



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 21 de diciembre de 2023, 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 Grupo Audiovisual Mediaset España Comunicación, S. A. U. (código número 28103771012023) BOCM-20240120-1

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

Convenio colectivo

- Resolución de 21 de diciembre de 2023, 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 Prezero GR, S. A., Planta de Tratamiento de Biogás de Valdemingómez (PTV) (código número 28103751012023) ... BOCM-20240120-2

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

Convenio colectivo

- Resolución de 21 de diciembre de 2023, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación de la revisión salarial, año 2023, del convenio colectivo de la empresa EFS Mantenimiento y Servicios Técnicos, suscrito por la Comisión Negociadora (código número 28102811012020) BOCM-20240120-3

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

Convenio colectivo

- Resolución de 21 de diciembre de 2023, 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 Teka Industrial, S. A., centro de Alcalá de Henares (código número 28012162012002) BOCM-20240120-4

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

Convenio colectivo

- Resolución de 28 de diciembre de 2023, 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 Cooperativa de Mayoristas y Comisionados de Pescados del Mercado Central de Madrid (código número 28103792012023) BOCM-20240120-5

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO*Convenio colectivo*

- Resolución de 28 de diciembre de 2023, 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 Tecopy, S. A. U. (código número 28103781012023) BOCM-20240120-6

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO*Convenio colectivo*

- Resolución de 28 de diciembre de 2023, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del acuerdo de modificación del convenio colectivo de la empresa Musashi Spain Villalba, S. L. (Código 28013352012005) BOCM-20240120-7

D) Anuncios**CONSEJERÍA DE CULTURA, TURISMO Y DEPORTE***Convenio*

- Convenio de 1 de diciembre de 2023, entre la Comunidad de Madrid, a través de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, y el Ayuntamiento de Berzosa del Lozoya, para el desarrollo del proyecto “Punto activa” en el marco de la VIII edición del programa de colaboración institucional en proyectos de actividad física y salud . . . BOCM-20240120-8

CONSEJERÍA DE CULTURA, TURISMO Y DEPORTE*Convenio*

- Convenio de 4 de diciembre de 2023, entre la Comunidad de Madrid, a través de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, y el Ayuntamiento de Corpa, para el desarrollo de los proyectos “Actívate con energía” y “Cuerpo activo, mente sana” en el marco de la VIII edición del programa de colaboración institucional en proyectos de actividad física y salud BOCM-20240120-9

CONSEJERÍA DE CULTURA, TURISMO Y DEPORTE*Convenio*

- Convenio de 5 de diciembre de 2023, entre la Comunidad de Madrid, a través de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, y el Ayuntamiento de Pedrezuela, para el desarrollo de los Proyectos “Natación Escolar” y “Salud Activa Pedrezuela con taller de iniciación al ejercicio físico” en el marco de la VIII edición del Programa de colaboración institucional en proyectos de actividad física y salud BOCM-20240120-10

CONSEJERÍA DE CULTURA, TURISMO Y DEPORTE*Convenio*

- Convenio de 5 de diciembre de 2023, entre la Comunidad de Madrid, a través de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, y el Ayuntamiento de Piñuécar-Gandullas, para el desarrollo del Proyecto “Juvenal VI”, en el marco de la VIII edición del Programa de colaboración institucional en proyectos de actividad física y salud . . BOCM-20240120-11

CONSEJERÍA DE CULTURA, TURISMO Y DEPORTE*Convenio*

- Convenio de 7 de diciembre de 2023, entre la Comunidad de Madrid, a través de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, y el Ayuntamiento de Brunete, para el desarrollo del Proyecto “Salud activa Brunete con taller de iniciación al ejercicio físico” en el marco de la VIII edición del Programa de colaboración institucional en proyectos de actividad física y salud BOCM-20240120-12

CONSEJERÍA DE CULTURA, TURISMO Y DEPORTE*Convenio*

- Convenio de 7 de diciembre de 2023, entre la Comunidad de Madrid, a través de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, y el Ayuntamiento de Buitrago del Lozoya, para el desarrollo de los proyectos “Salud activa Buitrago del Lozoya con punto activo” y “Proyecto comarcal deportivo Sierra Norte. Buitrago del Lozoya a través del deporte”, en el marco de la VIII edición del programa de colaboración institucional en proyectos de actividad física y salud BOCM-20240120-13

CONSEJERÍA DE CULTURA, TURISMO Y DEPORTE*Convenio*

- Convenio de 7 de diciembre de 2023, entre la Comunidad de Madrid, a través de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, y el Ayuntamiento de Canencia, para el desarrollo del Proyecto “Canencia Punto Activa 2023-2024”, en el marco de la VIII edición del Programa de colaboración institucional en proyectos de actividad física y salud BOCM-20240120-14

CONSEJERÍA DE CULTURA, TURISMO Y DEPORTE*Convenio*

- Convenio de 11 de diciembre de 2023, entre la Comunidad de Madrid, a través de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, y el Ayuntamiento de Navas del Rey, para el desarrollo del Proyecto “Proyecto Punto Activo de Ejercicio Físico” en el marco de la VIII edición del Programa de colaboración institucional en proyectos de actividad física y salud BOCM-20240120-15

CONSEJERÍA DE CULTURA, TURISMO Y DEPORTE*Convenio*

- Convenio de 11 de diciembre de 2023, entre la Comunidad de Madrid, a través de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, y el Ayuntamiento de Perales de Tajuña, para el desarrollo del Proyecto “Punto activo Perales de Tajuña”, en el marco de la VIII edición del Programa de colaboración institucional en proyectos de actividad física y salud BOCM-20240120-16

CONSEJERÍA DE CULTURA, TURISMO Y DEPORTE*Convenio*

- Convenio de 11 de diciembre de 2023, entre la Comunidad de Madrid, a través de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, y el Ayuntamiento de Chinchón, para el desarrollo del Proyecto “Chinchón se mueve”, en el marco de la VIII edición del Programa de colaboración institucional en proyectos de actividad física y salud .. BOCM-20240120-17

CONSEJERÍA DE CULTURA, TURISMO Y DEPORTE*Convenio*

- Convenio de 12 de diciembre de 2023, entre la Comunidad de Madrid, a través de la Consejería de Cultura, Turismo y deporte, y el Ayuntamiento de Patones, para el desarrollo del proyecto “Punto Activo Patones” en el marco de la VIII edición del Programa de colaboración institucional en proyectos de actividad física y salud BOCM-20240120-18

IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

— Juzgados de Instrucción:

- Madrid número 13. Procedimiento 277/2023 BOCM-20240120-19
- Madrid número 18. Procedimiento 709/2023 BOCM-20240120-20
- Madrid número 18. Procedimiento 316/2023 BOCM-20240120-21
- Madrid número 18. Procedimiento 2085/2023 BOCM-20240120-22
- Madrid número 18. Procedimiento 1811/2021 BOCM-20240120-23

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 1 *RESOLUCIÓN de 21 de diciembre de 2023, 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 Grupo Audiovisual Mediaset España Comunicación, S. A. U. (código número 28103771012023).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la Empresa Grupo Audiovisual Mediaset España Comunicación, S. A. U., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 10 de octubre de 2023, 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 38/2023, de 23 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 31 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, 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 Economía y 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 21 de diciembre de 2023.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

**I CONVENIO COLECTIVO 01/04/2023- 31/03/2026
GRUPO AUDIOVISUAL MEDIASET ESPAÑA COMUNICACIÓN, S.A.U.**

PREÁMBULO

En Madrid, a 10 de octubre de 2023

REUNIDA LA COMISIÓN NEGOCIADORA

De una parte, D^ª. ALICIA ZAMORA BAEZA, Directora de la Dirección de RR.HH. D. FÉLIX PIÑERA MANSO, Director del Área de Relaciones Laborales y Compensación, y D^ª. CARMEN BLANDEZ PEÑA, Jefa de Departamento de la Dirección de Área de Relaciones Laborales y Compensación, en representación de GRUPO AUDIOVISUAL MEDIASET ESPAÑA COMUNICACIÓN, S.A.U. (En lo sucesivo MEDIASET ESPAÑA).

Y de otra, los siguientes miembros de la Comisión Negociadora del Comité de empresa, en representación de la misma, y suscrito por los diez primeros: D. ENRIQUE RODRÍGUEZ OBRERO, D^ª. ALMUDENA RODRÍGUEZ PÉREZ, D. ALBERTO AGUAYO DEL PRADO, D. EDUARDO RUIZ DEL RÍO, D. JOSE LUIS RIAZA MARTÍN, D^ª. SOLEDAD PULIDO LÁZARO, D. JUAN IGNACIO MILLAS GARCÍA MORENO, D^ª. MARTA GARRIGOS RUIZ, D^ª. GEMA MUÑOZ JANDRA, D. LUIS ALFONSO PASTOR BENITO, D. JULIÁN JURADO NAVAS, D. JOSE M^ª VILLEGAS POVEDA.

ACUERDAN

Por mayoría de cada una de las partes de la Comisión Negociadora, aprobar el texto articulado del I CONVENIO COLECTIVO para MEDIASET ESPAÑA que consta de 58 artículos, 4 Disposición Adicionales, 1 Disposición Final Única, y 4 anexos.

CAPÍTULO I

ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

ARTÍCULO 1. ÁMBITO FUNCIONAL.

El presente convenio regula y establece las normas por las que se rigen las condiciones laborales de las personas trabajadoras que prestan servicios en el centro de la Ctra. Fuencarral a Alcobendas, nº4 de MEDIASET ESPAÑA.

ARTÍCULO 2. ÁMBITO PERSONAL.

1.- Por personal al servicio de MEDIASET ESPAÑA se entiende a la persona trabajadora fija, interina, eventual, sujeta a relación laboral en vigor a la firma del presente convenio, de duración temporal o cualquier otra relación de carácter jurídico-laboral, según las disposiciones vigentes, que desempeña sus actividades en el centro de trabajo de la Ctra. Fuencarral a Alcobendas, nº4. Asimismo, estarán incluidas las personas trabajadoras que se incorporen a la Empresa con posterioridad a la firma del presente convenio.

2.- Queda excluido del ámbito de aplicación de este convenio:

- a) El personal que presta sus servicios en empresas de carácter público o privado, que tengan suscritos contratos de obras o servicios con MEDIASET ESPAÑA aunque las actividades de dicho personal se desarrollen en estos centros de trabajo.
- b) El personal cuyas relaciones se deriven de un contrato civil o mercantil para la realización de trabajos concretos o específicos.
- c) Los profesionales cuya relación con MEDIASET ESPAÑA se derive de la aceptación de una minuta.
- d) El personal de MEDIASET ESPAÑA que desempeñe las funciones de Alta Dirección y Alta Gestión, es decir, Directores de División, Área y Departamento, y Subdirectores.
- e) Los profesionales de los medios de comunicación de alta cualificación, contratados para la producción, realización o emisión de programas, series o espacios específicos y determinados en MEDIASET ESPAÑA. Su relación con MEDIASET ESPAÑA, se regirá por las cláusulas de sus contratos, por la legislación general aplicable y la específica sobre profesionales de los medios de comunicación.

- f) Los agentes publicitarios que MEDIASET ESPAÑA, pueda necesitar, que se registrarán por las condiciones estipuladas en los respectivos contratos.
- g) El personal facultativo, técnico o científico que, por la índole de sus funciones, sea requerido, individualmente o en equipo, para un trabajo de estudio o servicio determinado, concreto y de duración limitada para MEDIASET ESPAÑA
- h) Los actores y actrices de cuadros artísticos, músicos, cantantes, orquestas y agrupaciones musicales, y en general el personal artístico cuyos servicios sean contratados para actuaciones concretas.
- i) Los colaboradores literarios, científicos, docentes, musicales, deportivos, informativos y culturales o de cualquier otra especialidad.
- j) Los adaptadores literarios, musicales, etc., de obras no escritas para el medio.

ARTÍCULO 3. ÁMBITO TERRITORIAL.

Las condiciones de trabajo del presente convenio se aplicarán a todo el personal de MEDIASET ESPAÑA en su centro de trabajo dentro de la Comunidad de Madrid.

ARTÍCULO 4. ÁMBITO TEMPORAL.

1. Vigencia.- El presente convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el "Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma de Madrid", con los efectos de aplicación que se determinan expresamente en su articulado, aplicándose no obstante su contenido con efectos desde el 1 de abril de 2023, y siendo su duración hasta el 31 de marzo de 2026, salvo las materias en las que se fije una duración diferente. Los efectos económicos del Convenio, pactados para los años 2023, 2024 y 2025, surtirán aplicación, desde el 1 de abril de cada uno de los años referidos a las personas trabajadoras de alta a dicha fecha.

2. Prórroga.- El presente convenio se prorrogará de año en año a partir del 1 de abril del año 2026 por tácita reconducción si no mediase expresa denuncia del mismo por cualquiera de las partes firmantes, con una antelación mínima de 2 meses al término de su período de vigencia o al de cualquiera de sus prórrogas.

3. Denuncia.- Denunciado el convenio, las partes firmantes se comprometen a iniciar negociaciones en el plazo máximo de un mes.

Denunciado el Convenio, y durante las negociaciones para la renovación del mismo, se mantendrá su vigencia, en los términos previstos en el artículo 86,3 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 5. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

Las condiciones de este convenio formarán un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación serán consideradas global y conjuntamente vinculadas a la totalidad, por lo que no podrán ser renegociadas separadamente de su contexto, ni pretenderse la aplicación de parte de su articulado desechando el resto, sino que siempre habrá de ser aplicado y observado en su integridad.

ARTÍCULO 6. COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN Y CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.

