos objetivos estratégicos contenidos en esta línea de actuación y será de aplicación a lo realmente ejecutado en cada uno de los periodos de justificación.

La elegibilidad de los gastos imputados se regirá por la futura Orden de elegibilidad del FSE +, así como por aquellos artículos sobre elegibilidad, en concreto artículo 16, recogidos en el Reglamento (UE) 2021/1057 de 24 de junio, por el que se establece el Fondo Social Europeo Plus (FSE+) y por el que se deroga el Reglamento (UE) nº 1296/2013.

## **II. ACTUACIONES EN MATERIA DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN MATERIA DE SALUD Y CULTURA Y DE ACCESO A LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN**

Las actuaciones a realizar en este apartado podrán tener como objetivos estratégicos:

- La salud, el deporte y los hábitos saludables
- La cultura y el acceso, en condiciones de igualdad, a la sociedad de la información.

Además, todas las actividades justificadas en este apartado deberán ser específicamente diseñadas para este Programa, no siendo financiables la ejecución de actividades desarrolladas por la Entidad Local que contando con objetivos similares no han sido específicamente diseñadas en el marco de este Programa, quedando, en todo caso, excluida de la financiación la participación en acciones o eventos organizados por otras entidades públicas o privadas distintas de la Entidad Local.

### **1. Salud, Deporte y Hábitos Saludables**

Dentro de este apartado, la Entidad Local podrá realizar alguna o varias de las siguientes actividades:

- 1.1. Potenciar la incorporación de la perspectiva de género en la salud**, con el objetivo de mejorar la atención a los colectivos de mujeres, y especialmente, aquellos que se encuentran en situación de riesgo o exclusión, para lo que podrán llevarse a cabo alguna de las siguientes acciones:
  - Acciones orientadas a la incorporación de la perspectiva de género entre los profesionales sanitarios en el ámbito local.
  - Diseñar y realizar programas para la promoción de la salud y el bienestar de las mujeres.
- 1.2. Fomentar la igualdad de género en el deporte**, con el objetivo de incrementar la presencia y participación femenina en todos los ámbitos del deporte, para lo que podrán desarrollarse alguna de las siguientes acciones:

- Acciones que pongan de manifiesto la contribución del deporte para impulsar valores de igualdad entre mujeres y hombres.
- Actividades deportivas que fomenten y visibilicen la participación de las mujeres en este ámbito, que promuevan su continuidad y mantenimiento en el mismo y que contribuyan a la erradicación del sexismo en el deporte.
- Organización de eventos y actuaciones que difundan el deporte femenino.
- Campañas que fomenten la libre elección de las niñas, adolescentes y mujeres en la práctica de deportes tradicionalmente masculinizados.
- Acciones encaminadas a visibilizar los logros de las mujeres en el deporte.

**1.3. Promover el bienestar físico, mental y social de las mujeres**, con el objetivo de que mantengan hábitos de vida saludables para que su participación en todas las actividades vitales sea plena y efectiva, mediante la realización de alguna de las siguientes actividades:

- Diseñar acciones específicas para promover hábitos saludables en las mujeres.
- Campañas para la promoción de la actividad física a las distintas situaciones vitales y etapas de la vida de las mujeres.
- Acciones de ocio y de tiempo libre para mujeres, especialmente a los colectivos más vulnerables, siempre que se incorpore el enfoque de género.

## 2. Cultura y acceso a la sociedad de la información

Dentro de este apartado, la Entidad Local podrá realizar alguna o varias de las siguientes actividades:

**2.1. Cultura y género.** Estas actividades podrán consistir en:

- Actividades culturales, dirigidas, entre otros objetivos, a la visibilización de la mujer en aquellos ámbitos de producción cultural en los que ha estado invisibilizada su labor o mostrar a través de estas actividades la vida de las mujeres en un determinado ámbito geográfico o momento histórico, haciendo hincapié en la evolución de su posición y derechos a lo largo de la historia o en otras sociedades.
- Eventos culturales, tales como representaciones teatrales, proyección de películas y otras actividades artísticas, siempre que tengan un contenido que muestre aspectos de la vida o de la situación de las mujeres que lleven a reflexionar sobre las mismas, debiendo ir acompañadas, en todo caso, de un espacio de debate en materia de género y mujer.
- Exposiciones de obras, creaciones y producciones de mujeres en el ámbito cultural, artístico e intelectual.

- Premios de reconocimiento a las creaciones y producciones de las mujeres en el ámbito cultural, artístico e intelectual. Quedan excluidos de la financiación con cargo a este apartado los premios en metálico.
- Elaboración y difusión de guías, folletos, catálogos y otros materiales que visibilicen la creación y producción de las mujeres en el ámbito cultural, artístico e intelectual.
- Jornadas, seminarios o talleres que aborden temas relacionados con la creación artística e intelectual de autoría femenina.

No podrán financiarse con cargo a esta línea de actuación los siguientes gastos:

- Actividades de naturaleza exclusivamente lúdica que no cuenten con un contenido de sensibilización y promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y no discriminación.
- Premios en metálico.
- Otros gastos que no resulten imprescindibles para la realización de las actividades anteriormente descritas.

**2.2. Estudios e investigaciones en Género**, con el objetivo de contribuir a la consolidación de este área de conocimiento, se pretende colaborar en la realización y difusión de obras de estudio e investigación, para lo que podrán realizarse las siguientes actividades:

- Edición, publicación y difusión de los trabajos y estudios de investigación que podrán tener como objeto:
  - ✓ Análisis de las necesidades generales de conciliación en los hogares.
  - ✓ Estudios de las necesidades específicas de mujeres que residen en el ámbito rural, mujeres autónomas, mujeres con discapacidad u otros colectivos de mujeres especialmente vulnerables.
  - ✓ Estudios que analicen, desde la perspectiva de género, la planificación urbana, en especial, en lo referente a la adecuación de horarios, frecuencia, recorridos y condiciones de los transportes públicos.
  - ✓ Estudios para la detección de posibles desigualdades entre mujeres y hombres en la utilización de los recursos sanitarios en el ámbito local.
  - ✓ Estudios e investigaciones, dentro del ámbito local, sobre mujer y deporte.
  - ✓ Estudios que permitan analizar las pautas de comportamiento de las mujeres en relación con la alimentación, la actividad física y los diferentes usos del tiempo.
  - ✓ Estudios sobre la percepción de la población municipal en relación a la igualdad de oportunidades.

- Actividades complementarias a la investigación como pueden ser la realización de seminarios, congresos o jornadas.
- Convocatoria y difusión de un premio de Estudio e Investigación en Género. Se podrán realizar además las siguientes actividades: trabajos de selección realizados por parte del jurado, acto de entrega del premio o distintivo y la edición, publicación y difusión del trabajo premiado. Quedan excluidos de la financiación con cargo a este apartado los premios en metálico.

**2.3. Favorecer la incorporación de las mujeres a la sociedad de la información, en condiciones de igualdad,** que deberá concretarse en alguna de las siguientes acciones:

- Acciones formativas dirigidas a reducir la brecha digital de mujeres en situación de especial vulnerabilidad.
- Organización de eventos y actividades que fomenten la participación de las mujeres en la creación de contenidos digitales.

### **III. ACTUACIONES EN MATERIA DE PARTICIPACIÓN SOCIAL Y DE INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN LOCAL**

Las actuaciones a realizar en este apartado podrán tener como objetivos estratégicos:

- El cambio cultural hacia la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y la participación de las mujeres en el ámbito social.
- La incorporación de la perspectiva de género en la Administración Local.

Además, todas las actividades justificadas en este apartado deberán ser específicamente diseñadas para este Programa, no siendo financiables la ejecución de actividades desarrolladas por la Entidad Local que contando con objetivos similares no han sido específicamente diseñadas en el marco de este Programa, quedando, en todo caso, excluida de la financiación la participación en acciones o eventos organizados por otras entidades públicas o privadas distintas de la Entidad Local.

**1. Cambio Cultural hacia la Igualdad de Trato y de Oportunidades y Participación de las Mujeres**

Dentro de este apartado, la Entidad Local podrá realizar alguna o varias de las siguientes actividades:

**1.1. Fomento del cambio cultural en materia de igualdad,** que podrá concretarse en alguna de las siguientes acciones:

- Campañas de sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito local.
- Diseño e incorporación a las webs municipales de contenidos relativos a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito local, y no solo de difusión de actividades.

**1.2. Incorporación de la perspectiva de género al movimiento asociativo en general y apoyo específico al asociacionismo de las mujeres**, que podrá concretarse en alguna de las siguientes acciones:

- Formación en materia de igualdad de oportunidades dirigido a asociaciones o entidades sin ánimo de lucro que trabajen en el ámbito de la Entidad Local.
- Intercambio de buenas prácticas en el ámbito local, en relación a la incorporación de la perspectiva de género en el movimiento asociativo en general, a través de la celebración de encuentros o jornadas o la edición y difusión de materiales didácticos.
- Campañas que den a conocer las asociaciones de mujeres que desarrollan proyectos en el ámbito de la Entidad Local y que incentiven sus participación en las mismas.
- Intercambio de buenas prácticas entre asociaciones de mujeres que desarrollan proyectos en el ámbito de la Entidad Local en relación a la promoción de la igualdad, a través de la celebración de encuentros o jornadas o la edición y difusión de materiales didácticos.