1.- Las condiciones económicas que rigieran anteriormente, serán compensables y absorbibles en su totalidad con las condiciones económicas pactadas en el presente convenio, estimadas anualmente y en su globalidad.

2.- Solo tendrán eficacia en el futuro las condiciones económicas que se establezcan por disposición legal si globalmente consideradas, en cómputo anual, superasen a las establecidas en este convenio.

3.- Aquellas personas trabajadoras cuyo salario funcional supere el establecido en el convenio para su especialidad profesional, se le mantendrá "ad personam", salvo acuerdo en contrario entre la Dirección de la Empresa y la persona trabajadora.

CAPÍTULO II**COMISIONES PARITARIAS****ARTÍCULO 7.- COMISIONES PARITARIAS: Interpretación, Igualdad, y Seguimiento.**

A) Constitución. Se acuerda la creación de las siguientes Comisiones Paritarias:

- Comisión paritaria de Interpretación: de conformidad al artículo 85.3e) del Estatuto de los trabajadores, debiendo constituirse dentro de los 15 días siguientes a la publicación del presente convenio en el "Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma de Madrid".

- Comisión de Igualdad: debiendo constituirse durante el mes siguiente a la firma del convenio.
 - Comisión de Seguimiento: debiendo constituirse durante el mes siguiente a la firma del convenio.
- B) Composición. Cada una de las Comisiones Paritarias recogidas en el presente artículo, estarán integradas por 8 vocales designados por las partes firmantes del convenio, 4 por la parte social y 4 por la Dirección de la Empresa.
- C) Convocatoria. Cada una de las Comisiones podrá ser convocada indistintamente por cualquiera de las partes que la integran, durante la vigencia del presente convenio.
- D) Procedimiento. En la Comisión paritaria de Interpretación, los asuntos a debatir revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios, otorgando tal calificación cualquiera de las partes que la integran. En el primer supuesto, la Comisión de Interpretación deberá resolver en el plazo de 20 días, y en el segundo en el plazo máximo de 5 días, a contar desde el día en que se plantee el asunto por cualquiera de las partes.
- E) Acuerdos.
- Comisión de Interpretación: los acuerdos se adoptarán por unanimidad, o en su defecto, por mayoría simple, y quedarán reflejados en un acta sucinta que habrán de suscribir todos los asistentes a la reunión. Para la validez de los acuerdos se requerirá, como mínimo, la presencia de más del 50% de los vocales de cada parte.
 - Comisión de Igualdad, los acuerdos se adoptarán por unanimidad, o en su defecto, por mayoría simple, y quedarán reflejados en un acta sucinta que habrán de suscribir todos los asistentes a la reunión. Para la validez de los acuerdos se requerirá, como mínimo, la presencia de más del 50% de los vocales de cada parte. Dichos acuerdos integrarán el Plan de Igualdad, surtiendo los efectos de aplicación que se pacten en cada caso.
 - Comisión de Seguimiento, los acuerdos se adoptarán por unanimidad, o en su defecto, por mayoría simple de cada parte.
- F) Funciones.
- Comisión de Interpretación:
 1. Interpretación del convenio.
 2. A requerimiento de las partes, deberá mediar, conciliar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo pudieran suscitarse en el ámbito de aplicación del convenio.
 3. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el convenio.
 4. Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos colectivos que pudieran ser interpuestos, por quienes estén legitimados para ello con respecto a la aplicación e interpretación de los preceptos derivados del convenio.
 - Comisión de Igualdad:
 1. Velar por la correcta aplicación del Plan de Igualdad, solventando las dudas interpretativas que pudieran generarse.
 2. Seguimiento, realización de evaluaciones sobre el grado de cumplimiento, consecución de los objetivos señalados, y resultados obtenidos tras la implantación del Plan de Igualdad.
 - Comisión de Seguimiento, velar por el cumplimiento de lo previsto en el Convenio Colectivo sobre aquellas cuestiones que no precisen de interpretación, y por tanto no interfiera en las funciones definidas en la Comisión de Interpretación (artículo 7F).
- G) Procedimiento de inaplicación. En relación con los procedimientos para solventar las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 Estatuto de los Trabajadores, se regirá de conformidad a lo previsto en la legislación vigente en cada momento. Teniendo en cuenta en el ámbito de la Comunidad de Madrid (CAM), el Acuerdo Interprofesional entre CEIM, CEOE, CCOO y UGT sobre la creación del sistema de Solución Autónoma de conflictos laborales en la CAM, así como el Reglamento de Funcionamiento del Sistema de Solución Autónoma de conflictos laborales y del Instituto Regional de Mediación y Arbitraje de la CAM.

CAPÍTULO III**ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO****ARTÍCULO 8. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.**

Conforme a la legislación vigente, la organización del trabajo es facultad exclusiva de MEDIASET ESPAÑA y su aplicación práctica corresponde a sus órganos directivos y gestores, sin perjuicio de los derechos y atribuciones reconocidos en la legislación vigente, a las personas trabajadoras y sus representantes legales.

ARTÍCULO 8.Bis. TRABAJO A DISTANCIA.

1º.- La actividad de la Empresa implica el desarrollo de sus actividades de manera presencial, acorde con la variedad de las necesidades y la fuerte eventualidad de la actividad, en cuanto a las necesidades y características del medio, por cuanto implica la grabación y emisión de programación de Televisión, así como las actividades relativas al soporte técnico y administrativo de aquellas. Debiendo autorizar la Dirección de la Empresa las solicitudes de dicha modalidad en función de su viabilidad.

2º.- El desarrollo de la actividad mediante teletrabajo implicará la máxima flexibilidad para la Empresa, de manera que podrá alterar, por razones puntuales justificadas por la actividad, la organización, distribución y desarrollo de las situaciones de teletrabajo, bien en su aplicación a la totalidad de la empresa, a una unidad organizativa concreta, o incluso a un puesto de trabajo determinado.

3º.- De acuerdo con el artículo 8 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, las condiciones mínimas aplicables a la situación de Trabajo a Distancia, y que deberán figurar por escrito en el acuerdo individual en caso de acogerse a dicha modalidad son:

1. Voluntariedad y Reversibilidad. La adscripción a la modalidad de teletrabajo será voluntaria tanto para la persona trabajadora como para la empresa, se documentará por escrito y será reversible para ambas partes, que podrán darlo por finalizado por cualquier causa mediando un preaviso de 15 días de antelación. El incumplimiento, total o parcial, de sus obligaciones laborales por parte de la persona trabajadora, implicará que la Empresa pueda retirar la opción de teletrabajo, mediando un preaviso de 7 días naturales.
2. Tiempo de teletrabajo: Supondrá, con carácter general, el 40% de la jornada semanal promedio. Los días restantes corresponderán a trabajo presencial, que se llevará a cabo en el centro de trabajo al que esté asignada la persona trabajadora.
3. No obstante, por razones organizativas, la Empresa podrá ampliar los días de teletrabajo, incluso hasta los 5 de trabajo habitual en la semana, sin necesidad de justificación.
4. Lugar: Será el del domicilio habitual de residencia de la persona trabajadora.
5. Medios: La empresa proporcionará los equipos técnicos que resulten necesarios para el correcto desempeño de las funciones del puesto de trabajo (ordenador, teléfono, correo electrónico, etc., según la necesidad), comprometiéndose la persona trabajadora a hacer un uso adecuado de los mismos.
6. Compensación: Se mantendrá durante los días de prestación de la actividad a distancia el abono del importe correspondiente al concepto Plus Transporte, aunque no se produzca desplazamiento a las instalaciones de la empresa, entendiéndose dicha cuantía como la compensación de los gastos en que pudiera incurrir la persona trabajadora, como consecuencia de la prestación de servicios en su domicilio.
7. Registro de Jornada: Se llevará a efecto mediante fichaje remoto a través del propio ordenador con el que se desempeñe la actividad laboral, o bien generando posteriormente una incidencia en el Sistema de gestión del tiempo de trabajo.
8. Control: La Empresa podrá establecer los controles que estime necesarios en relación con la modalidad de teletrabajo, con los mismos límites que podría realizarlo en relación con la actividad presencial.
9. Protección a la intimidad y derecho a la desconexión digital: La Empresa se compromete a respetar la intimidad de la persona trabajadora, y su vida privada fuera de las horas, o franjas horarias que se determinen para el trabajo a distancia, y que será la jornada diaria establecida en los días de teletrabajo. En este sentido será de aplicación el protocolo de desconexión digital vigente en el Grupo Mediaset España.
10. Dificultades Técnicas: En caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia, la persona trabajadora deberá contactar con el CAU. En el caso que las dificultades no puedan subsanarse, se reincorporará de manera presencial para el desempeño del resto de su jornada.

CAPÍTULO IV**INGRESO Y PERIODO DE PRUEBA****ARTÍCULO 9. ADMISIÓN Y CONTRATACIÓN.**

1.- Corresponde a la Dirección de la Empresa, con carácter exclusivo, la admisión e ingreso del personal a través de la contratación externa, de acuerdo con las disposiciones legales sobre empleo.

Corresponde a la Dirección de Recursos Humanos el establecimiento de las condiciones y pruebas que hayan de exigirse al personal de nuevo ingreso en cada caso.

2.- A tal efecto, la Dirección de la Empresa utilizará cualquiera de las modalidades de contratación establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales sobre la materia, si bien el Comité de Empresa será informado previamente de la política de contratación desarrollada por MEDIASET ESPAÑA.

ARTÍCULO 10. PERIODO DE PRUEBA.

1.- Para las personas que ingresen en la Empresa, el período de prueba será de 6 meses para los técnicos titulados y de 3 meses para las demás personas trabajadoras, excepto para el personal no cualificado que será por un período de 15 días. Las situaciones de incapacidad temporal interrumpirán siempre el cómputo del período de prueba.

2.- Reconocimientos médicos iniciales: se efectuarán conforme a la legalidad vigente en cada momento.

ARTÍCULO 11. CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

MEDIASET ESPAÑA, reservará preferentemente para las personas con discapacidad todos aquellos puestos de trabajo que, por su contenido funcional, sean susceptibles de desempeñar por aquellos, y en todo caso al 2% de la totalidad de los puestos de trabajo.

CAPÍTULO V**SUSPENSIÓN DEL CONTRATO, EXCEDENCIA, Y DIMISIÓN****ARTÍCULO 12. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO. EXCEDENCIA.**

1.- Suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, y paternidad. Las presentes materias vendrán determinadas de conformidad a la regulación establecida en el Estatuto de los Trabajadores.

2.- La excedencia podrá ser, forzosa, voluntaria, o por cuidado de hijos o familiares.

- a. Excedencia 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.
- b. Excedencia voluntaria.
 - Antigüedad requerida. La persona trabajadora con una antigüedad mínima en la Empresa de 1 año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria.
 - Duración. Se reconoce a la persona trabajadora la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a 4 meses y no mayor a 5 años.
 - Nuevo ejercicio del derecho. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia.
 - Plazo solicitud de excedencia voluntaria. Las personas trabajadoras deberán solicitar la excedencia a la Dirección de la Empresa con una antelación mínima de 45 días sobre la fecha de inicio propuesta.
 - Reingreso excedencia voluntaria. La persona trabajadora deberá solicitar el reingreso en la Empresa con una antelación mínima de 45 días sobre la fecha de expiración del plazo para el cual se concedió la excedencia. En el supuesto de que la persona interesada no hubiese presentado solicitud de reingreso con la antelación indicada anteriormente, quedará extinguida automáticamente la relación laboral.

La persona trabajadora conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar especialidad profesional a la suya que hubiera o se produjeran en la Empresa.

- Concurrencia. Excepcionalmente, en los supuestos de excedencia voluntaria y por un sólo período, la persona trabajadora podrá prestar servicios directa o indirectamente para otra emisora de televisión
- c. Excedencia por el cuidado de hijos o familiares. La presente materia vendrá determinada de conformidad a la regulación establecida en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- d. Concurrencia. La persona trabajadora excedente, no podrá en ningún caso trabajar o colaborar directa o indirectamente en otra emisora de televisión, salvo autorización de la Dirección de la Empresa y la excepción contemplada en el apartado b) del presente artículo.

ARTÍCULO 13. DIMISIÓN DE LA PERSONA TRABAJADORA.

- 1.- La persona trabajadora que desee cesar voluntariamente en la Empresa, deberá ponerlo en conocimiento de ésta, por escrito, con una antelación mínima de 15 días.
- 2.- El incumplimiento por parte de la persona trabajadora de preavisar su cese con la indicada antelación, dará derecho a la Dirección de la Empresa a descontarle de la liquidación que hubiera de percibir, el importe de un día de salario por cada día de retraso en el preaviso.

CAPÍTULO VI

PROMOCIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL

ARTÍCULO 14. PROMOCIÓN INTERNA.

1.- Cobertura de puestos

La Dirección de la Empresa se compromete a cubrir los puestos de nueva creación recurriendo, en primer lugar, a la promoción interna de las personas trabajadoras, mediante el procedimiento de convocatoria interna. No obstante, la Dirección de la Empresa podrá acudir a la contratación externa en aquellos puestos que, por su especialidad y características, así lo aconsejen, en razón de la tecnología, o por tratarse de cargos de confianza o alta cualificación.