**2. Incorporación de la Perspectiva de Género en la Administración Local**

Dentro de este apartado, la Entidad Local podrá realizar alguna o varias de las siguientes actividades:

**2.1. Planes de Igualdad de Oportunidades en el ámbito local**, con el objetivo de promover la integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el conjunto de políticas municipales de manera transversal, y que podrá concretarse en alguna de las siguientes acciones:

- Diseño y difusión del Plan de Igualdad de Oportunidades
- Evaluación del Plan de Igualdad de Oportunidades

La financiación de estas actuaciones quedará supeditada al conocimiento por parte de la Dirección General de Igualdad de un proyecto en el que, entre otros apartados, se incluya un cronograma y se especifiquen las diferentes actividades que van a desarrollar teniendo en cuenta la vigencia del Convenio, garantizando el adecuado seguimiento del proceso de diseño, difusión, implementación y evaluación del Plan.

**2.2. Promover la creación y/o desarrollo de unidades especializadas en género en la administración local.**

**2.3. Formación del personal municipal** en materias relacionadas con la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

- 2.4. **Jornadas, seminarios y otras actuaciones en el ámbito municipal**, con el objetivo de implementar la perspectiva de género en la gestión pública y en el desarrollo de las distintas políticas municipales.
- 2.5. **Integración de la perspectiva de género en el diseño, ejecución y evaluación de las políticas y planes municipales** en materia de medio ambiente, vivienda, planeamiento urbanístico y cualquier otra competencia que se desarrolle en el ámbito municipal, que podrá concretarse.

#### IV. CONCEPTOS Y ACTUACIONES QUE SE FINANCIAN

Podrán financiarse con cargo a este Programa los siguientes gastos:

##### 1. ACTUACIONES EN MATERIA DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO AL EMPLEO.

TOTAL ACTUACIONES EN MATERIA DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO AL EMPLEO: 20.684,16 €

Aportación Comunidad de Madrid: 100%  
Aportación Ayuntamiento: 0%

##### 2. ACTUACIONES EN MATERIA DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN MATERIA DE SALUD Y CULTURA Y DE ACCESO A LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN

TOTAL ACTUACIONES EN MATERIA DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN MATERIA DE SALUD Y CULTURA Y ACCESO A LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN: 3.662,82 €

Aportación Comunidad de Madrid: 50%  
Aportación Ayuntamiento: 50%

##### 3. ACTUACIONES EN MATERIA DE PARTICIPACIÓN SOCIAL Y DE INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN LOCAL

TOTAL ACTUACIONES EN MATERIA DE PARTICIPACIÓN SOCIAL Y DE INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN LOCAL: 3.662,82 €

Aportación Comunidad de Madrid: 50%  
Aportación Ayuntamiento: 50%

## V. OBLIGACIONES ESPECÍFICAS DE LA ENTIDAD LOCAL

La Entidad Local firmante se compromete a realizar las siguientes actuaciones:

- a) La financiación de todas las actuaciones contenidas en el presente Programa quedará supeditada a la aprobación de las mismas por la Dirección General de Igualdad.
- b) Presentar durante el mes de enero o primer mes de ejecución del Convenio, la previsión presupuestaria para las distintas líneas de actuación, respetando en todo caso, los límites establecidos en la cláusula relativa a la financiación y las cuantías totales indicadas en el presente Anexo. Esta previsión presupuestaria debe contener desagregados los gastos para cada uno de los objetivos estratégicos.
- c) Informar, por escrito a la Dirección General de Igualdad, cualquier modificación o variación que proceda realizar en el proyecto aceptado, así como facilitar la verificación, por parte de la Dirección General de Igualdad, de las actividades acordadas para dar cumplimiento al objeto del Programa. La Dirección General de Igualdad podrá rechazar, en su caso, aquellas modificaciones o variaciones en los términos referidos en el anterior apartado.
- d) Informar por escrito a la Dirección General de Igualdad, con al menos un mes de antelación a su puesta en marcha, sobre las actividades a desarrollar por cada uno de los objetivos estratégicos que componen las diferentes líneas de actuación del Programa, tanto desde el punto de vista de su contenido, como del calendario de ejecución y del coste previsto, a través de modelo normalizado facilitado por la Dirección General de Igualdad. La Dirección General de Igualdad podrá rechazar, en su caso, aquellas actuaciones que no se enmarquen en los objetivos del presente Programa, incumplan los requisitos establecidos (número estimado de participantes, población destinataria) o cuyo presupuesto se considere excesivo para el tipo de acción a desarrollar, el número potencial de participantes o su impacto en la población general.
- e) Facilitar la verificación, por parte de la Dirección General de Igualdad, de la ejecución de las actuaciones desarrolladas para dar cumplimiento al objeto del Programa. Y en lo concerniente a las actuaciones cofinanciadas por el FSE +, cuanta información le sea requerida por la Intervención General de la Comunidad de Madrid, Cámara de Cuentas de la Comunidad de Madrid, la Unión Europea, Unidad Administrativa del Fondo Social Europeo y Dirección General de Presupuestos de la Comunidad de Madrid, dando así cumplimiento a lo establecido en el Reglamento (UE) 2021/1060 del Parlamento Europeo y del Consejo de 24 de junio de 2021 de disposiciones comunes.
- f) Custodiar y velar para que todos los documentos justificativos relativos a los gastos y pagos estén a disposición de los organismos de control durante un plazo de cinco años a partir del 31 de diciembre del año en que la autoridad de gestión efectúe el último pago al beneficiario.

- g) Nombrar de entre su personal un Coordinador/a para la ejecución de todas las actuaciones previstas en este Programa, comprometiéndose a comunicar durante los dos primeros meses de cada año a la Dirección General de Igualdad, la identidad del representante de la Entidad Local que ejerza las labores de coordinación, que en todo caso deberá pertenecer a la Entidad Local, con indicación de su categoría profesional, así como las variaciones que, en su caso, se produzcan.
- h) Emitir una Memoria Anual, que se presentará junto con la segunda justificación de gastos y pagos, de acuerdo al modelo normalizado facilitado por la Dirección General de Igualdad.
- i) Emitir los informes requeridos por la Dirección General de Igualdad, en relación con las actuaciones y desarrollo del Programa. Asimismo, y en el caso de las actuaciones cofinanciadas por el FSE +, se facilitará información suficiente que permita a la Comunidad de Madrid la obtención de indicadores de realización y resultados previstos en el Anexo I del Reglamento (UE) 2021/1057 del Parlamento Europeo y del Consejo de 24 de junio de 2021, por el que se establece el Fondo Social Europeo Plus (FSE +) para justificar esta actuación en el futuro Programa Operativo FSE + 2021-2027 de la Comunidad de Madrid.
- j) Cumplir con las obligaciones de información y comunicación de las actividades cofinanciadas por el FSE + en los Programas Operativos de la Comunidad de Madrid, periodo de programación 2021-2027.
- k) Difundir y dar publicidad de todas las actuaciones desarrolladas conjuntamente entre la Entidad Local y la Consejería competente en materia de mujer, en el marco de este Programa, así como de otras realizadas por la Consejería que pudieran ser de interés para la población de la Entidad Local.
- l) Proceder al pago de las cantidades establecidas en el Convenio correspondientes a la Entidad Local, en los plazos señalados en el mismo.
- m) Cualquier otra descrita a lo largo del Anexo de este Programa, incluidas todas las actuaciones tendentes a facilitar el seguimiento técnico de su ejecución.

## **VI. OBLIGACIONES ESPECÍFICAS DE LA CONSEJERÍA COMPETENTE (DIRECCIÓN GENERAL DE IGUALDAD)**

- a) Coordinar y supervisar, mediante los mecanismos apropiados, el desarrollo del presente Programa.
- b) Facilitar los logotipos, soportes normalizados e instrucciones necesarios para la ejecución del Programa.
- c) Facilitar cuanta información sea necesaria para cumplir las obligaciones derivadas de la cofinanciación del FSE+ de las actuaciones en materia de promoción de la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y la educación.

- d) Proceder al pago de las cantidades establecidas en el Convenio correspondientes a la Consejería competente, en los plazos señalados en el mismo.

## **VII. DOCUMENTACIÓN A PRESENTAR PARA LA JUSTIFICACIÓN DEL GASTO Y DEL PAGO.**

De acuerdo a lo establecido en la Cláusula Cuarta (justificación de gastos y pagos), la Entidad Local deberá presentar en los plazos establecidos la siguiente documentación:

- Certificación del Interventor o, en su caso, persona que ostente la competencia, con el Conforme y Visto Bueno de Alcaldía, en el que consten las cantidades efectivamente gastadas y pagadas, en relación con las cuantías que se financian en el presente Programa, según modelo de certificación que consta en este Convenio como Anexo B.
- Documentación acreditativa de los gastos realizados; facturas, nóminas, justificantes de las cotizaciones de los Seguros Sociales e informes y justificantes correspondientes.
- Documentación acreditativa de los pagos realizados mediante la aportación de certificación bancaria que contenga identificados los gastos, su cuantía y fecha de adeudo en cuenta o recibo individual de la orden de transferencia bancaria donde conste el gasto, su cuantía y la fecha de adeudo en cuenta. En todo caso, certificado del responsable municipal sobre actividades realizadas con personal propio de la Entidad Local.
- Ejemplares o pruebas gráficas de los materiales o elementos de difusión.
- Listados de participantes en los talleres, en todo caso, en los de convivencia en igualdad y gestión del tiempo. Y/o pruebas documentales o gráficas de la realidad material de las actuaciones desarrolladas.
- Declaración de gastos y pagos del Interventor o, en su caso, persona que ostente la competencia, con el Conforme y Visto Bueno de la Alcaldía, según modelo que consta en este Convenio como Anexo C.
- Certificado de que el IVA que pudiera figurar en las facturas, incluido en la liquidación de gastos, ha sido soportado por la Entidad Local y/o declaración de exención del mismo, según modelo normalizado facilitado por la Dirección General de Igualdad.
- Certificado de la no concurrencia con otras subvenciones o ayudas públicas o privadas, según modelo normalizado facilitado por la Dirección General de Igualdad.
- Certificado de no generación de ingresos, según modelo normalizado facilitado por la Dirección General de Igualdad.
- Justificación de la realización y liquidación de las retenciones practicadas a terceros.