2.- Procedimiento de Convocatorias Internas

- a) Información al Comité de Empresa. La Dirección de la Empresa informará sobre las circunstancias y condiciones de la convocatoria, con una antelación mínima de 2 días hábiles sobre la fecha de publicación de la misma en la intranet corporativa (en lo sucesivo la intranet).
- b) Bases. Posteriormente, la convocatoria se publicará en la intranet, indicando la estimación de número de puestos a cubrir, requisitos exigidos, pruebas a realizar y demás datos de interés, fijándose un plazo para inscripción de los candidatos que no podrá ser inferior a 5 días laborables a contar desde la fecha de publicación de la convocatoria.
- c) Candidatos. A las convocatorias podrán acceder, tanto personas trabajadoras con contrato por tiempo indefinido, como de duración determinada, sin perjuicio de que en la convocatoria se pueda establecer un período mínimo de antigüedad en la Empresa para participar en la misma.
- d) Fechas de las pruebas. Una vez conocido el número de candidatos que desean participar en las pruebas establecidas en la convocatoria, se comunicará al Comité de Empresa, indicándole asimismo las fechas de realización de las pruebas para que estén presentes en éstas como observadores, si lo desean.
- e) Tipología de las pruebas. Las pruebas establecidas en la convocatoria podrán ser teóricas, prácticas y/o psicotécnicas. Una vez realizadas las mismas, que podrán coincidir con las de selección externa, se informará al Comité de Empresa de las personas que han superado las pruebas, publicando esta información en la intranet.

3.- Período de prueba

- a) El candidato designado finalmente para cubrir el puesto estará sometido a los siguientes períodos de prueba en función del nivel salarial del grupo profesional (G.P.) del puesto a cubrir:

NIVELES SALARIALES G.P.	PERÍODO MÁXIMO DE PRUEBA
1 a 3	2 meses
4 y 5	3 meses
6 y 7	4 meses
8 y 9	5 meses

- b) El período de prueba se interrumpirá en las situaciones de incapacidad temporal.
- c) En el caso de que la decisión final tras el período de prueba sea negativa, ésta deberá ser motivada y el candidato volverá a ocupar la plaza que tuviera anteriormente.
- d) Durante el período de prueba, la persona trabajadora percibirá la retribución correspondiente al Grupo Profesional y a la especialidad profesional del puesto sometido a convocatoria, sin que ello suponga consolidación de ningún tipo. Si durante el período de prueba el candidato no recibe notificación negativa, por escrito, por parte de la Dirección de la Empresa, éste consolidará la especialidad profesional con efectos del mes en que se supere dicho período de prueba.

4.- Expectativa de vacante

Las personas trabajadoras que, habiendo superado las pruebas establecidas en la convocatoria, no hayan llegado a ocupar ninguna de las plazas ofertadas, sea cual fuere la causa, solo conservarán un derecho preferente al puesto durante los 12 meses siguientes a la comunicación oficial de resultados.

ARTÍCULO 15. FORMACIÓN PROFESIONAL.

1.- Planes de Formación.

La Dirección de la Empresa elaborará planes de formación con el fin de facilitar la continua capacitación del personal en sus respectivos cometidos profesionales, para cuyo desarrollo se contará con la participación del Comité de Empresa.

2.- Comisión Consultiva de Formación.

Se acuerda la creación de una Comisión Consultiva de Formación, con la composición, reglas de funcionamiento y funciones que se detallan a continuación:

A) Composición.

Estará integrada por 6 miembros (3 por la parte empresarial y 3 por la parte social).

B) Funcionamiento.

B-1) La Comisión se reunirá, al menos, cada 2 meses.

B-2) Se nombrará un Secretario que convoque las reuniones y levante acta cuando así se determine.

B-3) Las decisiones se adoptarán por mayoría simple de cada una de las 2 representaciones.

C) Funciones.

C-1) Proponer a la Dirección de la Empresa acciones de formación.

C-2) Colaborar en los estudios y análisis sobre necesidades de formación.

C-3) Colaborar con la Dirección de la Empresa en la tramitación de subvenciones en materia de formación.

C-4) Estar informados y colaborar en el diseño de sistemas de evaluación de las acciones de formación.

3.- Impartición de los Cursos

La formación del personal de MEDIASET ESPAÑA, se efectuará a través de: personal contratado por la Dirección de la Empresa para tal efecto, por personas trabajadoras de la misma Empresa o por cualquier otro organismo o entidad que la Dirección de la Empresa contrate. Asimismo, se facilitarán publicaciones e informaciones bibliográficas.

En cuanto a las personas trabajadoras que hayan de realizar la función de monitor de formación, se requerirá para ello el previo acuerdo con los mismos para los cursos que se realicen tanto dentro como fuera de la jornada laboral. A estos efectos se considerará curso de formación el que cumpla los siguientes requisitos:

- Grupo de asistentes superior a 6 personas.
- Duración lectiva superior a 16 horas.

4.- Desarrollo de los cursos

La formación podrá impartirse en el centro de trabajo o fuera de él, dentro del horario laboral o al margen de este. La asistencia de las personas trabajadoras a los cursos de formación, ya se impartan total o parcialmente fuera de la jornada laboral, se considerará obligatoria cuando:

- Sea necesaria para el desempeño normal del puesto de trabajo y se justifique la imposibilidad de realizarla dentro de la jornada laboral.

- Cuando se pacte expresamente con el Comité de Empresa en función de las materias, colectivos afectados y otras circunstancias concurrentes, con un límite de 40 horas lectivas por año fuera de la jornada laboral.

5.- Sistemas de compensación

En cuanto a los cursos de formación que se desarrollen total o parcialmente fuera de la jornada laboral, las personas trabajadoras asistentes a los mismos, tendrán las siguientes compensaciones según que la participación en el curso sea considerada como voluntaria u obligatoria.

a) Cursos de asistencia voluntaria

- Hasta 20 horas anuales: Sin compensación
- Más de 20 horas anuales: 1 hora de tiempo libre por cada hora dedicada a formación que exceda de las 20 anuales.

b) Cursos de asistencia obligatoria

- 1) Todas las horas dedicadas a formación fuera de la jornada laboral se retribuirán como horas ordinarias.
- 2) Cuando los cursos se realicen fuera del centro de trabajo, se abonarán los siguientes conceptos a los asistentes:

CONCEPTO	IMPORTE / CRITERIO
Kilometraje	Al precio establecido en convenio.
Aparcamiento	Tarifa de aparcamiento durante la estancia en el curso, con obligación de presentar justificante.
Comida	Cuando sea necesaria sobre la base de los horarios del curso, con dos posibilidades alternativas, a opción de la Dirección de la Empresa: <ul style="list-style-type: none"> - Concertada y abonada directamente por la Dirección de la Empresa. - Cantidad a abonar a cada asistente, durante la vigencia del convenio: 12,50 €.

6.- Información al Comité de Empresa

Se informará al Comité de Empresa sobre todos los cursos en que participe el personal acogido al convenio, previamente a su realización, es decir, en su fase de planificación.

CAPÍTULO VII
JORNADA, VACACIONES Y LICENCIAS
ARTÍCULO 16. JORNADA.

1.- La naturaleza de la actividad que desarrolla MEDIASET ESPAÑA, hace necesario que la ordenación, la distribución y la aplicación de los horarios y jornadas tengan la variabilidad y movilidad que exige la atención de las mismas.

2.- Expresamente se declara que la turnicidad y la rotación son inherentes a la propia actividad, y que ésta se desarrollará en función de las necesidades del servicio entre todos los días de la semana, sin distinción entre días festivos y ordinarios, si bien con el descanso semanal que se establece en el artículo correspondiente, y la compensación económica prevista en el presente convenio.

3. - La jornada de trabajo efectiva, en cómputo anual, se establece, sin perjuicio de las mejoras que al respecto se introduzcan en futuras normas de ámbito superior y con las excepciones contempladas en el presente convenio, en 1.704 horas, debiendo tenerse en cuenta para su aplicación práctica lo siguiente:

- A) Con carácter general la jornada diaria promedio y jornada semanal promedio serán, durante la vigencia del presente convenio, las que se indican a continuación, siendo su aplicación determinada por MEDIASET ESPAÑA de acuerdo con las necesidades del servicio y sin que excedan del máximo establecido:

JORNADA SEMANAL PROMEDIO	JORNADA DIARIA PROMEDIO
38 horas y 20 min.	7 horas y 40 min.

- B) Alternativas excepcionales de aplicación. La aplicación práctica de la jornada de trabajo podrá traducirse en las siguientes alternativas:

- Reducción de jornada de trabajo los viernes. Se prestarán servicios de lunes a jueves 8 horas y 5 minutos y los viernes 6 horas, con el sistema de guardias que se establezca.

- Días adicionales de vacaciones. Los días adicionales de vacaciones serán 10, resultando un total de 37 anuales, prestando servicios con una jornada semanal de 40 horas y una jornada diaria de 8, salvo las excepciones contempladas en el presente convenio (horario a turno en fin de semana, etc.).

C) Proporcionalidad

Lo significado en el presente apartado 3 del artículo 16, se refiere a personal contratado a jornada completa y que presta servicios un año completo, operando el principio de proporcionalidad en las situaciones de contratos de trabajo con jornada inferior a la ordinaria y/o prestación de servicios por un período inferior al año completo.

En ningún caso se podrán realizar más de 9 horas ordinarias de trabajo efectivo, mediando entre el final de una jornada y el comienzo de la otra un mínimo de 12 horas, salvo los supuestos excepcionales que se regulan en este convenio.

4.- A todos los efectos se considera como trabajo efectivo el prestado en el puesto de trabajo, y asimilado el que corresponde por los permisos retribuidos reconocidos en el Art.37.3 del Estatuto de los Trabajadores y en el presente convenio, así como el crédito de horas retribuidas para funciones sindicales.

5.- Cualquiera que fuese el tiempo de trabajo efectivo desarrollado por la persona trabajadora en su puesto, se computará como jornada mínima diaria la de cuatro horas.

6.- La jornada de la persona trabajadora desplazada por razón del servicio será de igual duración a la que tiene en su destino habitual, si bien, podrá variarse su jornada diaria y horario, que deberá fraccionarse o aumentarse en atención a las circunstancias de trabajo concreto a efectuar en otra localidad.

El tiempo de viaje se considera como tiempo de presencia y su retribución será como la de hora ordinaria.

7.- Cuando el personal realice jornada de trabajo que coincida con horas habituales de comida y/o cena, disfrutará de una hora fuera de su puesto de trabajo a estos fines, no computable como jornada laboral. En este sentido, salvo circunstancias totalmente excepcionales, las interrupciones de jornada para comida o cena, se realizarán dentro de los siguientes intervalos horarios:

Comida: Entre 13:00 y 16:00 h.

Cena: Entre 20:30 y 23:30 h.

ARTÍCULO 17. HORARIO.

1.- Es competencia privativa de MEDIASET ESPAÑA la fijación de horarios y la organización de turnos, así como modificar aquellos sin más limitaciones que las legales y la de notificación al Comité de Empresa.

2.- Se establecen 6 tipos de horarios:

2 -1) Ordinario: Jornada diaria que se establezca en función de lo determinado en el artículo 16 del presente convenio durante 5 días a la semana, preferentemente de lunes a viernes. El horario ordinario podrá ser:

- a) Continuo: Es el que se establece en un solo bloque al día comprendiendo un período de descanso de 15 minutos que se considerará como tiempo de trabajo efectivo.
- b) Partido: Es el que está dividido en 2 bloques al día con una separación mínima entre ellos de 1 hora. Durante la vigencia del convenio la separación mínima prevista de 1 hora se podrá reducir hasta 40 minutos a decisión de la persona interesada.

El horario ordinario (continuo o partido), dispondrá de un margen de flexibilidad diaria con carácter de adscripción voluntaria y requiriendo autorización expresa de su Dirección y de la Dirección de Recursos Humanos, pudiendo suspenderse su aplicación en función de las necesidades organizativas del servicio y puesto de trabajo. Se distribuirá hasta 30 minutos con anterioridad a la hora de entrada y/o pausa de comida del horario de la persona trabajadora, y hasta 30 minutos con posterioridad a la hora de entrada y/o pausa de comida del horario de la persona trabajadora, con el correspondiente deslizamiento del horario de salida en el mismo día en que se haya empleado dicho margen de flexibilidad, cumpliendo así la jornada de trabajo íntegra.

2 -2) A Turno:

- a) Definición: Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual las personas trabajadoras ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para la persona trabajadora la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de semanas.

- b) Jornada: De Lunes a Viernes: La jornada por turno que se establezca en función de lo determinado en el artículo 16 del presente convenio.

Sábados, Domingos y Festivos: La jornada podrá extenderse hasta 12 horas efectivas por turno.

La persona trabajadora saliente no abandonará el puesto hasta que se incorpore la entrante.

El horario a turno dispondrá de un margen de flexibilidad diaria, siempre que se garantice la continuidad del servicio, consistente en la disposición de una flexibilidad de hasta 30 minutos sobre el horario de entrada al turno de la persona trabajadora, debiendo recuperarse los minutos de flexibilidad empleados con periodicidad semanal. Quedarán exceptuadas de esta medida de flexibilidad las personas trabajadoras adscritas a horario a turno con rotación entre horarios diferentes, cuando no esté prevista la cobertura del trabajo por otra persona trabajadora anterior.

- c) Rotación y Planificación de Turnos: La rotación se efectuará en todo caso en unidades semanales, pudiendo ser la frecuencia de la rotación superior a 1 semana.

Los turnos se planificarán, como mínimo, con antelación mensual, dándose a conocer a las personas interesadas con una antelación mínima 2 semanas sobre su fecha de inicio.

- d) Alteraciones de horario: La Dirección de la Empresa podrá alterar hasta en 2 ocasiones al mes el horario de entrada al trabajo dado a conocer a las personas trabajadoras de conformidad al apartado anterior, si ello fuera necesario, ya sea en períodos continuados o alternos. Si se efectúan más de 2 alteraciones mensuales, ya sea en el centro de trabajo o con motivo de viaje de trabajo, se abonará el Complemento de horario por convocatoria en el mes en que se realicen.

- e) Fines de semana y festivos:

- 1) Las personas trabajadoras contratadas con la jornada máxima semanal de conformidad al artículo 16 del presente convenio, y en horario a turno, con un turno de 12 horas de presencia los sábados y 12 horas de presencia los domingos, que presten servicio efectivo 11 horas cada día y 1 hora de descanso dedicada a comida o cena, no prestarán servicios de lunes a viernes de la misma semana salvo en los siguientes supuestos:

- a) Los festivos que se produzcan de lunes a viernes de la misma semana, con idéntica jornada a la realizada el sábado y el domingo, retribuyéndole la Dirección de la Empresa el trabajo realizado como horas extraordinarias, considerándose a efectos de compensación como 12 horas efectivas.

La persona trabajadora que deba prestar servicios en un festivo podrá acordar con otra persona trabajadora del Departamento un cambio de turno, con información y autorización previas del responsable inmediato, compensando en este supuesto la Dirección de la Empresa por el festivo a la persona trabajadora sustituta, y no teniendo la persona trabajadora sustituida compensación alguna.

- b) De Lunes a Viernes de la misma semana, para sustituir a personas trabajadoras del mismo Departamento que disfruten de los permisos establecidos en el artículo 21 del convenio, a excepción del apartado g (lactancia), ó bien se encuentren en situación de incapacidad temporal (hasta un máximo de 4 días), retribuyéndole la Dirección de la Empresa el trabajo realizado como horas extraordinarias.

- 2) La persona trabajadora deberá comer o cenar durante los sábados ó domingos en el interior del centro de trabajo, con obligación de estar localizada, a través de medios electrónicos proporcionados por la Dirección de la Empresa.

- 3) En el supuesto de coincidir un festivo en sábado, la persona trabajadora que preste servicios en dicho festivo percibirá como compensación, exclusivamente, un complemento salarial de 67,77 € durante la vigencia del convenio), que se le abonará en la nómina del mes siguiente.

- 4) En aquellos Departamentos con horario a turno, que no cuenten con el turno de fin de semana descrito en el apartado e-1), las personas trabajadoras vendrán obligadas a prestar servicios los festivos que coincidan con su turno de trabajo, con las compensaciones previstas en el presente convenio.

2-3) Por Convocatoria: Se aplicará a la persona trabajadora adscrita a un puesto de trabajo que, realizando la cuantía normal de horas semanales de actividad por las especiales características de aquél, requiera alteraciones constantes de horarios de trabajo tanto de entrada como de salida. El descanso durante la jornada será de un tiempo máximo de 1 hora. No obstante la interrupción podrá ser de hasta 2 horas previa comunicación a las personas trabajadoras. Dicho descanso no es computable como de trabajo.

Las alteraciones constantes de horario que requiere la asignación al horario por convocatoria podrán ser comunicadas dándose a conocer a la persona trabajadora con carácter habitual en las condiciones siguientes: con una antelación mínima de 12 horas sobre el comienzo de su jornada diaria, en el centro de trabajo y antes de finalizar su jornada. La asignación al horario por convocatoria no presupone la localización obligatoria.

Las personas trabajadoras que tengan asignado horario por convocatoria, podrán solicitar la suspensión temporal de dicha asignación en las situaciones de lactancia y embarazo a partir del sexto mes de gestación. En tales casos deberá adecuarse la suspensión a las necesidades organizativas, y la concreción horaria se determinará por acuerdo entre la persona trabajadora y la Dirección de la Empresa., dentro de su jornada ordinaria, atendiendo a las circunstancias concurrentes de la Dirección a la que pertenezca la persona trabajadora.

2 -4) Irregular:

- a) Concepto. Se aplicará a la persona trabajadora con una distribución irregular de su jornada a lo largo del año, respetando en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley, de conformidad con el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.
- b) Voluntariedad. En todo caso la adscripción a este tipo de horario será voluntaria.
- c) Límites. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será la contemplada en el presente convenio de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.
- d) Intervención del Comité de Empresa. La adscripción voluntaria de las personas trabajadoras a horario irregular será comunicada al Comité de Empresa en un plazo de 10 días. La adscripción de personas trabajadoras a horario irregular previstas por un período superior a 6 meses continuos requerirá la conformidad del Comité de Empresa, debiendo contestar a la solicitud de la Empresa sobre esta cuestión en un plazo no superior a 7 días naturales a contar desde la recepción de dicha solicitud.
- e) Compatibilidad con otros tipos de horario. La adscripción de una persona trabajadora a horario irregular será compatible con la asignación por parte de la Dirección de la Empresa a cualquier tipo de horario contemplado en el presente convenio (ordinario, a turno, por convocatoria, nocturno), percibiendo en cada supuesto el complemento correspondiente al horario asignado.

2 -5) Nocturno: Será el comprendido entre las 22:00 y las 06:00 horas.

Se fijan las siguientes condiciones para aquellas personas trabajadoras del ámbito de los Servicios Informativos (redacción, documentación, producción y realización) que, no siendo contratadas específicamente para prestar sus servicios en horario nocturno, realicen su jornada de trabajo total o parcialmente en horario nocturno de forma continuada, por asignación expresa o acuerdo con la Dirección de la Empresa:

- a) La prestación de servicios en horario nocturno no podrá exceder de 12 meses de forma continuada desde su fecha de asignación.

Si a la persona trabajadora asignada a horario nocturno le fueran modificadas sus condiciones de jornada realizando un horario distinto al nocturno, el tiempo que transcurra en distinto horario se computará a los efectos del límite máximo de 12 meses, no pudiendo adscribirse de nuevo hasta que hubiesen transcurrido 12 meses.

En caso de des-asignación expresa de la persona trabajadora una vez inicie la prestación de servicios en horario nocturno, no podrá adscribirse de nuevo hasta que hubiesen transcurrido 12 meses.

La asignación expresa de la persona trabajadora por primera vez y sucesivas, se realizarán conforme a lo establecido, excepto que en cada caso se realice de forma voluntaria y por acuerdo con la Dirección de la Empresa.

- b) Jornada de trabajo promedio semanal de 35 horas en cómputo cuatrimestral.
- c) Retribución específica consistente en un valor único, que se concreta en el artículo 30.1B).

2 -6) Turno de Fin de Semana en los Servicios Informativos (redacción, documentación, producción y realización): Tendrá la consideración de Turno de Fin de Semana el establecido para atender las necesidades productivas y empresariales del fin de semana, suponiendo un turno con jornada reducida que incluye el fin de semana. Solo se considerará Turno de Fin de Semana aquel que incluya el domingo como día de trabajo efectivo.

La jornada del Turno de Fin de Semana se distribuirá entre los días y de acuerdo a las condiciones que se detallan para cada una de las áreas a continuación:

- a) Personas trabajadoras adscritas a las áreas de Redacción Digital; Media Manager; Documentación; Producción y Realización que no estén asignadas al horario por convocatoria.
 - Trabajo 3 días consecutivos incluyendo sábado y domingo.
 - Jornada promedio semanal de 30 horas en cómputo cuatrisesemanal.
 - Prestación de servicios hasta un máximo de 11 horas diarias.
 - Posibilidad de citación para trabajar otro día adicional cada 4 semanas (preferentemente el jueves) por sus superiores, computándose las horas trabajadas a efectos de determinar el exceso horario sobre la base de la jornada significada con anterioridad. La persona trabajadora devengará un día libre por cada 5 días adicionales trabajados de acuerdo con lo previsto en este párrafo, de duración equivalente al de las jornadas trabajadas los días adicionales, fijándose la fecha para el disfrute del tiempo libre generado, en la fecha pactada entre la persona trabajadora y la Dirección de la Empresa dentro de los cuatro meses siguientes.
- b) Personas trabajadoras adscritas a las áreas de Producción y Realización que estén asignadas a horario por convocatoria.
 - Trabajo 3 ó 4 días consecutivos incluyendo sábado y domingo, en función de las necesidades del servicio.
 - Jornada promedio semanal de 32 horas en cómputo cuatrisesemanal.
 - Prestación de servicios hasta un máximo de 11 horas diarias.
- c) Resto personal.
 - Trabajo 3 ó 4 días consecutivos incluyendo sábado y domingo, en función de las necesidades del servicio.
 - Jornada promedio semanal de 30 horas en cómputo cuatrisesemanal.
 - Obligación de prestar servicios hasta un máximo de 11 horas diarias en el supuesto de trabajo en 3 días a la semana y hasta 9 horas diarias en el de 4 días.
- d) Exclusiones.
 - Personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial por una jornada igual o inferior a 24 horas semanales.
 - La presente regulación se aplicará a las personas trabajadoras adscritas a horario ordinario o por convocatoria, quedando excluidos los restantes (horario a turno, horario irregular).
 - Personas trabajadoras con cargos de confianza y/o responsabilidad, tales como presentador/a, coordinador/a, responsable, etc.
- e) Vigencia.
 - La presente regulación responde a las actuales necesidades organizativas sobre la base de la configuración de los Servicios Informativos del Fin de Semana: 2 ediciones de Informativos el sábado y otras 2 el domingo en el canal. Por tanto, en el supuesto de que se modifique sustancialmente la significada configuración de manera que sea necesaria otra organización del trabajo (por ejemplo, eliminación de alguna de las ediciones de Informativos), las partes firmantes negociarán una nueva regulación sobre la base de prestación de servicios de conformidad al apartado c) de los colectivos determinados en el apartado a), aplicándose hasta que se produzca un acuerdo la regulación contemplada en el indicado apartado c).

ARTÍCULO 18. HORARIO ESPECIAL INTENSIVO.

Exclusivamente para los períodos de Semana Santa (ocho días: de lunes santo a lunes de pascua), meses de julio y agosto, y Navidades (del 22 de diciembre al 8 de enero), de cada año, se establece la posibilidad de realizar un horario especial, que denominaremos intensivo en lo sucesivo. Las características de dicho horario y las condiciones para las personas trabajadoras que se adscriban al mismo se establecen en los siguientes apartados.

a) Características.

La jornada será de 7 horas diarias continuadas, de lunes a viernes, con horario habitual de 8:00 horas a 15:00 horas, o bien de 8:30 a 15:30 horas, pudiendo aprobarse horarios diferentes a propuesta del Departamento afectado.

b) Condiciones de adscripción**1. Autorización previa**

- a) La aplicación del horario intensivo requerirá, en cada período de cada año, la autorización previa de la Dirección de la Empresa, para cada Dirección o Departamento que la haya solicitado. A estos efectos se tendrán en cuenta las necesidades del servicio previsibles y las características de cada puesto de trabajo con relación a dichas necesidades, con objeto de asegurar el normal funcionamiento en cada Dirección o Departamento.
- b) La propuesta de aplicación del horario intensivo, deberá efectuarse por el Director de cada Departamento con una antelación de veinte días sobre la fecha de inicio, indicando en la misma:
 - Personas que se adscribirían al horario intensivo.
 - Sistema de guardias.
 - Cualquier otro dato que resulte de interés para decidir la autorización de este horario.

2. Aceptación de la persona trabajadora

Una vez obtenida la autorización de la Dirección de la Empresa para aplicar el horario intensivo, la adscripción a dicho horario por parte de las personas trabajadoras será voluntaria.

Recuperación de la reducción de jornada

3. Las horas no trabajadas con respecto a la jornada habitual de las personas trabajadoras adscritas al horario intensivo, se recuperarán en los períodos siguientes a su disfrute, en función de las necesidades del servicio y como máximo a razón de 1 hora diaria, salvo acuerdo con la persona trabajadora que, en ningún caso, podrá exceder de 3 horas diarias.
4. Uso del comedor de Empresa

El personal adscrito a horario intensivo, no podrá utilizar el servicio gratuito de comedor de Empresa en los días que efectivamente realice el mismo.

ARTÍCULO 19.- DESCANSO SEMANAL.

1.- Las personas trabajadoras tendrán derecho en la actividad diaria, sin distinción entre festivos y diarios, a un descanso semanal de 2 días ininterrumpidos, que generalmente comprenderán los sábados y domingos, si bien por necesidades del servicio, y previo acuerdo con las personas trabajadoras, la jornada laboral podrá distribuirse en 6 días a la semana, garantizándose un descanso semanal de día y medio ininterrumpido.

2.- Cuando los servicios se presten en sábados y domingos, los turnos se organizarán de tal forma rotativa, que las personas trabajadoras de un mismo departamento resulten afectadas de forma equitativa, y tendrán la compensación económica determinada en el artículo correspondiente.

ARTÍCULO 20.- VACACIONES ANUALES.**1.- Duración, cómputo y período de disfrute.**

Todas las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio tendrán derecho a disfrutar, por cada año completo de servicio activo, 27 días laborables, no computándose a estos efectos sábados, domingos y festivos, preferentemente en los meses de junio, julio, agosto y septiembre. El número de días de vacaciones establecido en el presente convenio, deriva de la reducción de jornada pactada en el 5º convenio, que se tomará como referencia para cualquier interpretación sobre esta materia.

Sin perjuicio de la caducidad a 31 de diciembre de las vacaciones anuales, y de lo previsto en el punto 9 del presente artículo, el período de disfrute podrá extenderse hasta el día 8 de enero del siguiente año, siempre que exista acuerdo previo entre la persona trabajadora y la Dirección de la Empresa.