La Dirección General de Igualdad facilitará a la Entidad Local las instrucciones y soportes documentales necesarios a la firma del Convenio.

## **VIII. MODIFICACIONES Y COMPENSACIONES.**

A instancia de la Entidad Local, y con el informe favorable de la Comisión de Seguimiento, podrán modificarse las cuantías asignadas entre las distintas líneas de actuación que componen el Programa, siempre que la modificación propuesta no suponga una minoración de más del 50% de la cuantía asignada para esa línea de actuación:

- Entre las actuaciones en materia de promoción de la igualdad de oportunidades en materia de salud y cultura y de acceso a la sociedad de la información y las actuaciones en materia de participación social y de incorporación de la perspectiva de género en la Administración Local.

Y por otro lado se podrán realizar modificaciones entre las cuantías de los objetivos estratégicos pertenecientes a una misma línea de actuación, detalladas por la entidad local en la previsión presupuestaria a la que se refiere el punto V, apartado b) de este Anexo.

Las modificaciones sólo serán tramitadas si la solicitud de las mismas se presenta al menos con un mes de antelación al final de cada periodo de justificación.

No será necesaria la modificación de las distintas líneas de actuación incluidas en este Anexo, y se procederá directamente a la compensación, al finalizar el periodo de ejecución, siempre con el límite de la cantidad total del citado Anexo, cuando exista exceso de gasto en alguna de las líneas de actuación con posibilidad de modificación entre las mismas, o en alguna de las partidas de gastos de una misma línea de actuación.

## ANEXO A

### MODELO DE CERTIFICADO DEL GASTO Y PAGO

CONVENIO DE COLABORACIÓN ENTRE LA COMUNIDAD DE MADRID y EL AYUNTAMIENTO DE BOADILLA DEL MONTE, PARA LA REALIZACIÓN DE ACTUACIONES CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y PARA LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

D/Dª ..... , en calidad de.....del Ayuntamiento de Boadilla del

Monte, certifica:

Que de acuerdo con la documentación obrante en este Ayuntamiento, los gastos y pagos abajo relacionados se han realizado en ejecución del Convenio de referencia:

PROGRAMA CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO										
I FUNCIONAMIENTO DEL PMORVG. SERVICIOS DE ASISTENCIA INTEGRAL Y MULTIDISCIPLINAR. COORDINACIÓN, TAREAS ADMINISTRATIVAS Y OTROS PROFESIONALES ESPECIALISTAS.										
1. ATENCIÓN PSICOLÓGICA A MUJERES										
Nº	CONCEPTO	Nº FACTURA / FECHA	NOMBRE O RAZÓN SOCIAL	BASE IMPONIBLE	IVA	TOTAL	DOCUMENTO PRESUPUESTARIO	FECHA DE LIQUIDACIÓN	DOCUMENTO CONTABLE REFERENCIA DE PAGO	
1										
2										
3										
Nº	GASTO PERSONAL	DATOS TERCERO	NIF	IMPORTE DEVENGO	CUOTA DE LA SEGURIDAD SOCIAL (*)	TOTAL	FECHA DE LIQUIDACIÓN	DOCUMENTO CONTABLE REFERENCIA DE PAGO		
4										
5										
6										

2. ATENCIÓN SOCIAL									
Nº	CONCEPTO	Nº FACTURA / FECHA	NOMBRE O RAZÓN SOCIAL	BASE IMPONIBLE	IVA	TOTAL	DOCUMENTO PRESUPUESTARIO	FECHA DE LIQUIDACIÓN	DOCUMENTO CONTABLE REFERENCIA DE PAGO
1									
2									
3									
Nº	GASTO PERSONAL	DATOS TERCERO	NIF	IMPORTE DEVENGO	CUOTA DE LA SEGURIDAD SOCIAL (*)	TOTAL	DOCUMENTO PRESUPUESTARIO	FECHA DE LIQUIDACIÓN	DOCUMENTO CONTABLE REFERENCIA DE PAGO
4									
5									
6									

3. ASESORÍA JURÍDICA									
Nº	CONCEPTO	Nº FACTURA / FECHA	NOMBRE O RAZÓN SOCIAL	BASE IMPONIBLE	IVA	TOTAL	DOCUMENTO PRESUPUESTARIO	FECHA DE LIQUIDACIÓN	DOCUMENTO CONTABLE REFERENCIA DE PAGO
1									
2									
3									
Nº	GASTO PERSONAL	DATOS TERCERO	NIF	IMPORTE DEVENGO	CUOTA DE LA SEGURIDAD SOCIAL (*)	TOTAL	DOCUMENTO PRESUPUESTARIO	FECHA DE LIQUIDACIÓN	DOCUMENTO CONTABLE REFERENCIA DE PAGO
4									
5									
6									

4. ASISTENCIA PSICOLÓGICA A MENORES									
Nº	CONCEPTO	Nº FACTURA / FECHA	NOMBRE O RAZÓN SOCIAL	BASE IMPONIBLE	IVA	TOTAL	DOCUMENTO PRESUPUESTARIO	FECHA DE LIQUIDACIÓN	DOCUMENTO CONTABLE REFERENCIA DE PAGO
1									
2									
3									
Nº	GASTO PERSONAL	DATOS TERCERO	NIF	IMPORTE DEVENGO	CUOTA DE LA SEGURIDAD SOCIAL (*)	TOTAL	DOCUMENTO PRESUPUESTARIO	FECHA DE LIQUIDACIÓN	DOCUMENTO CONTABLE REFERENCIA DE PAGO
4									
5									
6									

5. COORDINACIÓN, TAREAS ADMINISTRATIVAS Y OTROS PROFESIONALES ESPECIALISTAS.									
Nº	CONCEPTO	Nº FACTURA / FECHA	NOMBRE O RAZÓN SOCIAL	BASE IMPONIBLE	IVA	TOTAL	DOCUMENTO PRESUPUESTARIO	FECHA DE LIQUIDACIÓN	DOCUMENTO CONTABLE REFERENCIA DE PAGO
1									
2									
3									
Nº	GASTO PERSONAL	DATOS TERCERO	NIF	IMPORTE DEVENGO	CUOTA DE LA SEGURIDAD SOCIAL (*)	TOTAL	DOCUMENTO PRESUPUESTARIO	FECHA DE LIQUIDACIÓN	DOCUMENTO CONTABLE REFERENCIA DE PAGO
4									
5									
6									

TOTAL SERVICIOS PERSONAL FUNCIONAMIENTO DEL PMORVG:.....€  
 (100% FINANCIACIÓN C.M.).....€

II OTRAS PRESTACIONES Y AYUDAS DE CARÁCTER COMPLEMENTARIO.				
1. AYUDAS ECONÓMICAS				
Nº	CONCEPTO	DOCUMENTO PRESUPUESTARIO	FECHA DE LIQUIDACIÓN	DOCUMENTO CONTABLE REFERENCIA DE PAGO
1				
2				
3				
Nº	NOMBRE Y APELLIDOS DE LA BENEFICIARIA	NIF	IMPORTE AYUDA	
4				
5				
6				

2. ACTUACIONES GRUPALES									
Nº	CONCEPTO	Nº FACTURA / FECHA	NOMBRE O RAZÓN SOCIAL	BASE IMPONIBLE	IVA	TOTAL	DOCUMENTO PRESUPUESTARIO	FECHA DE LIQUIDACIÓN	DOCUMENTO CONTABLE REFERENCIA DE PAGO
1									
2									
3									

Nº	GASTO PERSONAL	DATOS TERCERO	NIF	IMPORTE DEVENGO	CUOTA DE LA SEGURIDAD SOCIAL (*)	TOTAL	FECHA DE LIQUIDACIÓN	DOCUMENTO CONTABLE REFERENCIA DE PAGO
4								
5								
6								

3. GASTOS CORRIENTES									
Nº	CONCEPTO	Nº FACTURA / FECHA	NOMBRE O RAZÓN SOCIAL	BASE IMPONIBLE	IVA	TOTAL	DOCUMENTO PRESUPUESTARIO	FECHA DE LIQUIDACIÓN	DOCUMENTO CONTABLE REFERENCIA DE PAGO
1									
2									
3									

TOTAL PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS:.....€  
 (85% FINANCIACIÓN C.M.).....€

III. ACTUACIONES EN MATERIA DE SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO.									
1. ACTUACIONES SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN.									
Nº	CONCEPTO	Nº FACTURA / FECHA	NOMBRE O RAZÓN SOCIAL	BASE IMPONIBLE	IVA	TOTAL	DOCUMENTO PRESUPUESTARIO	FECHA DE LIQUIDACIÓN	DOCUMENTO CONTABLE REFERENCIA DE PAGO
1									
2									
3									

Nº	GASTO PERSONAL	DATOS TERCERO	NIF	IMPORTE DEVENGO	CUOTA DE LA SEGURIDAD SOCIAL (*)	TOTAL	FECHA DE LIQUIDACIÓN	DOCUMENTO CONTABLE REFERENCIA DE PAGO
4								
5								
6								

**TOTAL ACTUACIONES PREVENCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN:.....€**  
**(85% FINANCIACIÓN C.M.).....€**

Vº Bº  
 El/La Alcalde/sa

CONFORME  
 El/La Interventor/a / Cargo competente

Fdo.:.....