2.- Período de disfrute partido. Se podrá disfrutar, a petición de la persona trabajadora y siempre que las necesidades del servicio lo posibiliten, en 5 períodos, computados de conformidad a lo dispuesto en el apartado anterior.

3.- Proporcionalidad. Cuando el tiempo de prestación de servicio sea inferior al año, la duración de las vacaciones se fijará en proporción al período de tiempo efectivamente trabajado. Idéntico criterio se utilizará para las personas contratadas a tiempo parcial.

4.- Vacaciones para horario nocturno. Las personas trabajadoras tendrán derecho a disfrutar por cada año de prestación en jornada íntegramente nocturna, de 5 días de vacaciones, siempre que la contratación no conlleve este tipo de horario.

5.- Calendario de vacaciones. En el primer cuatrimestre de cada año, y por acuerdo entre la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa, se fijará un calendario de vacaciones de todo el personal en el que se compaginarán las preferencias de las personas trabajadoras con las necesidades del servicio.

6.- Orden de preferencia. En el supuesto de que exista coincidencia en los turnos de vacaciones, el orden de preferencia será el siguiente:

- 1º) Común acuerdo de las personas trabajadoras afectadas.
- 2º) Las personas trabajadoras con responsabilidades familiares.
- 3º) Las personas trabajadoras con mayor antigüedad en el Empresa.
- 4º) Las personas trabajadoras con mayor antigüedad en el puesto.

Se alternará anualmente la prioridad para elegir. De manera que, la persona trabajadora que haya ejercitado su opción de preferencia un año, deberá esperar a que a su vez lo hagan el resto de los coincidentes, antes de poder hacerlo nuevamente.

7.- Variaciones en el turno de vacaciones. Una vez establecido el turno de vacaciones, el mismo no podrá variarse, sino por necesidades ineludibles del servicio o por circunstancias especiales, suficientemente justificadas, de la persona trabajadora.

8.- Vacaciones e incapacidad temporal o suspensión de contrato derivada de nacimiento y cuidado del menor.

Cuando el periodo 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 periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

9.- Aplicación supletoria del Estatuto de los Trabajadores. En lo no previsto en este artículo, regirán los criterios establecidos en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales que le sean de aplicación.

ARTÍCULO 21. PERMISOS RETRIBUIDOS.

1.- La persona trabajadora, previa justificación adecuada, tendrá derecho a solicitar licencia retribuida por los tiempos y causas siguientes:

- a) Matrimonio. 15 días naturales, estableciéndose la posibilidad de comenzar a disfrutar el permiso con 3 días de antelación a la fecha señalada para la boda. En el supuesto de comenzar a disfrutar el permiso en la fecha de celebración de la boda y coincidir ésta con sábado, domingo o festivo, se computará el período de 15 días a partir del primer día natural siguiente.
- b) Accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, del cónyuge, pareja de hecho o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. 5 días.
- b.bis) Fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. 2 días laborables. Cuando dichos supuestos se produzcan en distinta Comunidad Autónoma a la de Madrid, el tiempo de licencia será de 4 días naturales.

El parentesco de consanguinidad hasta el segundo grado comprende, en línea recta descendente: hijos y nietos; en línea recta ascendente: padres y abuelos y; en línea colateral: hermanos.

El parentesco de afinidad comprende: el cónyuge, los cónyuges de los hijos y nietos, y los padres, abuelos y hermanos políticos.

- c) Matrimonio de padres, hijos o hermanos. 1 día. Si se celebra fuera de la Comunidad Autónoma, 2 días, no siendo retribuido el segundo o con obligación de recuperarlo, según determine la Dirección de la Empresa.
- d) Traslado de domicilio habitual. 1 día.
- e) Asuntos particulares. 3 días por año natural, no incluidos en los puntos restantes. Su disfrute será proporcional al periodo de tiempo efectivamente trabajado en el año. Corresponderán a 3 jornadas diarias promedio del ámbito de actividad de la persona trabajadora, con una duración máxima de 24 horas y 15 minutos por año natural. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización de su responsable funcional, y podrá fraccionar los 3 días para la atención de asuntos particulares, previo aviso a su responsable funcional de las fechas y horario de disfrute de las distintas fracciones.
- f) Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Por el tiempo indispensable, cuya exigencia deberá acreditarse documentalmente, sin que reciba la persona trabajadora retribución o indemnización alguna y sin que pueda superarse, por este concepto, la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral. En el supuesto de que la persona trabajadora perciba retribución o indemnización por el cumplimiento de deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho.
- g) Lactancia. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, las personas trabajadoras 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, adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas disponiendo en tal caso 12 días hábiles retribuidos a continuación del descanso por nacimiento y cuidado del menor. En este supuesto, si se causa baja en la empresa por cualquier motivo, antes del transcurso de los nueve meses a partir del nacimiento del hijo, se deducirá de la liquidación de haberes la parte proporcional correspondiente al exceso de tiempo ya disfrutado. Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia corresponderá a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria debiendo precisar la fecha en que iniciará y finalizará el permiso por lactancia con una antelación mínima de 15 días.
- h) Guarda Legal. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no 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 aquélla. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o 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 aquélla, 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 los límites de edad del menor previstos en el 37.6 ET.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras 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 persona trabajadora deberá precisar la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada con una antelación mínima de 15 días.

- i) Reducción de jornada por motivos justificados, distintos a los previstos por guarda legal. Su concesión será facultad de la Empresa, siempre y cuando sea posible, en atención a las necesidades del servicio, aplicándose la disminución proporcional en el salario.
- j) Otros permisos retribuidos: Cada persona trabajadora dispondrá de una bolsa de 25 horas retribuidas al año, que posibilite la concesión de permisos destinados a realizar las actividades

concretas descritas en el presente artículo y para las que la normativa laboral vigente no prevé tiempo retribuido alguno.

j-1) Devengo y justificación: el conjunto de horas/año para cada persona trabajadora se refieren al personal contratado a jornada completa y que trabaja un año completo, operando el principio de proporcionalidad en las situaciones de contratos de trabajo con jornada inferior a la ordinaria.

Será exigible previo aviso al superior inmediato y justificación del tiempo empleado en la actividad objeto del permiso en el transcurso del horario coincidente con la jornada laboral.

En cualquier caso, la duración de cada uno de estos permisos no excederá la duración máxima de la jornada diaria promedio de trabajo, ni del número de horas/año de la bolsa.

j-2) Actividades para las que se puede solicitar este tipo de permiso, siempre que el horario del solicitante imposibilite la realización de las mismas fuera de la jornada laboral:

- Asistencia a exámenes oficiales.
- Asistencia a consulta médica (privada o pública), ya sea personal o acompañando a un familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad.
- Realización de gestiones administrativas ante Administraciones Públicas, notarios, asesores jurídicos y entidades bancarias.
- Realización de gestiones destinadas a la tramitación de adopción y/o acogimiento tanto preadoptivo como permanente.
- Acudir a reuniones escolares de hijos.

Quedan exceptuadas del número de horas/año de la bolsa, las consultas médicas de la propia persona trabajadora a facultativos especialistas de la Seguridad Social, que tendrán la consideración de permiso retribuido (previo aviso y justificación posterior).

k) Creación de una bolsa de 250 horas anuales, que será administrada de manera conjunta por el Comité de Empresa y la Dirección de RRHH, aplicable a supuestos de necesidad, en que se hubiera consumido la totalidad de la bolsa de 25 horas anuales prevista con carácter individual. La solicitud de aplicación de la bolsa la realizará cada interesado a la Dirección de RHH.

l) Nuevas situaciones previstas en el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, vinculadas a la vigencia de los artículos 37.9 y 48 bis, del Estatuto de los Trabajadores en la redacción dada por dicha disposición:

1. Fuerza mayor. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.
2. Suspensión del contrato. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años. Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente. Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio. Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa. En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante la empresa podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

2.- A los efectos contemplados en los apartados a), b), b bis) y h) del presente artículo, se asimilará la pareja de hecho al cónyuge, siempre que cumpla el requisito de aportación del justificante de inscripción en el registro de parejas de hecho de la Comunidad Autónoma de Madrid o cualquier otro documento acreditativo que se establezca por la normativa vigente en cada momento.

CAPÍTULO VIII

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

ARTÍCULO 22. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

1.- La clasificación profesional se basará en once Grupos Profesionales: 1º, 2º, 3º, 3º-Base, 4º, 5º, 6º, 7º, 8º, 9º y 10º, que estarán integrados por las agrupaciones de especialidades profesionales contenidas en cada uno de los niveles salariales.

2.- Cada Grupo Profesional queda definido por las especialidades profesionales contenidas, ajustándose en todo caso a criterios que garanticen la ausencia de discriminación por razón de género, y se corresponderá con cada uno de los niveles salariales: el 1º con el nivel 1, el 2º con el nivel 2, el 3º con el nivel 3, y así sucesivamente.

3.- La clasificación profesional del Convenio Colectivo de Mediaset España Comunicación, S.A., realizada conforme a lo previsto en los puntos anteriores, se encuentra reflejada en el Anexo I del presente convenio.

4.- La contratación en el Grupo 3º-Base dará prioridad siempre que sea posible a las personas con vinculación temporal con la empresa.

En un plazo máximo de 6 años se producirá la promoción profesional desde este Grupo Profesional al 4º, subnivel A, o 5º, subnivel A, u otros superiores, según corresponda atendiendo a la especialidad desempeñada, y siempre que la trayectoria profesional de la persona trabajadora pueda desarrollarse en dichos Grupos.

ARTÍCULO 22 BIS. DEFINICIÓN DE LOS GRUPOS PROFESIONALES.

Grupo 1º. Ejecución de tareas claramente definidas, con instrucciones concretas y con un alto grado de dependencia y supervisión. Que pueden requerir esfuerzo físico o atención, y exigen formación de carácter elemental y breve periodo de adaptación para el desarrollo de la especialidad profesional.

Grupo 2º. Ejecución de tareas operativas y administrativas, de menor complejidad, desarrollando sus funciones con cierta autonomía y precisando de dependencia y supervisión. Que pueden requerir esfuerzo físico o atención, y exigen formación elemental de tipo administrativo o técnico, y breve periodo de adaptación o mínima experiencia previa para el desarrollo de la especialidad profesional.

Grupo 3º. Ejecución de tareas técnicas operativas y administrativas, que requieren un período breve de aprendizaje en cuanto a la aplicación de los procedimientos internos, de complejidad menor o media, desarrollando sus funciones de forma autónoma, con dependencia y supervisión. Requiriendo una contrastada experiencia previa, o formación de enseñanzas de grado medio o superior de formación profesional.

Grupo 3º-Base. Ejecución de tareas técnicas operativas, administrativas, artísticas, o informativas, desarrollando sus funciones de forma autónoma con dependencia y supervisión directa. Se requiere una especialización formativa de enseñanzas de grado medio o superior, de formación profesional o enseñanzas universitarias.

Grupo 4º. Ejecución de tareas técnicas operativas, administrativas o artísticas, de acuerdo con la organización interna de directrices o procedimientos ordinarios de uso en la empresa, que cuentan con autonomía y supervisión. Requiriendo una experiencia previa en los procesos de trabajo de Mediaset de al menos seis años, o formación de enseñanzas de grado medio o superior de formación profesional o enseñanzas universitarias.

Grupo 5º. Ejecución de procesos técnicos operativos, administrativos, artísticas o informativos, de acuerdo con la organización interna de directrices o procedimientos ordinarios de uso en la empresa, que cuentan con autonomía, menor grado de supervisión directa y cierto nivel de iniciativa. Ejecución de tareas técnicas con una amplia y acreditada experiencia (definidos como de 1ª). Requiriendo una experiencia previa en los procesos de trabajo de Mediaset de al menos seis años, o formación de enseñanzas de grado medio o superior de formación profesional o enseñanzas universitarias.

Grupo 6º. Ejecución y/o Coordinación de procesos técnicos operativos, administrativos, o informativos de ejecución autónoma que exijan iniciativa y razonamiento bajo supervisión, de acuerdo con la organización interna de directrices o procedimientos ordinarios de uso en la empresa. Actividades técnicas o artísticas recogidas en el grupo anterior desempeñadas con una amplia y acreditada experiencia (definidos como de 1ª), o formación de enseñanzas de grado medio o superior de formación profesional o enseñanzas universitarias.

Grupo 7º. Ejecución y/o Coordinación de procesos técnicos operativos, administrativos o informativos de diversa complejidad, así como la resolución de problemas propios de su campo de actuación, siguiendo las distintas normas, directrices o procedimientos ordinarios de uso en la Empresa. Pudiendo gestionar equipos humanos. Requiriendo una amplia y acreditada experiencia, o formación de enseñanzas universitarias de grado medio o superior.

Grupo 8º. Ejecución, Coordinación y /o planificación de procesos técnicos, tecnológicos, productivos, administrativos, o informativos, de tareas complejas, con objetivos globales definidos o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación social. Pudiendo tener personas a su cargo. Con responsabilidad sobre el resultado final del proceso que constituya su actividad. Requiriendo alto grado de experiencia, o formación de enseñanzas universitarias de grado superior.

Grupo 9º. Realizan funciones técnicas, o tecnológicas, complejas, de coordinación y control de recursos y procesos de trabajo, y se encuentran involucrados directamente en la producción, planificación, asesoramiento o gestión derivada de su área de actividad, organizando y controlando las funciones y procesos de trabajo a realizar. Puede ser responsable de la supervisión de personas o equipos. Con responsabilidad sobre el resultado de su actividad. Requiriendo alto grado de experiencia, o enseñanzas universitarias de grado superior, con o sin especialidad o postgrado habilitante en caso de ser exigible para su desempeño.

Grupo 10º. Realizan tareas técnicas de máxima complejidad y cualificación, toman decisiones y definen o participan en la elaboración de objetivos en su ámbito de su actuación, teniendo la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la organización. Con supervisión de las funciones realizadas en su/s área/s funcional/es, pudiendo tener personal a su cargo. Alto grado de autonomía, experiencia y responsabilidad sobre el ámbito profesional de actuación, o enseñanzas universitarias de grado superior, con o sin especialidad o postgrado habilitante en caso de ser exigible para su desempeño.

CAPÍTULO IX

RÉGIMEN RETRIBUTIVO

ARTÍCULO 23. ESTRUCTURA SALARIAL E INCREMENTOS SALARIALES.

- 1) Incrementos salariales. Se pactan los siguientes incrementos salariales consolidables, aplicables sobre los conceptos salariales y con las fechas de efectos que se indican en este artículo.
- 2) Cuantía del incremento. Se pacta un incremento salarial del 3% para el año 2023 con efectos 1 de abril de 2023 (el abono de los atrasos de salario se producirá en la nómina del mes siguiente de la firma del Convenio), y del 2,5% para los años 2024 y 2025, con efectos de 01/04/2024 y 01/04/2025 respectivamente.
- 3) Efectos. Los efectos económicos del Convenio se retrotraerán, en cuanto a su aplicación, al 1 de abril de cada uno de los años de vigencia, y se aplicarán en exclusiva a las personas trabajadoras de alta a la fecha de la firma del Convenio.
- 4) Conceptos salariales a los que se aplica el incremento. El incremento se aplicará sobre todos los conceptos salariales del convenio que se detallan en la Disposición Adicional 1ª.
- 5) Tablas salariales y conceptos económicos del presente convenio.

Las tablas salariales e importes de conceptos económicos contemplados en la Disposición Adicional 1ª del presente convenio se han incrementado un 3% sobre las cuantías vigentes en el XII Convenio Colectivo de Mediaset España Comunicación.

ARTÍCULO 24. SALARIO FUNCIONAL.

Es la retribución anual asignada a cada persona trabajadora por la realización de su jornada normal de trabajo y fijada según las funciones específicas y requisitos exigidos a cada puesto, teniendo en cuenta las circunstancias que concurren en cada uno en virtud de la naturaleza específica de la actividad de la televisión, como puede ser la distribución de la jornada a lo largo de los 7 días de la semana con la libranza del artículo 19, la rotación en las diversas modalidades de horarios, la penosidad, peligrosidad, transporte, etc. Y por tanto, únicamente darán lugar a retribución diferenciada los complementos salariales personales, de puesto de trabajo o de cantidad y calidad en el trabajo que se establecen en los artículos siguientes.

ARTÍCULO 25. NIVELES Y SUBNIVELES SALARIALES.

1.- Niveles y subniveles salariales: Se establecen 11 niveles de salario funcional. Concretamente los once niveles se denominarán: 1º, 2º, 3º, 3º-Base, 4º, 5º, 6º, 7º, 8º, 9º y 10º. En cada nivel existirán

tres subniveles, excepto en el nivel 3º-Base, en el que existirá uno. Los subniveles, se denominarán: subnivel 0, de ingreso, que tendrá un valor del 80% del A del mismo nivel (salvo en el nivel 1, subnivel 0, que tendrá el importe del S.M.I.); subnivel A, de crecimiento profesional; y subnivel B de consolidación. Para acceder al subnivel A, desde el 0, la persona trabajadora deberá permanecer 24 meses cumplidos en el subnivel 0. Para acceder al subnivel B, desde el A, la persona trabajadora deberá permanecer 12 meses cumplidos en el subnivel A.

2.- Cuantía: La cuantía de los niveles y subniveles de salario funcional, y la de los complementos salariales de vencimiento superior al mes, durante la vigencia del convenio será la contemplada en el Anexo I del presente Convenio.

ARTÍCULO 26. SALARIO FLEXIBLE.

Durante la vigencia del convenio, la persona trabajadora podrá alterar la distribución de su nómina, optando por percibir una parte de su retribución dineraria bruta, en especie, a través de la entrega de una serie de bienes y servicios: seguro de salud, cheques guardería, cheque transporte, u otros bienes o servicios que las partes pudieran determinar en el futuro, acogiéndose a la modalidad de salario flexible.

La decisión de acogerse a dicha modalidad será voluntaria, según la elección manifestada por cada persona trabajadora, dentro de los límites legales vigentes en cada momento para la percepción del salario en especie. Implicará la posibilidad de modificar la manera de recibir el salario funcional pactado en las tablas salariales del presente Convenio, alterando el reparto y la cuantía de los importes percibidos en dinero y en especie, pasando de percibirlo íntegramente en dinero, a percibir una parte en dinero y otra en especie. Sin que la percepción de la parte en especie genere ningún derecho a otra compensación.

La opción inicial podrá tomarse antes del día 15 del mes anterior al de la efectividad de la medida. Las modificaciones sobre las opciones iniciales deberán comunicarse con una antelación mínima de un mes, sobre el mes de aplicación.

ARTÍCULO 27. COMPLEMENTOS SALARIALES PERSONALES: ANTIGÜEDAD.

1.- El trabajador con 4 años de antigüedad cumplidos, percibirá un complemento personal por antigüedad en las 12 pagas mensuales y en los complementos de vencimiento superior al mes de junio y diciembre, aplicado sobre las tablas salariales vigentes en cada momento. Dicho complemento estará integrado por los siguientes importes:

- 1.1.- Un 4% del salario funcional, o su parte proporcional, en función del momento del devengo, durante los tres primeros cuatrienios.
- 1.2.- En los cuatrienios sucesivos el trabajador percibirá un importe fijo de 1.135,41€ anuales reflejado en el anexo II del presente convenio, o su parte proporcional, en función del momento del devengo. Actualizándose dicha cantidad con los porcentajes de incremento pactados sobre el salario funcional.
- 1.3.- Los derechos devengados previos a la firma del Convenio 2018-2021 se regirán por el articulado anterior a la suspensión del devengo. Así para aquellos trabajadores que hubiesen devengado parte de un cuatrienio hasta la fecha de suspensión del complemento de antigüedad, el 1/08/2012, el cálculo del importe de dicho cuatrienio, cuando éste se materialice, y en caso de tener una composición mixta (primer cuatrienio, y a partir del tercero), se realizará de manera proporcional según la regulación aplicable en cada momento del período devengado. Considerándose la carencia del devengo en todo caso desde el 1/08/2012, y hasta el día anterior a la fecha a la que se retrotraen los efectos económicos del Convenio 2018-2021.

1.4.- El complemento de antigüedad se reactivará quedó reactivado a partir del 1/01/2018.

2.- Los cuatrienios se devengarán a partir del mes siguiente a aquel en que se cumplan los 4 años de ingreso o del cuatrienio anterior.

3.- No se computarán a estos efectos los períodos en los cuales el trabajador tenga suspendido el contrato, a excepción de las situaciones de I.T. (incapacidad temporal), excedencia forzosa por ocupación de cargos públicos, maternidad, paternidad, y otras previstas legalmente.

ARTÍCULO 28. COMPLEMENTO DE VENCIMIENTO SUPERIOR AL MES (PAGAS EXTRAS)

1) Todas las personas trabajadoras percibirán los complementos de vencimiento superior al mes contemplados en el artículo 31 del Estatuto de los Trabajadores, devengándose semestralmente, con vencimiento de 30 de junio y 31 de diciembre, por importe cada uno de 30 días de salario funcional más la antigüedad, en su caso. Su cuantía anual, durante la vigencia del convenio, se incluye en el salario del Anexo I del presente convenio.

2) En los contratos para la realización de una obra o servicio determinados, podrá acordarse entre la persona trabajadora y la Dirección de la Empresa que los complementos de vencimiento superior al mes (pagas extras) se prorrateen en las 12 mensualidades.

ARTÍCULO 29. GRATIFICACIÓN ESPECIAL POR PERMANENCIA

Por permanencia en la empresa durante el año 2024, se otorgará una Gratificación Especial de 400,00 € por persona trabajadora a abonar en la nómina de abril de 2024. Siendo requisitos para su percepción contar con una antigüedad igual o superior a un año y estar de alta en el momento de su abono. En el caso de causar baja con anterioridad al 31/12/2024 se descontará la parte proporcional al periodo no trabajado (entre el 1/01/2024 y el 31/12/2024).

ARTÍCULO 30. COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO.

Retribuyen las circunstancias diferenciadas que puedan concurrir en un puesto de trabajo, bien por las características del mismo o por la forma de realizar los trabajos propios de su especialidad profesional, que comporten una conceptualización distinta del trabajo corriente. Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en esas circunstancias diferenciadas, por lo que únicamente se percibirá mientras se esté sujeto a las mismas y no serán consolidables. Salvo que expresamente se diga lo contrario, no se percibirán en las pagas extras, (artículo 28 del convenio) ni se computarán para el cálculo de ningún concepto retributivo. Las cuantías asignadas en el presente convenio para estos complementos, excepto el de nocturnidad, se han establecido para personas trabajadoras contratadas a tiempo completo, de tal forma que en los supuestos de personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial, la cuantía de dichos complementos tendrá la reducción proporcional correspondiente.

30.1. Complemento de nocturnidad.

- Las horas efectivamente trabajadas en período nocturno, que se establece, de conformidad con el Estatuto de los Trabajadores, desde las 22:00 a 06:00 horas, tendrán una retribución complementaria determinada.
- No tendrán derecho a este complemento las personas trabajadoras que hayan sido contratadas expresamente para trabajar en horario nocturno.
- Este complemento es incompatible con el de horario por convocatoria ó turno.

La cuantía de este complemento durante la vigencia del convenio se concreta, según niveles y subniveles, en el Anexo III del presente convenio.

30.2. Complemento de secretarios/as.

- Lo percibirán aquellas personas trabajadoras administrativas que realicen tareas propias de secretario/a de un directivo/a, previa designación por la Dirección de RRHH a instancia del mismo y vendrá a compensar el esfuerzo, dedicación y conocimientos específicos que tal actividad precisa.
- La cuantía anual de este complemento, durante la vigencia del convenio, se establece en:

SECRETARIO/A SEGÚN NIVEL:	VIGENCIA CONVENIO
Alta Dirección (Presidente, C.Delegado, Dir. Gral, Dir.División)	3.775,30 €
Dirección	2.936,58 €
Dirección Área y Subdirección	1.887,64 €

30.3. Complemento de festivo y domingo.

- Las personas trabajadoras de MEDIASET ESPAÑA, podrán ser requeridas para trabajar en domingo y festivo, con las siguientes compensaciones según la jornada de trabajo efectivo que realicen en estos días:

VIGENCIA CONVENIO		
ALTERNATIVA DE COMP.	JORNADA DIARIA PROMEDIO	½ JORNADA DIARIA PROMEDIO O MENOS
(A)	197,46 €	98,72 €
(B)	98,72 € + 1 día libre	48,85 € + 4 h. libres

En los supuestos en que el trabajo en domingo y/o festivo implique para la persona trabajadora la realización de un exceso de jornada sobre la prevista, en cuanto al número de días de trabajo del período semanal de referencia, al margen de la alternativa de compensación elegida, la persona trabajadora disfrutará del tiempo libre indicado a continuación, que no será sustituible por compensación económica, según la jornada de trabajo efectivo realizada el domingo y/o festivo:

POR 1 JORNADA DIARIA PROMEDIO	POR ½ JORNADA DIARIA PROMEDIO O MENOS
1 día libre	½ día libre

De este modo, el exceso de jornada quedará compensado con el disfrute del tiempo libre expresado, que deberá verificarse dentro de los 4 meses siguientes al día trabajado.

- b) Se entenderá que la persona trabajadora opta por la alternativa A, salvo que comunique otra diferente (B) a su superior inmediato en el plazo de 1 semana desde el domingo o festivo trabajado en concreto.
- c) La compensación en tiempo libre se disfrutará dentro de los 4 meses siguientes al día trabajado, fijándose las fechas por acuerdo entre la persona trabajadora y la Dirección de la Empresa a la vista de las necesidades del servicio. Si por circunstancias ajenas al trabajador, no pudiera disfrutarse todo o parte del tiempo libre dentro de este período, las horas no disfrutadas se abonarán como ordinarias.
- d) No se aplicará este complemento a la persona trabajadora que sea contratada específicamente para fines de semana y/o festivos, ni a aquel adscrito a un turno que incluya un fin de semana o festivo y que tenga jornada reducida.

30.4. Complemento de horario por convocatoria.

1.- Se percibirá por aquella persona trabajadora que, por estar adscrita a horario por convocatoria, con el único límite de la jornada anual en su distribución semanal, requiera alteraciones constantes de horario.

2.- Este complemento es incompatible con el de nocturnidad y con el de turno.

3.- Las personas trabajadoras desplazadas por razón del servicio, no sometidas a horario por convocatoria, percibirán el complemento afecto a aquel siempre que sufran alteraciones de horario y exclusivamente por el tiempo que se dé esta circunstancia. En este supuesto, la compensación por cada día de variación de horario, equivaldrá a 1/22 del importe mensual del complemento de horario por convocatoria vigente en cada momento.

4.- La cuantía mensual de este complemento durante la vigencia del convenio se concreta, según niveles de grupos profesionales en el Anexo III del presente convenio.

30.5. Complemento de turno.

1.- Lo percibirá aquella persona trabajadora adscrita por la Dirección de la Empresa a horario a turno.

2.- Este complemento es incompatible con los de nocturnidad y horario por convocatoria.