Fdo.:.....

**ANEXO B**

**MODELO DE CERTIFICADO DEL GASTO Y PAGO**

CONVENIO DE COLABORACIÓN ENTRE LA COMUNIDAD DE MADRID Y EL AYUNTAMIENTO DE BOADILLA DEL MONTE, PARA LA REALIZACIÓN DE ACTUACIONES CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y PARA LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

D/D<sup>a</sup> ..... , en calidad de ..... del Ayuntamiento de Boadilla del Monte, certifica:  
 Que de acuerdo con la documentación obrante en este Ayuntamiento, los gastos y pagos abajo relacionados se han realizado en ejecución del Convenio de referencia:

<b>PROGRAMA DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES</b>									
<b>I ACTUACIONES EN MATERIA DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO AL EMPLEO</b>									
<b>1. EMPLEO, PROMOCIÓN PROFESIONAL Y LIDERAZGO.</b>									
Nº	CONCEPTO	Nº FACTURA / FECHA	NOMBRE O RAZÓN SOCIAL	BASE IMPONIBLE	IVA	TOTAL	DOCUMENTO PRESUPUESTARIO	FECHA DE LIQUIDACIÓN	DOCUMENTO CONTABLE REFERENCIA DE PAGO
1									
2									
3									
Nº	GASTO PERSONAL	DATOS TERCERO		NIF	IMPORTE DEVENGO	CUOTA DE LA SEGURIDAD SOCIAL (*)	TOTAL	FECHA DE LIQUIDACIÓN	DOCUMENTO CONTABLE REFERENCIA DE PAGO
4									
5									

TOTAL ACTUACIONES EMPLEO, PROMOCIÓN PROFESIONAL Y LIDERAZGO : .....€

2. CONCILIACIÓN, CORRESPONSABILIDAD EMPRESARIAL Y USO DEL TIEMPO									
Nº	CONCEPTO	Nº FACTURA / FECHA	NOMBRE O RAZÓN SOCIAL	BASE IMPONIBLE	IVA	TOTAL	DOCUMENTO PRESUPUESTARIO	FECHA DE LIQUIDACIÓN	DOCUMENTO CONTABLE REFERENCIA DE PAGO
1									
2									
3									
Nº	GASTO PERSONAL	DATOS TERCERO	NIF	IMPORTE DEVENGO	CUOTA DE LA SEGURIDAD SOCIAL (*)	TOTAL	DOCUMENTO CONTABLE REFERENCIA DE PAGO	FECHA DE LIQUIDACIÓN	DOCUMENTO CONTABLE REFERENCIA DE PAGO
4									
5									

TOTAL ACTUACIONES CONCILIACIÓN, CORRESPONSABILIDAD Y USO DEL TIEMPO:.....€

Nº	% COSTES INDIRECTOS ESTABLECIDO EN PREVISIÓN PRESUPUESTARIA	TOTAL COSTES INDIRECTOS (% aplicado sobre el total de los apartados 1 y 2 de este eje)
1		

TOTAL PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO AL EMPLEO:.....€  
(100% FINANCIACIÓN C.M.).....€

II. ACTUACIONES EN MATERIA DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN MATERIA DE SALUD Y CULTURA Y ACCESO A LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN.										
1. SALUD, DEPORTE Y HÁBITOS SALUDABLES.										
Nº	CONCEPTO	Nº FACTURA / FECHA	NOMBRE O RAZÓN SOCIAL	BASE IMPONIBLE	IVA	TOTAL	DOCUMENTO PRESUPUESTARIO	FECHA DE LIQUIDACIÓN	DOCUMENTO CONTABLE REFERENCIA DE PAGO	
1										
2										
3										
Nº	GASTO PERSONAL	DATOS TERCERO		NIF	IMPORTE DEVENGO	CUOTA DE LA SEGURIDAD SOCIAL (*)	TOTAL	FECHA DE LIQUIDACIÓN	DOCUMENTO CONTABLE REFERENCIA DE PAGO	
4										
5										
6										

TOTAL ACTUACIONES SALUD, DEPORTE Y HÁBITOS SALUDABLES: .....€

2. CULTURA Y ACCESO A LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN										
Nº	CONCEPTO	Nº FACTURA / FECHA	NOMBRE O RAZÓN SOCIAL	BASE IMPONIBLE	IVA	TOTAL	DOCUMENTO PRESUPUESTARIO	FECHA DE LIQUIDACIÓN	DOCUMENTO CONTABLE REFERENCIA DE PAGO	
1										
2										
3										

Nº	GASTO PERSONAL	DATOS TERCERO	NIF	IMPORTE DEVENGO	CUOTA DE LA SEGURIDAD SOCIAL (*)	TOTAL	FECHA DE LIQUIDACIÓN	DOCUMENTO CONTABLE REFERENCIA DE PAGO
4								
5								
6								

TOTAL ACTUACIONES CULTURA Y ACCESO A LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN: .....€

TOTAL PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN MATERIA DE SALUD Y CULTURA Y DE ACCESO A LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN:.....€

(50% FINANCIACIÓN C.M.).....€

III. ACTUACIONES EN MATERIA DE PARTICIPACIÓN SOCIAL Y DE INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN LOCAL.									
1. CAMBIO CULTURAL HACIA LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES Y PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES									
Nº	CONCEPTO	Nº FACTURA / FECHA	NOMBRE O RAZÓN SOCIAL	BASE IMPONIBLE	IVA	TOTAL	DOCUMENTO PRESUPUESTARIO	FECHA DE LIQUIDACIÓN	DOCUMENTO CONTABLE REFERENCIA DE PAGO
1									
2									
3									

Nº	GASTO PERSONAL	DATOS TERCERO	NIF	IMPORTE DEVENGO	CUOTA DE LA SEGURIDAD SOCIAL (*)	TOTAL	FECHA DE LIQUIDACIÓN	DOCUMENTO CONTABLE REFERENCIA DE PAGO
4								
5								
6								

TOTAL ACTUACIONES CAMBIO CULTURAL HACIA LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES Y PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES: .....€

2. INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN LOCAL.									
Nº	CONCEPTO	Nº FACTURA / FECHA	NOMBRE O RAZÓN SOCIAL	BASE IMPONIBLE	IVA	TOTAL	DOCUMENTO PRESUPUESTARIO	FECHA DE LIQUIDACIÓN	DOCUMENTO CONTABLE REFERENCIA DE PAGO
1									
2									
3									
Nº	GASTO PERSONAL	DATOS TERCERO	NIF	IMPORTE DEVENGO	CUOTA DE LA SEGURIDAD SOCIAL (*)	TOTAL	FECHA DE LIQUIDACIÓN	DOCUMENTO CONTABLE REFERENCIA DE PAGO	
4									
5									
6									

TOTAL INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN LOCAL: .....€

**TOTAL PARTICIPACIÓN SOCIAL Y DE INCORPORACIÓN DE  
LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN LOCAL:.....€**

**(50% FINANCIACIÓN C.M.).....€**

Madrid, a la fecha de la firma

Vº Bº  
El/La Alcalde/sa

CONFORME  
El/La Interventor/a / Cargo competente

Fdo.:.....

Fdo.:.....

ANEXO C

**MODELO DE DECLARACIÓN DE GASTOS Y PAGOS DEL PROGRAMA DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES CON CARGO AL CONVENIO PARA LA REALIZACIÓN DE ACTUACIONES CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y PARA LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES SUSCRITO CON LA COMUNIDAD DE MADRID**

DON/ DOÑA \_\_\_\_\_, en calidad de..... del Ayuntamiento de Boadilla del Monte

**CERTIFICA:**

1º) Según los datos de la Contabilidad y conforme certificación (Anexo II B) emitida por esta Intervención/Secretaría/ Oficina en fecha \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_, se han liquidado los gastos correspondientes a **Actuaciones en materia de promoción de la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo del Programa de Promoción de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres**, cofinanciado por el Fondo Social Europeo+, correspondientes al *Convenio de Colaboración para la realización de actuaciones en materia de Violencia de Género y para la Promoción de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres*, periodo comprendido entre el \_\_ de \_\_\_\_ de \_\_\_\_ y el \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_, por un importe total de \_\_\_\_\_ €; hallándose los originales de los documentos justificativos del pago efectivo de estos gastos depositado en las dependencias de este Ayuntamiento.

2º) La declaración de estos gastos y pagos es exacta y de conformidad con lo previsto en el artículo 74 apartado 1 i) del Reglamento (UE) 2021/1060 del Parlamento Europeo y del Consejo del 24 de junio, se ha efectuado a partir de un sistema de registros contables independientes o utilizan códigos de contabilidad apropiados, sin perjuicio de las normas de contabilidad nacional.

3º) De conformidad con lo establecido en el artículo 82 del Reglamento (UE) 2021/1060 del Parlamento Europeo y del Consejo del 24 de junio, por el que se establecen las disposiciones comunes, los documentos justificativos están y seguirán estando disponibles durante un periodo mínimo de cinco años, a partir del 31 de diciembre siguiente a la presentación de las cuentas en las que estén incluidos los gastos de la operación, en la entidad local correspondiente.

En \_\_\_\_\_ a la fecha de la firma

VºBº  
El/La Alcalde/sa

CONFORME  
El/La Interventor/a / Cargo competente

Fdo.:.....

Fdo:.....

**ANEXO D****PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES****T.D.P “REGISTRO DE ACTUACIÓN PARA LA MUJER”**

Responsable	Dirección General de Igualdad c/Manuel de Falla 7, Madrid
Finalidad	Gestión de los datos de las usuarias de la Red de Atención Integral para la Violencia de género de la Comunidad de Madrid. Gestión y documentación de las resoluciones judiciales como punto de coordinación y actuaciones administrativas generadas por las usuarias de la red de centros y servicios para mujeres de la Comunidad de Madrid. Asistencia psicológica, social, jurídica e inserción laboral.
Legitimación	Art. 6.1 c) d) y e) RGPD
Derechos a ejercer	Acceso, rectificación, supresión y oposición, limitación del tratamiento, portabilidad de datos y a no ser objeto de decisiones individualizadas automatizadas, u otros reconocidos por la normativa aplicable
Datos de contacto	<a href="mailto:protecciondatos-psociales@madrid.org">protecciondatos-psociales@madrid.org</a> calle O'Donnell 50, Madrid
Información adicional	<a href="http://www.comunidad.madrid/protecciondedatos">www.comunidad.madrid/protecciondedatos</a>

**“ENCARGO DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES”****1.-Descripción general del tratamiento de Datos Personales a efectuar**

La Dirección General de Igualdad, facilitará al Ayuntamiento el sistema telemático para los PMORVG, para el acceso a los expedientes de las usuarias dadas de alta. Los Datos Personales se tratarán únicamente por el personal adscrito a dicho servicio, que deberá ser comunicado a la D.G. de Igualdad.

**2.- Identificación de los datos personales tratados y del colectivo afectado**

Los colectivos de interesados y Datos Personales tratados a las que puede tener acceso el Ayuntamiento son:

Colectivo de titulares de los datos personales:

Usuarias del PMORVG: Víctimas de Violencia de Género y a sus hijos e hijas y otras personas dependientes

Datos personales tratados y actualizados

\*\*\*DATOS IDENTIFICATIVOS, DE CONTACTO de sus allegados y/o familiares.

\*\*\*DATOS DEL ENTORNO SOCIAL, ECONÓMICOS. En su caso ACADÉMICOS y PROFESIONALES.

\*\*\*CATEGORÍAS ESPECIALES DE DATOS: DATOS DE SALUD Y DATOS DE INFRACCIONES Y SANCIONES ADMINISTRATIVAS/PENALES.

### 3.- Elementos del tratamiento y soportes de los datos y la información

El tratamiento de los Datos Personales comprenderá: (márquese lo que proceda)

<input checked="" type="checkbox"/> Recogida (captura de datos)	<input checked="" type="checkbox"/> Registro (grabación)	<input checked="" type="checkbox"/> Estructuración	<input checked="" type="checkbox"/> Actualización
<input checked="" type="checkbox"/> Conservación (almacenamiento)	<input type="checkbox"/> Extracción (retrieval)	<input checked="" type="checkbox"/> Consulta	<input type="checkbox"/> Cesión
<input type="checkbox"/> Difusión	<input checked="" type="checkbox"/> Interconexión (cruce)	<input checked="" type="checkbox"/> Cotejo	<input type="checkbox"/> Limitación
<input type="checkbox"/> Supresión	<input checked="" type="checkbox"/> Destrucción (de copias temporales)	<input checked="" type="checkbox"/> Conservación (en sus sistemas de información)	<input type="checkbox"/> Otros: _____
<input type="checkbox"/> Duplicado	<input type="checkbox"/> Copia (copias temporales)	<input checked="" type="checkbox"/> Copia de seguridad	<input type="checkbox"/> Recuperación

En el supuesto de resultar necesario otras o distintas operaciones se solicitará autorización previa a la Dirección General de Igualdad.

### Soportes y Medidas Técnicas en la que se desarrollarán los tratamientos de datos **propiedad del AYUNTAMIENTO.**

Sin perjuicio de los accesos autorizados al sistema telemático de los PORMVG, los datos personales facilitados por la D.G de Igualdad y/u órganos judiciales, podrán ser tratados en los sistemas de información propiedad del Ayuntamiento, quien deberá en todo caso, garantizar el cumplimiento de lo establecido tanto en la normativa vigente en materia de protección de datos personales como en el Esquema Nacional de Seguridad.

### 4.- Disposición relativa a las medidas de seguridad en los equipos propiedad del AYUNTAMIENTO.

Los datos personales, en cumplimiento del artículo 32 del RGPD así como de la D. Adicional 1ª de la Ley Orgánica 3/2018, de PDP y GDD, deberán ser protegidos conforme a las medidas establecidas en el Esquema Nacional de Seguridad. Se deberá de preservar, en todo caso, la confidencialidad, integridad y disponibilidad. De acuerdo con la evaluación de riesgos realizada, se deben implantar, al menos, las medidas de seguridad siguientes:

- Las medidas contenidas en el Anexo II del Esquema Nacional de Seguridad (Real Decreto 311/2022, de 3 de mayo): nivel de seguridad **Medio**: a modo ilustrativo, no limitativo: copias de seguridad, autenticación de los usuarios, trazabilidad y cifrado de la información.

- En el supuesto de que el Ayuntamiento tenga que desarrollar un expediente individual para cada usuaria, paralelo al tratamiento que registre en el PMORVG, responsabilidad de la Dirección General de Igualdad, se deberá adoptar el **nivel de seguridad Medio del Esquema Nacional de Seguridad** (D. Adicional 1ª.2 LOPDPGDD 3/2018)

A estos efectos, el Ayuntamiento responderá a título de **responsable de tratamiento de ellos**, así como de cuantos incumplimientos les sean achacados del presente encargo, por las autoridades competentes, o de aquellos tratamientos de datos personales de los usuarios que realice por su cuenta y riesgo.

### **5.-Duración y Disponibilidad de los Datos Personales**

DURACIÓN: la duración del presente encargo coincidirá con la del Convenio que trae causa y/o sus prórrogas.

Una vez finalice el encargo, el Ayuntamiento, debe de:

- Devolver a la Dirección General de Igualdad los datos personales junto con los soportes donde consten, siempre que no se mantenga el PMORVG. La devolución debe comportar el borrado total de los datos existentes en los equipos informáticos utilizados, y la entrega material del resto de los soportes (papel, cd...) No obstante, el Ayuntamiento podrá conservar una copia, con los datos debidamente bloqueados, mientras puedan derivarse responsabilidades de la ejecución de la prestación.
- **En todo caso:** - El Ayuntamiento debe certificar (a través de un tercero prestador de estos servicios, o bien mediante declaración responsable de su representante legal) por escrito que ha procedido al borrado y/o a la destrucción, en los términos arriba referenciados.

De incumplir el Ayuntamiento en su calidad de Encargado de tratamiento con las estipulaciones del presente Encargo quedará considerado a título de Responsable del régimen de infracciones y sanciones establecidas en el artículo 73 y siguientes de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales.

El Responsable del tratamiento  
CONSEJERÍA COMPETENTE

Encargado de Tratamiento de Datos  
AYUNTAMIENTO DE BOADILLA DEL  
MONTE

Fdo.:.....

Fdo.:.....

(03/24.935/22)



## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Familia, Juventud y Política Social

- 8** *PUBLICACIÓN de 9 de diciembre de 2022, del Anexo al convenio marco entre la Comunidad de Madrid, Consejería de Familia, Juventud y Política Social, y la Universidad Complutense de Madrid, para la realización de prácticas académicas de alumnos del Máster Universitario en Psicología de la Educación, en centros y/o servicios de la Consejería de Familia, Juventud y Política Social, correspondiente al curso 2022-2023.*

En Madrid, a 9 de diciembre de 2022.

#### REUNIDOS

De una parte, D.<sup>a</sup> María Concepción Dancausa Treviño, Consejera de Familia, Juventud y Política Social, de la Comunidad de Madrid, nombrada mediante Decreto 47/2021, de 19 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, actuando en virtud de las competencias que le otorga el artículo 41.a) de la Ley 1/1983, de 13 de diciembre, de Gobierno y Administración de la Comunidad de Madrid y el artículo 3.2.a) del Decreto 48/2019, de 10 de junio, por el que se regula la actividad convencional de la Comunidad de Madrid.

De otra parte, D.<sup>a</sup> María Concepción García Gómez, Vicerrectora de Empleabilidad y Emprendimiento, en representación de la Universidad Complutense de Madrid (en lo sucesivo, UCM), en virtud del Decreto Rectoral 28/2019, de 14 de junio, por el que se dispone su nombramiento, actuando por delegación del Rector, según Decreto Rectoral 1/2021, de 11 de enero, de establecimiento de los Vicerrectorados de la Universidad Complutense de Madrid, de delegación de competencias y de diversas cuestiones de índole organizativo, publicado en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID de 14 de enero de 2021.

Las partes se reconocen mutuamente la plena capacidad legal necesaria para formalizar el presente Anexo, y en el ejercicio de las facultades que por razón de su cargo tienen atribuidas, y a tal efecto,

#### MANIFIESTAN

Que el presente Anexo trae causa en el convenio firmado entre la Consejería de Políticas Sociales, Familias, Igualdad y Natalidad de la Comunidad de Madrid y la Universidad Complutense de Madrid, de fecha 26 de septiembre de 2019.

Que en cumplimiento de lo establecido en la cláusula séptima del referido Convenio, y de acuerdo con el artículo 7.2 del Real Decreto 592/2014, de 11 de julio, por el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios, se recogen y detallan en el presente Anexo los siguientes

#### APARTADOS

##### **Primero**

##### *Programa/proyecto formativo de prácticas*

El objetivo fundamental del Máster Universitario en Psicología de la Educación es especializar a los alumnos en las funciones esenciales del ámbito de la psicología de la educación: evaluación, orientación y asesoramiento educativo; diseño de programas de prevención e intervención socioeducativa; y evaluación e intervención en los trastornos del desarrollo.