3.- Modalidades de complemento de turno:

Complemento de turno - A

- Se abonará a las personas trabajadoras adscritas a horario a turno, con rotación entre 3 horarios diferentes, de mañana, tarde y noche. A estos efectos se considerará horario de noche aquel que incluya, al menos, 3 horas efectivas de trabajo entre las 22:00 y las 06:00 horas.

- Excepcionalmente, percibirán el complemento de turno A las personas trabajadoras, procedentes de Estudios Telecinco, asignadas a horario a turno, con rotación entre 2 horarios, contrato a tiempo completo y que hayan prestado servicios en marzo de 1994 con horario a turno.

Complemento de turno - B

Se abonará a las personas trabajadoras adscritas a horario a turno, con rotación entre 2 horarios diferentes.

La cuantía mensual de este complemento equivale a un 65 % del importe establecido en cada momento para el complemento de turno A.

4.- La cuantía de este complemento durante la vigencia del convenio se concreta, según niveles de grupos profesionales, en el Anexo III del presente convenio.

30.6. Complemento de Programas (Áreas de producción y realización de programas no informativos).

A) **Ámbito subjetivo de aplicación.** Especialidades Profesionales incluidas: Productor 1ª, Realizador 1ª, Productor, Realizador, Ayudante de Producción 1ª, Ayudante de Realización 1ª, Ayudante de Producción, Ayudante de Realización.

- B) Opción: Se distingue un cómputo anual (Opción A) y un cómputo semestral (Opción B)
- C) Adscripción:
- La adscripción a la regulación del presente complemento, se producirá por asignación expresa de la Dirección de la Empresa a través de comunicación escrita, por períodos no inferiores a tres meses con posibilidad de prórroga.
 - La adscripción se prorrogará tácita y sucesivamente por periodos semestrales, salvo denuncia de cualquiera de las partes firmantes con un mes, como mínimo, de anterioridad a la fecha de vencimiento de las sucesivas prórrogas.
- D) Incompatibilidad: el complemento de programas es incompatible con cualquier otro complemento que perciba la persona trabajadora que retribuya los conceptos incluidos por aquel.
- E) Cuantía: La cantidad a percibir por la persona trabajadora se refleja en importes anuales, distribuyéndose su pago en doce mensualidades.

	(OPCIÓN A)	(OPCIÓN B)
ESPECIALIDADES PROFESIONALES	NIVEL G.P.	VIGENCIA CONVENIO
Ay.Prod / Ay.Real 5	3.067,35 €	2.788,50 €
Ay.Prod1ª /Ay.Real1ª 6	3.834,16 €	3.485,63 €
Productor /Realizador 7	4.600,97 €	4.182,75 €
Productor1ª/Realizador1ª 9	5.623,35 €	5.112,21 €

- F) Conceptos que retribuye el complemento de Programas:

1.- Complemento salarial de festivo y domingo

1a) Domingos trabajados

El complemento salarial compensa hasta 1 domingo trabajado al mes, computándose 8 horas a los efectos contemplados para cada especialidad/nivel grupo profesional de cada opción.

Los domingos trabajados en exceso sobre el límite indicado se compensarán de conformidad al artículo 30.3 del convenio.

1b) Festivos trabajados

Los festivos trabajados se compensarán con 1 día libre, computándose, además el número de horas trabajadas a los efectos contemplados para cada especialidad/nivel grupo profesional de cada opción.

La compensación en tiempo libre se disfrutará en las fechas que acuerden persona trabajadora y Empresa, sin el límite de los dos meses, de conformidad al artículo 30.3c).

1c) Descanso y Empresa, sin el límite de los dos meses, de conformidad al artículo 30.3c).

1c) Descanso semanal.

Excepcionalmente, la persona trabajadora podrá disfrutar el descanso semanal acumulable por periodos de hasta 14 días.

En el supuesto de no disfrutarse el indicado descanso semanal, y salvo acuerdo en otro sentido con la persona trabajadora, se computarán al valor de 2, a los efectos prevenidos para cada especialidad/grupo profesional de cada opción, las horas trabajadas los días anteriores al último descansado hasta sumar el total del descanso semanal contemplado en Convenio Colectivo (2 días semanales, salvo acuerdo, del artículo 19 del presente Convenio), acumulable en un periodo de 14 días.

En el supuesto de no haber descansado día alguno en un periodo de 14 días, se computan las horas trabajadas el Lunes y Martes de cada semana al valor de 2.

2.- Exceso Horario

2a) Opción A (Cómputo Anual)

- Productores y Realizadores 1ª (grupo profesional 9).
Hasta 260 horas de exceso sobre la jornada anual contemplada en Convenio para cada año.
- Productores y Realizadores (grupo profesional 7).
Hasta 260 horas de exceso sobre la jornada anual contemplada en Convenio para cada año.
- Ayudantes de Producción1ª y Ayudantes de Realización 1ª (grupo profesional 6),
Ayudantes de Producción y Ayudantes de Realización (grupo profesional 5).
Hasta 180 horas de exceso sobre la jornada anual contemplada en Convenio para cada año.

2b) Opción B (Cómputo Semestral)

Determinación de la Jornada Semestral:

Jornada Semestral = nº días del semestre – festivos – días de vacaciones – sábados y domingos

- Productores y Realizadores 1ª (grupo profesional 9). Hasta 130 horas de exceso sobre la jornada semestral contemplada en Convenio para cada año.

No obstante, en el supuesto de prestar servicios en cada semestre un número superior a 85 horas de exceso sobre la jornada semestral, la persona trabajadora percibirá las siguientes cantidades en las nóminas correspondientes a Agosto (1er. semestre) y/o Febrero del año siguiente (2º semestre).

Vigencia Convenio: 248,17 €

- Productores y Realizadores (grupo profesional 7). Hasta 130 horas de exceso sobre la jornada semestral contemplada en Convenio para cada año.

No obstante, en el supuesto de prestar servicios en cada semestre un número superior a 85 horas de exceso sobre la jornada semestral, la persona trabajadora percibirá las siguientes cantidades en las nóminas correspondientes a Agosto (1er. semestre) y/o Febrero del año siguiente (2º. semestre).

Vigencia Convenio: 203,05 €

- Ayudantes de Producción 1ª y Ayudantes de Realización 1ª (grupo profesional 6). Ayudantes de Producción y Ayudantes de Realización (grupo profesional 5). Hasta 90 horas de exceso sobre la jornada semestral contemplada en Convenio para cada año.

No obstante, en el supuesto de prestar servicios en cada semestre un número superior a 60 horas de exceso sobre la jornada semestral, la persona trabajadora percibirá las siguientes cantidades en las nóminas correspondientes a Agosto (1er. semestre) y/o Febrero del año siguiente (3er. semestre).

ESPECIALIDAD PROFESIONAL	NIVEL G.P.	VIGENCIA CONVENIO
Ay. Producción 1ª / Ay. Realización 1ª	6	135,36 €
Ay. Producción /Ay. Realización	5	135,36 €

2c) Cómputo

A estos efectos, la totalidad de las horas trabajadas se computarán al valor de 1, sin incremento alguno, con independencia del exceso de jornada que supongan respecto a periodos de tiempo inferiores al año o al semestre en función de la opción a la que esté adscrita la persona trabajadora.

Cada día en situación de Incapacidad Temporal o de permiso retribuido se computará como ocho horas ordinarias.

Los días de disfrute de vacaciones, de tiempo libre por festivos y domingos y festivos no trabajados no se computarán.

Los festivos no trabajados no se computarán.

2d) Tratamiento del exceso

Las horas que excedan de los límites señalados para cada especialidad/nivel grupo profesional de cada opción, serán retribuidas de acuerdo a los siguientes importes; en concepto de "pactos":

ESPECIALIDAD PROFESIONAL	NIVEL G.P.	VIGENCIA CONVENIO
Ay.Prod / Ay.Real	5	16,24 €
Ay.Prod1ª /Ay.Real1ª	6	16,24 €
Productor /Realizador	7	19,85 €
Productor1ª/Realizador1ª	9	22,56 €

Opción A: La cantidad resultante, en su caso, se percibirá en la nómina de Agosto.

Opción B: La cantidad resultante, en su caso, se percibirá en las nóminas de Agosto (1er. semestre) y Febrero (2º. semestre).

G) Incapacidad Temporal

Las situaciones de Incapacidad Temporal se regularán de conformidad a lo contemplado en el Convenio Colectivo.

H) Control Horario

El personal incluido en el ámbito subjetivo del presente acuerdo deberá proporcionar a su superior inmediato una relación mensual del horario realizado cada día del mes con su firma, totalizando las horas de exceso en el mes, en la primera semana del mes siguiente.

Una vez cumplimentado el impreso correspondiente por la persona trabajadora, y visado por su superior inmediato, se remitirá a la Dirección de Recursos Humanos, aplicándose el exceso que figure en el indicado modelo en cómputo anual o semestral de acuerdo al apartado B).

I) Contratos a tiempo parcial

El personal contratado a tiempo parcial percibirá el complemento salarial proporcionalmente a su jornada en relación a la máxima contemplada en el presente convenio.

J) Efectos. La cuantía de este complemento durante la vigencia del convenio es la especificada en cada caso en el presente artículo.

ARTÍCULO 31. COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO ESPECÍFICOS DE LAS UNIDADES ENGLOBADAS EN LOS SERVICIOS INFORMATIVOS.

31.1 A. Complemento especial de trabajo nocturno.

- a) Se percibirá por aquella persona trabajadora que sea específicamente contratada para prestar sus servicios coincidiendo su jornada de trabajo total o parcialmente con el horario nocturno (de 22:00 h. a 6:00 h.) en los términos recogidos en el apartado c) del presente artículo y a partir del tercer mes de permanencia continuada adscrito a este tipo de horario. Las personas trabajadoras que cumplan las condiciones previstas en este apartado, realizarán una jornada de trabajo promedio semanal de 35 horas en cómputo cuatrisesemanal.
- b) Este complemento es incompatible con el de nocturnidad, el de turno, y el de convocatoria.
- c) La cuantía mensual durante la vigencia del convenio, será la siguiente en función del número de horas diarias de coincidencia con el horario nocturno:
 - Entre 2 h y 3h 50 min.: 88,29 €
 - Sup. a 3h. 50 min.: 176,57 €

Este importe corresponde a una distribución de jornada en 5 días a la semana abonándose la parte proporcional correspondiente en el caso de una distribución de jornada inferior a 5 días.

31.1-B- Valor único en caso de adscripción de trabajo a horario nocturno.

Para aquellas personas trabajadoras que no siendo contratadas específicamente para prestar sus servicios en horario nocturno, realicen su jornada de trabajo total o parcialmente en horario nocturno de forma continuada, por asignación expresa o acuerdo con la Dirección de la Empresa:

Se establece la percepción de una compensación de valor único para todos los niveles y subniveles salariales de convenio, durante la vigencia del convenio consistente en 4,40 €/hora nocturna, siempre que la persona trabajadora realice su jornada en alguna de las siguientes franjas horarias:

- Que la jornada diaria de trabajo se inicie a partir de las 22:00 horas, y se realicen como mínimo 4 horas de trabajo efectivo en horario nocturno.
- Que la jornada diaria de trabajo se inicie a partir de las 23:00 horas, y se realicen como mínimo 3 horas de trabajo efectivo en horario nocturno.
- Que la jornada diaria de trabajo se inicie a partir de las 4:00 horas, y se realicen como mínimo 2 horas de trabajo efectivo en horario nocturno.

El valor único será incompatible con el complemento de nocturnidad, el complemento especial de trabajo nocturno, el de turno, y el de convocatoria

31.2. Complemento de Información.

1.-Ámbito subjetivo de aplicación.

El Complemento de Información será de asignación por parte de la Dirección de la Empresa por períodos temporales mínimos de 3 meses prorrogables a los colectivos profesionales de Redactores, y Documentación, así como los incorporados con posterioridad a la firma del primer convenio colectivo de Atlas a las áreas de Producción y Realización.

Por acuerdo de la Comisión Mixta cabe la ampliación de los colectivos profesionales susceptibles de incluirse en el ámbito subjetivo de aplicación del presente Complemento de Información.

2.-Cuantía mensual.

La cuantía mensual del Complemento de Información, por niveles salariales de los grupos profesionales, será la siguiente durante la vigencia del convenio:

NIVEL SALARIAL G.P.	VIGENCIA CONVENIO
3	279,25 €
4	302,53 €
5	325,78 €
6	372,34 €
7	418,86 €
8	465,42 €
9	511,95 €

3.-Conceptos que retribuye el Complemento de Información.

- a) Hasta 10 horas extraordinarias al mes.
- b) Alteraciones de horario (diario y/o turno), necesarias por razón del servicio.
- c) Compensación de Festivo y Domingo. Las personas trabajadoras podrán ser requeridas para trabajar en festivo y/o domingo con las siguientes alternativas compensatorias:

c.1) Alternativas compensatorias.
c.1.a) Económica.

NIVEL SALARIAL G.P.	VIGENCIA CONVENIO
Hasta el 6	111,70 €
A partir del 7	121,01 €

c.1.b) Tiempo libre.: 1 día libre. La compensación en tiempo libre se disfrutará dentro de los 4 meses siguientes al día trabajado, fijándose las fechas por acuerdo entre la persona trabajadora y la Dirección de la Empresa a la vista de las necesidades del servicio. Si por circunstancias ajenas a la persona trabajadora no pudiera disfrutarse todo o parte del tiempo libre dentro de este período, se abonará la compensación económica significada.

c.2) Elección de la alternativa compensatoria.