En todos los ámbitos educativos, tanto formales como no formales, es imprescindible la presencia de profesionales de la psicología especializados en el análisis de las situaciones de enseñanza y aprendizaje, que favorezcan el desarrollo de las personas en todas sus dimensiones y que, desde el conocimiento profundo del desarrollo humano y los procesos de aprendizaje en los distintos contextos desarrollo, sean capaces de diseñar y aplicar pro-

gramas de prevención e intervención, y aportar respuestas dirigidas a mejorar las experiencias educativas y las condiciones de vida de estas personas.

Competencias:

Al finalizar el Máster en Psicología de la Educación, los alumnos deberán haber adquirido las siguientes competencias:

Competencias básicas:

- CB6 Poseer y comprender conocimientos que aporten una base u oportunidad de ser originales en el desarrollo y/o aplicación de ideas, a menudo en un contexto de investigación.
- CB7 Que los estudiantes sepan aplicar los conocimientos adquiridos y su capacidad de resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos dentro de contextos más amplios (o multidisciplinares) relacionados con su área de estudio.
- CB8 Que los estudiantes sean capaces de integrar conocimientos y enfrentarse a la complejidad de formular juicios a partir de una información que, siendo incompleta o limitada, incluya reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos y juicios.
- CB9 Que los estudiantes sepan comunicar sus conclusiones y los conocimientos y razones últimas que las sustentan a públicos especializados y no especializados de un modo claro y sin ambigüedades.
- CB10 Que los estudiantes posean las habilidades de aprendizaje que les permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida autodirigido o autónomo.

Competencias generales:

- CG1 Integrar en contextos multidisciplinares los conocimientos científicos y técnicos adquiridos en el ámbito de la psicología de la educación.
- CG2 Utilizar los recursos que ofrecen las nuevas tecnologías al servicio de la evaluación, intervención e investigación en el ámbito psicoeducativo.
- CG3 Dar solución a los problemas planteados en el ámbito psicoeducativo.
- CG4 Desarrollar habilidades de toma de decisiones desde el compromiso ético y la garantía de los derechos fundamentales inherentes a la intervención e investigación psicoeducativa.
- CG5 Trabajar en equipos interdisciplinares del ámbito de la intervención psicológica en contextos educativos.
- CG6 Desarrollar habilidades de análisis y síntesis de los comportamientos sociales desde una perspectiva psicoeducativa
- CG7 Desarrollar habilidades de organización y planificación de actuaciones adaptadas a las necesidades psicoeducativas de los individuos y su entorno.
- CG8 Comunicar eficazmente en diferentes contextos de carácter científicos o profesionales del ámbito de la Psicología de la Educación.

Competencias transversales:

- CT1 Relacionar conocimientos de una forma crítica y rigurosa en tanto especialista y experto en la materia.
- CT2 Formular juicios especializados a partir de información limitada.
- CT5 Saber liderar, gestionar e integrarse en equipos profesionales.
- CT4 Evaluar y seleccionar la teoría científica adecuada que se ha de utilizar en el campo especializado de la psicología aplicada a contextos educativos.
- CT3 Asumir el código deontológico en la práctica profesional especializada.

Competencias específicas:

- CE1 Detectar los factores subyacentes a las necesidades, aspiraciones y problemas psicológicos que puedan presentar los principales agentes educativos.
- CE2 Identificar y dar una respuesta especializada desde el marco de la psicología educativa a los problemas de carácter psicológico y educativo relacionados con la diversidad cultural.
- CE3 Diseñar e implantar procesos de análisis de necesidades, demandas, aspiraciones y problemas educativos implicando activamente a las poblaciones destinatarias Específica.

- CE4 Aplicar estrategias de análisis cualitativo y cuantitativo para la obtención e interpretación de información obtenida en el contexto de la intervención e investigación en entornos educativos.
- CE5 Tomar decisiones de un modo crítico sobre la aplicación e interpretación de los resultados derivados de los diferentes procedimientos de evaluación psicoeducativa.
- CE6 Identificar, desarrollar o potenciar las variables (individuales, sociales, ambientales, etc.) que pueden influir positivamente en la intervención psicoeducativa y detectar los signos de resistencia al cambio.
- CE8 Conocer y aplicar técnicas de competencia social que promuevan el desarrollo personal, grupal y comunitario de los destinatarios de la intervención psicoeducativa.
- CE7 Aplicar de forma crítica y reflexiva los resultados de la evaluación en sus diferentes etapas para la mejora del desarrollo y diseño de los programas de intervención psicológica en contextos educativos.
- CE9 Adquirir un compromiso deontológico en relación a la intervención psicoeducativa en sus distintos niveles de intervención Específica
- CE10 Conocer el valor estratégico de la intervención psicoeducativa en cuanto a su capacidad anticipatoria y proactiva.
- CE11 Elaborar e implantar procesos de evaluación del diseño, desarrollo e impacto de programas de intervención.
- CE12 Recoger y analizar información para realizar informes técnicos y recomendaciones de intervención en el ámbito de la psicología educativa.
- CE13 Desarrollar estrategias psicológicas de evaluación e intervención especializadas para optimizar los contextos educativos.
- CE14 Justificar, diseñar y planificar programas de intervención psicoeducativa de acuerdo con diferentes objetivos y niveles de acción.
- CE15 Asesorar en los procesos de evaluación de la calidad y elaboración de planes de mejora en escenarios educativos.
- CE16 Detectar, prevenir e intervenir para favorecer el desarrollo y el aprendizaje en contextos informales e informales.
- CE17 Conocer en profundidad los procesos y las alteraciones de desarrollo y aprendizaje humano a lo largo del ciclo vital.
- CE18 Desarrollar estrategias de intervención psicoeducativa especializada en las distintas etapas del desarrollo.
- CE19 Desarrollar actuaciones para la lucha contra la exclusión social desde los contextos educativos.
- CE20 Elaborar, exponer y defender un proyecto original, síntesis de las competencias adquiridas en el título.

La finalidad de las prácticas externas es dotar de un complemento práctico a la formación académica recibida de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 1393/2007 que regula las enseñanzas oficiales de posgrado. Las líneas de trabajo a desarrollar por los alumnos en prácticas estarán dirigidas a la realización de trabajos prácticos o de investigación y desarrollo, que ofrezcan a los alumnos una experiencia profesional altamente cualificada dentro de los diferentes contextos educativos.

El objetivo de las prácticas es que el estudiante ponga en práctica e integre los conocimientos adquiridos durante su formación especializada, y desarrolle las competencias individuales relacionadas con la resolución de problemas y el trabajo en equipo.

Los contenidos de las prácticas externas se centran en el desarrollo de las actividades profesionales propias de la Psicología Educativa: análisis de necesidades, diseño, implementación y evaluación de la eficacia de programas de intervención psicológica en los contextos de educación formal, no formal e informal y en los diferentes niveles de prevención primaria, secundaria y terciaria.

Se abordan contenidos vinculados a la intervención psicoeducativa en el ámbito de la educación formal, así como la evaluación de la calidad educativa, de centros y de programas psicoeducativos (desarrollo psicosocial, cognitivo y trastornos del desarrollo y del aprendizaje).

Por otra parte, en el ámbito de intervención psicoeducativa en contextos informales y no formales, se centra en programas de intervención familiar, intervención comunitaria y proyectos de inclusión social, así como el diagnóstico de trastornos del desarrollo e intervención en atención temprana.

Al finalizar el período de prácticas, los estudiantes deberán:

- Tener capacidad para desarrollar de forma autónoma trabajos profesionales en el ámbito de la Psicología educativa.
- Tener capacidad de llevar a cabo análisis de necesidades, evaluaciones y de proponer intervenciones psicológicas en contextos educativos, así como y de realizar informes.
- Utilizar diferentes tecnologías y métodos de gestión de información dentro de los distintos ámbitos de actuación del psicólogo educativo.
- Demostrar un dominio de la comunicación oral y escrita tanto en contextos profesionales, como en la relación de ayuda psicológica.
- Mostrar capacidad para trabajar de forma autónoma y para el trabajo en equipo.
- Mostrar capacidad para ejercer la responsabilidad ética y legal que, en su caso, derive de la práctica del ejercicio profesional.

## Segundo

### *Calendario*

- Fecha de inicio: A determinar por cada centro a partir de noviembre de 2022.
- Fecha de finalización: A determinar por cada centro hasta el 30 de junio de 2023.
- Jornada de prácticas: Se fijará de común acuerdo entre el tutor del Centro y el alumno/a. Si existiera algún desacuerdo, el tutor del centro debe informar al tutor de la Universidad.
- Horas al día: A determinar entre el alumno/a y el tutor del centro (máximo, 6 horas diarias/30 horas semanales).
- Días a la semana: A determinar entre el alumno/a y el tutor del centro.
- Total horas anuales: Mínimo, 200 horas anuales.

## Tercero

### *Desarrollo de las prácticas*

El desarrollo de las prácticas se establecerá de acuerdo con las características de las mismas y las disponibilidades de la Consejería.

Los horarios serán compatibles con la actividad académica y formativa y de representación y participación desarrollado por el estudiante de la universidad, debiendo el alumno comunicarlas con antelación suficiente al profesor-tutor.

## Cuarto

### *Número de plazas y centros y/o servicios para los que se solicita la inclusión de alumnos*

La Facultad de Psicología de la UCM solicita plazas de prácticas para el Máster en Psicología de la Educación, en los centros y servicios dependientes de la Consejería de Familia, Juventud y Política Social, para el curso académico 2022-2023.

Las plazas y centros y servicios de la Consejería de Familia, Juventud y Política Social a los que la Facultad de Psicología de la UCM puede acceder para la asignación de alumnos en prácticas para Máster en Psicología de la Educación, durante el curso 2022-2023 son los siguientes:

MÁSTER EN PSICOLOGÍA DE LA EDUCACIÓN	
CENTROS DEPENDIENTES DE LA AGENCIA MADRILEÑA DE ATENCIÓN SOCIAL (AMAS)	TURNO
	Mañana
Residencia infantil El Valle	1
Residencia de mayores Vallecas	1
<b>N.º TOTAL DE PLAZAS ASIGNADAS:</b>	<b>2</b>

Se admite la posibilidad de que esta asignación de plazas pueda sufrir alguna variación en función de las necesidades y/o situaciones especiales de ambas instituciones, siendo en este caso necesario que se notifique previamente a la otra parte.

## Quinto

### *Profesores-tutores responsables de las prácticas*

Para la supervisión de las prácticas, se designa a la coordinadora de prácticas del Máster de Psicología de la Educación. Se podrán delegar funciones de seguimiento de alumnos a profesores/tutores académicos de la Facultad.

**Sexto***Oferta formativa para los profesionales tutores*

Las y los profesionales tutoras/es de los centros de prácticas tendrán acceso a los siguientes servicios de la UCM:

- Certificado de Colaborador/a en Docencia Práctica de la UCM.
- Información Institucional de la UCM y de sus publicaciones Universitarias.
- Información y acceso a conferencias y charlas organizadas por la Facultad de Psicología.
- Las y los profesionales tutoras/es de los centros de prácticas tendrán acceso al carné de las instalaciones deportivas de la UCM en calidad de docentes de la universidad.

**Séptimo***Posibilidad de utilización de los recursos bibliográficos del fondo documental*

Las y los profesionales tutoras/es de los centros de prácticas tendrán acceso al Carné de la Biblioteca de la Facultad de Psicología de la UCM.

Y para que así conste y en prueba de conformidad de las partes, se firma el presente Anexo, siendo la fecha de formalización del mismo la correspondiente a la de la firma de la Comunidad de Madrid.

Madrid, a 9 de diciembre de 2022.—La Consejera de Familia, Juventud y Política Social, María Concepción Dancausa Treviño.—El Rector de la Universidad Complutense, P. D. (por delegación según Decreto Rectoral 1/2021, de 11 de enero), la Vicerrectora de Empleabilidad y Emprendimiento, María Concepción García Gómez.

(03/24.849/22)



## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Familia, Juventud y Política Social

- 9** *PUBLICACIÓN de 9 de diciembre de 2022, del Anexo al convenio marco entre la Comunidad de Madrid, Consejería de Familia, Juventud y Política Social, y la Universidad Complutense de Madrid, para la realización de prácticas académicas de alumnos de la Facultad de Psicología, en centros y/o servicios de la Consejería de Familia, Juventud y Política Social, correspondiente al curso 2022-2023.*

En Madrid, a 9 de diciembre de 2022.

#### REUNIDOS

De una parte, D.<sup>a</sup> María Concepción Dancausa Treviño, Consejera de Familia, Juventud y Política Social, de la Comunidad de Madrid, nombrada mediante Decreto 47/2021, de 19 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, actuando en virtud de las competencias que le otorga el artículo 41.a) de la Ley 1/1983, de 13 de diciembre, de Gobierno y Administración de la Comunidad de Madrid, y el artículo 3.2.a) del Decreto 48/2019, de 10 de junio, por el que se regula la actividad convencional de la Comunidad de Madrid.

De otra parte, D.<sup>a</sup> María Concepción García Gómez, Vicerrectora de Empleabilidad y Emprendimiento, en representación de la Universidad Complutense de Madrid (en lo sucesivo, UCM), en virtud del Decreto Rectoral 28/2019, de 14 de junio, por el que se dispone su nombramiento, actuando por delegación del Rector, según Decreto Rectoral 1/2021, de 11 de enero, de establecimiento de los Vicerrectorados de la Universidad Complutense de Madrid, de delegación de competencias y de diversas cuestiones de índole organizativo, publicado en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID de 14 de enero de 2021.

Las partes se reconocen mutuamente la plena capacidad legal necesaria para formalizar el presente Anexo, y en el ejercicio de las facultades que por razón de su cargo tienen atribuidas, y, a tal efecto,

#### MANIFIESTAN

Que el presente Anexo trae causa en el Convenio firmado entre la Consejería de Políticas Sociales, Familias, Igualdad y Natalidad de la Comunidad de Madrid y la Universidad Complutense de Madrid, de fecha 26 de septiembre de 2019.

Que en cumplimiento de lo establecido en la cláusula séptima del referido Convenio, y de acuerdo con el artículo 7.2 del Real Decreto 592/2014, de 11 de julio, por el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios, se recogen y detallan en el presente Anexo los siguientes

#### APARTADOS

##### Primero

*Programa/Proyecto formativo de prácticas*

Objetivos del Practicum:

- Conocer la organización práctica del centro de prácticas.
- Participar de forma efectiva en la actividad cotidiana del centro.
- Intervenir en actividades relacionadas con la actividad profesional del psicólogo/a que actúe como tutor/a, a ser posible en contacto directo con los usuarios de los servicios o clientes, y siempre que no suponga perjuicio para dichos usuarios, ni entorpezca excesivamente la actividad de los profesionales.

Fases propuestas:

1. Formación general: Se espera que el director/a y el tutor/a, explique al/a la alumno/a:
  - Objetivos, programas, proyectos, actividades del centro.
  - Organización, normas, etcétera, del mismo.

- Actividades de los profesionales, especialmente de los más cercanos al Área Psicossociológica.
  - Actividades que debe desarrollar el/la alumno/a: Obligaciones, responsabilidades, etcétera.
2. Inserción en programas, proyectos o actividades: El contenido concreto de la actividad que desarrollarán los alumnos deberá ser fijado por los profesionales de los centros en función de los objetivos anteriormente descritos, de las necesidades y limitaciones de los centros y de la adecuación de la actividad a desarrollar a la formación y experiencia de los alumnos. El tutor de la Universidad está a disposición de los tutores de los centros para aclarar cualquier duda al respecto.
3. Evaluación: El/la alumno/a realizará un informe final sobre el contenido de sus prácticas a partir de un formato diseñado para tal fin. El tutor de la Facultad remitirá al tutor del centro una hoja de evaluación en la que deberá valorar distintos aspectos del rendimiento del alumno. A partir del informe del/de la alumno/a y de la evaluación de la Institución o Centro, el profesor-tutor de la UCM calificará al/a la alumno/a con las categorías del resto de asignaturas: Suspenso, Aprobado, Notable, Sobresaliente o Matrícula de Honor. El formato de evaluación que el tutor/a debe rellenar tiene en cuenta una valoración de la actitud del/de la alumno/a (asistencia, motivación y participación) y de su actuación profesional (responsabilidad, iniciativa y conocimientos), así como un espacio para detallar las actividades desarrolladas y otro para las observaciones. La hoja de evaluación se enviará a los centros cuando las prácticas estén terminando.

## Segundo

### Calendario

- Fecha de Inicio: A determinar por cada Centro a partir de noviembre de 2022.
- Fecha de Finalización: A determinar por cada Centro hasta julio de 2023.
- Jornada de Prácticas: Se fijará de común acuerdo entre el tutor del Centro y el/la alumno/a. Si existiera algún desacuerdo, el tutor del Centro debe informar al tutor de la Universidad.
- Horas al día: A determinar entre el/la alumno/a y el tutor del Centro (máximo, 6 horas).
- Días a la semana: A determinar entre el/la alumno/a y el tutor del Centro.
- Total horas anuales: Mínimo, 220 horas. Máximo: A determinar entre el tutor del Centro y el/la alumno/a.

## Tercero

### Desarrollo de las prácticas

El desarrollo de las prácticas se establecerá de acuerdo con las características de las mismas y las disponibilidades de la Consejería.

Los horarios serán compatibles con la actividad académica y formativa y de representación y participación desarrollado por el estudiante de la universidad, debiendo el alumno comunicarlas con antelación suficiente al profesor-tutor.

## Cuarto

### Número de plazas y centros y/o servicios para los que se solicita la inclusión de alumnos

La Facultad de Psicología de la UCM solicita plazas de prácticas para el Grado en Psicología, en los centros y servicios dependientes de la Consejería de Familia, Juventud y Política Social, para el curso académico 2022-2023.

Las plazas y centros y servicios de la Consejería de Familia, Juventud y Política Social a los que la Facultad de Psicología de la UCM puede acceder para la asignación de alumnos en prácticas para el Grado en Psicología, durante el curso 2022-2023 son los siguientes:

GRADO EN PSICOLOGÍA		
CENTROS DEPENDIENTES DE LA AGENCIA MADRILEÑA DE ATENCIÓN SOCIAL (AMAS)	TURNO	
	Mañana	Tarde
Residencia de mayores Adolfo Suárez	1	-
Residencia infantil Chamberí	-	1
<b>TOTAL PLAZAS ASIGNADAS</b>	<b>2</b>	

Se admite la posibilidad de que esta asignación de plazas pueda sufrir alguna variación en función de las necesidades y/o situaciones especiales de ambas instituciones, siendo en este caso necesario que se notifique previamente a la otra parte.

### **Quinto**

#### *Profesores-tutores responsables de las prácticas*

Para la supervisión de las prácticas, se designa: un coordinador y cuatro tutores.

Se podrán delegar funciones de seguimiento de alumnos a profesores/tutores académicos de la Facultad.

### **Sexto**

#### *Oferta formativa para los profesionales tutores*

Las y los profesionales tutoras/es de los centros de prácticas tendrán acceso a los siguientes servicios de la UCM:

- Certificado de Colaborador/a en Docencia Práctica de la UCM.
- Información Institucional de la UCM y de sus publicaciones Universitarias.
- Información y acceso a conferencias y charlas organizadas por la Facultad de Psicología.

Las y los profesionales tutoras/es de los centros de prácticas tendrán acceso al Carné de las instalaciones deportivas de la UCM en calidad de docentes de la universidad.

### **Séptimo**

#### *Posibilidad de utilización de los recursos bibliográficos del fondo documental*

Las y los profesionales tutoras/es de los centros de prácticas tendrán acceso al Carné de la Biblioteca de la Facultad de Psicología de la UCM.

Y para que así conste y en prueba de conformidad de las partes, se firma el presente Anexo, siendo la fecha de formalización del mismo la correspondiente a la de la firma de la Comunidad de Madrid.

Madrid, a 9 de diciembre de 2022.—La Consejera de Familia, Juventud y Política Social, María Concepción Dancausa Treviño.—El Rector de la Universidad Complutense, P. D. (según Decreto Rectoral 1/2021, de 11 de enero), la Vicerrectora de Empleabilidad y Emprendimiento, María Concepción García Gómez.

(03/24.871/22)



**IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA****JUZGADO DE LO SOCIAL DE****10****MADRID NÚMERO 1**

EDICTO

CÉDULA DE CITACIÓN A JUICIO Y A INTERROGATORIO

**ÓRGANO QUE ORDENA CITAR**

JUZGADO DE LO SOCIAL N.º 1 DE Madrid.

**ASUNTO EN QUE SE ACUERDA**

JUICIO N.º 917/2022 PROMOVIDO POR D./Dña. FRANCIS YOKASTA VERGAL SOBRE Despido.

**PERSONA QUE SE CITA**

INSOTECH SL EN CONCEPTO DE PARTE DEMANDADA EN DICHO JUICIO.

**OBJETO DE LA CITACIÓN**

ASISTIR A LOS ACTOS DE CONCILIACIÓN Y JUICIO Y EN, SU CASO, RESPONDER AL INTERROGATORIO SOLICITADO POR D./Dña. FRANCIS YOKASTA VERGAL SOBRE LOS HECHOS Y CIRCUNSTANCIAS OBJETO DEL JUICIO Y QUE EL TRIBUNAL DECLARE PERTINENTE.

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

EN LA SEDE DE ESTE JUZGADO, SITO EN C/ Princesa, 3, Planta 4 - 28008 Madrid, SALA DE VISTAS N.º 4.1, UBICADA EN LA PLANTA CUARTA EL DÍA 20/02/2023, A LAS 11:30 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 trece de diciembre de dos mil veintidós.

D./Dña. LAURA CARRIÓN GÓMEZ

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

(03/24.533/22)



**IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA****JUZGADO DE LO SOCIAL DE****11****MADRID NÚMERO 1**

EDICTO

CÉDULA DE CITACIÓN A JUICIO Y A INTERROGATORIO

**ÓRGANO QUE ORDENA CITAR**

JUZGADO DE LO SOCIAL N.º 1 DE Madrid.

**ASUNTO EN QUE SE ACUERDA**

JUICIO N.º 919/2022 PROMOVIDO POR D./Dña. CRISTIAN CARCIU SOBRE Despido.

**PERSONA QUE SE CITA**

INSOTECH SL EN CONCEPTO DE PARTE DEMANDADA EN DICHO JUICIO.

**OBJETO DE LA CITACIÓN**

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

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

EN LA SEDE DE ESTE JUZGADO, SITO EN C/ Princesa, 3, Planta 4 - 28008 Madrid, SALA DE VISTAS N.º 4.1, UBICADA EN LA PLANTA CUARTA EL DÍA 20/02/2023, 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 trece de diciembre de dos mil veintidós.

D./Dña. LAURA CARRIÓN GÓMEZ

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

(03/24.536/22)



**IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA****JUZGADO DE LO SOCIAL DE****12****MADRID NÚMERO 1**

EDICTO

CÉDULA DE CITACIÓN A JUICIO Y A INTERROGATORIO

**ÓRGANO QUE ORDENA CITAR**

JUZGADO DE LO SOCIAL N.º 1 DE Madrid.

**ASUNTO EN QUE SE ACUERDA**

JUICIO N.º 937/2022 PROMOVIDO POR D./Dña. ANA PARADA BENDI SOBRE Despido.

**PERSONA QUE SE CITA**

ELMARMAREL ESCUELAS SL EN CONCEPTO DE PARTE DEMANDADA EN DICHO JUICIO.

**OBJETO DE LA CITACIÓN**

ASISTIR A LOS ACTOS DE CONCILIACIÓN Y JUICIO Y EN, SU CASO, RESPONDER AL INTERROGATORIO SOLICITADO POR D./Dña. ANA PARADA BENDI SOBRE LOS HECHOS Y CIRCUNSTANCIAS OBJETO DEL JUICIO Y QUE EL TRIBUNAL DECLARE PERTINENTE.

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

EN LA SEDE DE ESTE JUZGADO, SITO EN C/ Princesa, 3, Planta 4 - 28008 Madrid, SALA DE VISTAS N.º 4.1, UBICADA EN LA PLANTA CUARTA EL DÍA 01/03/2023, A LAS 10:00 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 trece de diciembre de dos mil veintidós.

D./Dña. LAURA CARRIÓN GÓMEZ

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

(03/24.539/22)



**IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA****JUZGADO DE LO SOCIAL DE****13****MÓSTOLES NÚMERO 2****EDICTO  
CÉDULA DE NOTIFICACIÓN**

Doña MARIA ISABEL CANO CAMPAÑA, Letrada de la Admón. de Justicia del Juzgado de lo social número 2 de Móstoles.

Hago saber: Que en la ejecución 158/2022 de este Juzgado de lo social, seguido a instancia de D. ESTEBAN NUERO CORREAS frente a D. JOSE ANTONIO FERNANDEZ CANAS sobre Ejecución de títulos judiciales se ha dictado Decreto de fecha 10/11/2022, cuya parte dispositiva es del tenor literal siguiente:

A los efectos de las presentes actuaciones; y para el pago de 21.583,18 euros de principal; más 57,11 euros de interés por mora y 2.164,00 euros calculados para costas, se declara la insolvencia provisional total del ejecutado D. JOSE ANTONIO FERNANDEZ CANAS, sin perjuicio de que pudieran encontrarse nuevos bienes que permitieran hacer efectiva la deuda aún pendiente de pago.

Asimismo, remítase vía LexNet al letrado de la parte actora copia sellada de la demanda y los testimonios de las resoluciones necesarios, a fin de iniciar el correspondiente expediente ante el FONDO DE GARANTIA SALARIAL.

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

Y para que sirva de notificación en legal forma a D. JOSE ANTONIO FERNANDEZ CANAS, 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 16 de diciembre de 2022.

LA LETRADA DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA

(03/24.513/22)



**IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA****JUZGADO DE LO SOCIAL DE****14****MÓSTOLES NÚMERO 3****EDICTO  
CÉDULA DE NOTIFICACIÓN**

Doña **MARÍA DEL MAR GARCÍA ESCOBAR**, Letrado/a de la Admón. de Justicia del Juzgado de lo social número 3 de Móstoles.

Hago saber: Que en el procedimiento 253/2021 de este Juzgado de lo social, seguido a instancia de D./Dña. **OKSANA ZHENCHUK** frente a **PILIGRYM SERVICIOS POSTALES SL** sobre Ejecución de títulos judiciales se ha dictado la siguiente resolución:

**DECRETO 20/10/2022**

Por aplicación de la Instrucción 6/2012 de la Secretaría General de la Administración de Justicia, se hace saber a los interesados que dicha resolución está a su disposición en la Secretaría del Juzgado y que contra la misma cabe recurso directo de Revisión en el plazo de 3 días hábiles siguientes a su notificación.

Y para que sirva de notificación en legal forma a **PILIGRYM SERVICIOS POSTALES 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 16 de diciembre de 2022.

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

(03/24.438/22)



**IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA****JUZGADO DE LO SOCIAL DE****15****MÓSTOLES NÚMERO 3**

EDICTO

CÉDULA DE CITACIÓN A JUICIO Y A INTERROGATORIO

**ÓRGANO QUE ORDENA CITAR**

JUZGADO DE LO SOCIAL N.º 3 DE Móstoles.

**ASUNTO EN QUE SE ACUERDA**

JUICIO N.º 848/2022 PROMOVIDO POR D./Dña. SUSANA SILVA PARDO SOBRE Reclamación de Cantidad.

**PERSONA QUE SE CITA**

TRIBUS ENTERTAINMENT SL TRIBUS 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 SUSANA SILVA PARDO SOBRE LOS HECHOS Y CIRCUNSTANCIAS OBJETO DEL JUICIO Y QUE EL TRIBUNAL DECLARE PERTINENTE.

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

EN LA SEDE DE ESTE JUZGADO, SITO EN C/ San Antonio 4-6, Planta 2 - 28931, SALA DE VISTAS N.º 3, UBICADA EN LA PLANTA EL DÍA 20/02/2023, A LAS 09:30 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 Móstoles, a dieciséis de diciembre de dos mil veintidós.

D./Dña. MARÍA DEL MAR GARCÍA ESCOBAR

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

(03/24.479/22)