Se entenderá que la alternativa compensatoria elegida es la opción c.1.a), salvo que la persona trabajadora comunique la opción c.1.b) a su superior inmediato en el plazo de 1 semana desde el domingo o festivo trabajado en concreto.

En los supuestos en que el trabajo en domingo y/o festivo implique para la persona trabajadora la realización de un exceso de jornada sobre la prevista, en cuanto al número de días de trabajo del período semanal de referencia, al margen de la alternativa de compensación elegida, la persona trabajadora disfrutará del tiempo libre indicado a continuación, que no será sustituible por compensación económica, según la jornada de trabajo efectiva realizada el domingo y/o festivo:

POR 1 JORNADA DIARIA PROMEDIO	POR ½ JORNADA DIARIA PROMEDIO O MENOS
1 día libre	½ día libre

De este modo, el exceso de jornada quedará compensado con el disfrute del tiempo libre expresado, que deberá verificarse dentro de los 4 meses siguientes al día trabajado.

31.3. Complemento de Presentador.
1.- Ámbito subjetivo de aplicación.

Percibirán el Complemento de Presentador aquellas personas trabajadoras que presenten o copresenten una edición completa de informativos.

No percibirán el Complemento de Presentador aquellas personas trabajadoras contratadas expresamente para desempeñar la función de presentador, o con un nivel salarial igual o superior al grupo profesional 9.

2.-Cuantía del Complemento de Presentador.

- a) Mensual. La cuantía mensual del Complemento de Presentador será la siguiente, durante la vigencia del convenio: 482,84 €
- b) Por edición. Para períodos inferiores al mes, la cuantía por edición con el límite mensual de 482,84 €, durante la vigencia del convenio, será la siguiente: 24,14 €

31. 4. Complemento de producción y realización de informativos.

- A) **Ámbito subjetivo de aplicación.** Especialidades Profesionales incluidas: Productor 1ª, Realizador 1ª, Productor Superior, Productor, Realizador, Ayudante de Producción 1ª, Ayudante de Realización 1ª, Ayudante de Producción, Ayudante de Realización, Auxiliar de Producción y Auxiliar de Realización.
- B) **Opción:** Se distingue un cómputo anual (Opción A) y un cómputo semestral (Opción B)
- C) **Adscripción:**
- La adscripción a la regulación del presente complemento, se producirá por acuerdo entre la persona trabajadora y la Dirección de la Empresa.
 - Las personas trabajadoras que ya vienen percibiendo el presente complemento podrán dejar de percibirlo mediante comunicación escrita previa a la finalización del semestre o el año según la opción. En caso de que estas personas trabajadoras quieran adherirse de nuevo, deberán realizarlo de mutuo acuerdo con la Dirección de la Empresa.
- D) **Incompatibilidad:** el complemento de producción y realización es incompatible con cualquier otro complemento que perciba la persona trabajadora que retribuya los conceptos incluidos por aquel.
- E) **Cuantía:** La cantidad a percibir por la persona trabajadora se refleja en importes anuales, durante la vigencia del convenio, distribuyéndose su pago en doce mensualidades.

ESPECIALIDADES PROFESIONALE	NIVEL G.P.	VIGENCIA CONVENIO	
		(OPCIÓN A)	(OPCIÓN B)
Aux.Prod /Aux.Real	3	2.183,07 €	1.984,62 €
Ay.Prod / Ay.Real	5	3.274,62 €	2.976,92 €
Ay.Prod1ª /Ay.Real1ª	6	4.093,25 €	3.721,18 €
Productor /Realizador	7	4.911,86 €	4.465,40 €
Produc. Sup./Realiz. Sup.	8	5.457,61 €	4.961,53 €
Productor1ª/Realizador1ª	9	6.003,35 €	5.457,66 €

- F) **Conceptos que retribuye el complemento de producción y realización de informativos:**

1.- Complemento salarial de festivo y domingo
1a) Domingos trabajados

El complemento salarial compensa hasta 1 domingo trabajado al mes, computándose 8 horas a los efectos contemplados para cada especialidad/nivel grupo profesional de cada opción.

Los domingos trabajados en exceso sobre el límite indicado se compensarán con una de las siguientes alternativas, a opción de la persona trabajadora: 1) 139,55 € 2) 69,78 € y cómputo del número de horas trabajadas a los efectos contemplados para cada especialidad/nivel grupo profesional de cada opción.

No se le computará las 8 horas a los efectos contemplados para cada especialidad/nivel grupo profesional de cada opción, por el primer domingo trabajado al mes ni percibirá compensación alguna por los domingos trabajados el personal que preste servicios en horario de fin de semana con jornada inferior a 5 días y/o la jornada semanal promedio contemplada en convenio para cada año.

1b) Festivos trabajados

Los festivos trabajados se compensarán con 1 día libre, computándose, además el número de horas trabajadas a los efectos contemplados para cada especialidad/subnivel de cada opción.

La compensación en tiempo libre se disfrutará en las fechas que acuerden persona trabajadora y Empresa, con el límite de cuatro meses, abonándose al valor de la hora ordinaria en caso de no poder disfrutarse en el significado plazo de tiempo.

1c) Descanso semanal.

Excepcionalmente, la persona trabajadora podrá disfrutar el descanso semanal acumulable por periodos de hasta 14 días.

En el supuesto de no disfrutarse el indicado descanso semanal, y salvo acuerdo en otro sentido con la persona trabajadora, se computarán al valor de 2, a los efectos prevenidos para cada especialidad/nivel grupo profesional de cada opción, las horas trabajadas los días anteriores al último descansado hasta sumar el total del descanso semanal contemplado en Convenio Colectivo (2 días semanales, salvo acuerdo, del artículo 19 del presente Convenio), acumulable en un periodo de 14 días.

En el supuesto de no haber descansado día alguno en un periodo de 14 días, se computan las horas trabajadas el Lunes y Martes de cada semana al valor de 2.

2.- Exceso Horario

2a) Opción A (Cómputo Anual)

- Productores y Realizadores 1ª (grupo profesional 9).
Hasta 260 horas de exceso sobre la jornada anual contemplada en Convenio para cada año.
- Productor Superior y Realizador Superior (grupo profesional 8).
Hasta 260 horas de exceso sobre la jornada anual contemplada en Convenio para cada año.
- Productores y Realizadores (grupo profesional 7).
Hasta 260 horas de exceso sobre la jornada anual contemplada en Convenio para cada año.
- Ayudantes de Producción 1ª y Ayudantes de Realización 1ª (grupo profesional 6), Ayudantes de Producción y Ayudantes de Realización (grupo profesional 5), Auxiliares de Producción y Auxiliares de Realización (grupo profesional 3).
Hasta 180 horas de exceso sobre la jornada anual contemplada en Convenio para cada año.

2b) Opción B (Cómputo Semestral)

Determinación de la Jornada Semestral:

Jornada Semestral = nº días del semestre – festivos – días de vacaciones – sábados y domingos

- Productores y Realizadores 1ª (grupo profesional 9). Hasta 130 horas de exceso sobre la jornada semestral contemplada en Convenio para cada año.

No obstante, en el supuesto de prestar servicios en cada semestre un número superior a 85 horas de exceso sobre la jornada semestral, la persona trabajadora percibirá las siguientes cantidades en las nóminas correspondientes a Agosto (1er. semestre) y/o Febrero del año siguiente (2º. semestre).

Vigencia Convenio: 272,84 €

- Productor Superior y Realizador Superior (grupo profesional 8). Hasta 130 horas de exceso sobre la jornada semestral contemplada en Convenio para cada año.

No obstante, en el supuesto de prestar servicios en cada semestre un número superior a 85 horas de exceso sobre la jornada semestral, la persona trabajadora percibirá las siguientes cantidades en las nóminas correspondientes a Agosto (1er. semestre) y/o Febrero del año siguiente (2º. semestre).

Vigencia Convenio: 248,04 €

- Productores y Realizadores (grupo profesional 7). Hasta 130 horas de exceso sobre la jornada semestral contemplada en Convenio para cada año.

No obstante, en el supuesto de prestar servicios en cada semestre un número superior a 85 horas de exceso sobre la jornada semestral, la persona trabajadora percibirá las siguientes cantidades en las nóminas correspondientes a Agosto (1er. semestre) y/o Febrero del año siguiente (2º. semestre).

Vigencia Convenio: 223,23 €

- Ayudantes de Producción 1ª y Ayudantes de Realización 1ª (grupo profesional 6). Ayudantes de Producción y Ayudantes de Realización (grupo profesional 5), Auxiliares de Producción y Auxiliares de Realización (grupo profesional 3). Hasta 90 horas de exceso sobre la jornada semestral contemplada en Convenio para cada año.

No obstante, en el supuesto de prestar servicios en cada semestre un número superior a 60 horas de exceso sobre la jornada semestral, la persona trabajadora percibirá las siguientes cantidades en las nóminas correspondientes a Agosto (1er. semestre) y/o Febrero del año siguiente (2º. semestre).

ESPECIALIDAD PROFESIONAL	VIGENCIA CONVENIO
Ay.Producción 1ª / Ay.Realización	1ª 186,03 €
Ay.Producción /Ay.Realización	148,85 €
Aux.Producción /Aux.Realización	99,23 €

2c) Cómputo

A estos efectos, la totalidad de las horas trabajadas se computarán al valor de 1, sin incremento alguno, con independencia del exceso de jornada que supongan respecto a periodos de tiempo inferiores al año.

Cada día en situación de Incapacidad Temporal o de permiso retribuido se computará como la jornada diaria promedio contemplada en Convenio para cada año.

Los días de disfrute de vacaciones, de tiempo libre por festivos y domingos y festivos no trabajados no se computarán.

Se computarán al valor 2 las horas en el supuesto de no disfrutar la persona trabajadora las 12 horas de descanso diario entre jornadas.

2d) Tratamiento del exceso.

Las horas que excedan de los límites señalados para cada especialidad profesional/ de cada opción, serán retribuidas de acuerdo a los siguientes importes; en concepto de "prima de producción":

ESPECIALIDAD PROFESIONAL	NIVEL G.P.	VIGENCIA CONVENIO
Aux.Prod /Aux.Real	3	13,97 €
Ay.Prod / Ay.Real	5	16,76 €
Ay.Prod1 [®] /Ay.Real1 [®]	6	16,76 €
Productor /Realizador	7	20,49 €
Produc.Sup. /Realiz. Sup.	8	20,49 €
Productor1 [®] /Realizador1 [®]	9	23,27 €

Opción A: La cantidad resultante, en su caso, se percibirá en la nómina de Agosto.

Opción B: La cantidad resultante, en su caso, se percibirá en las nóminas de Agosto (1er. semestre) y Febrero (2º. semestre).

G) Incapacidad Temporal

Las situaciones de Incapacidad Temporal se regularán de conformidad a lo contemplado en el Convenio Colectivo.

H) Control Horario

El personal incluido en el ámbito subjetivo del presente acuerdo deberá proporcionar a su superior inmediato una relación mensual del horario realizado cada día del mes con su firma, totalizando las horas de exceso en el mes, en la primera semana del mes siguiente.

Una vez cumplimentado el impreso correspondiente por la persona trabajadora, y visado por su superior inmediato, se remitirá a la Dirección de Recursos Humanos, aplicándose el exceso que figure en el indicado modelo en cómputo anual ó semestral de acuerdo al apartado B) del presente documento.

I) Contratos a tiempo parcial

El personal contratado a tiempo parcial percibirá el complemento salarial proporcionalmente a su jornada en relación a la máxima contemplada en el presente convenio.

31. 5. Complemento para Acontecimientos Especiales.
1.- Ámbito subjetivo de aplicación.

Quedarán excluidos de la aplicación del Complemento para Acontecimientos Especiales las personas trabajadoras en los que concurra una o varias de las siguientes circunstancias:

- Que perciban algún complemento que retribuya exceso horario, en virtud del Convenio o por acuerdo individual o de colectivo, excepto el Complemento de Información.
- Con nivel salarial igual o superior al grupo profesional 9.
- Con especialidad profesional de Reportero Gráfico.

2.- Calificación, asignación y duración.

Se determinará por la Dirección de la Empresa:

- La calificación de acontecimiento especial.
- La asignación de las personas trabajadoras para su cobertura.
- La fijación de las fechas de comienzo y finalización.

3.- Cómputo de jornada.

El cómputo de la jornada diaria de trabajo durante los días de asignación a la cobertura de un acontecimiento especial será el siguiente:

- Personas trabajadoras contratadas a tiempo completo:
- Jornada semanal promedio Convenio 5.
- Personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial:
- Jornada semanal contratada 5

4.- Compensación.

a) Económica.

El importe por cada día completo de asignación trabajado será el siguiente por subniveles salariales:

NIVEL G.P.	VIGENCIA CONVENIO	RECARGO 12%
Hasta el 5	111,70 €	13,41 €
6	125,68 €	15,09 €
7	139,62 €	16,76 €
8	153,58 €	18,43 €
9	168,91 €	20,27 €

Cuando la calificación de acontecimiento especial se produzca en desplazamientos para coberturas informativas en zonas en situación de conflicto armado (guerra) o catástrofe que determine una situación especial de riesgo, el importe de la compensación económica del presente apartado se percibirá con un recargo del 12%, Este supuesto de situación especial de riesgo será de aplicación asimismo a los siguientes casos:

Aquellas personas trabajadoras adscritos al Acuerdo sobre Complemento de Producción y Realización de informativos, hasta el nivel salarial grupo profesional 9 inclusive.

b) Tiempo libre.

La compensación en tiempo libre por cada día completo de asignación trabajado será el siguiente:

- 1/5 de día libre por cada día. Por tanto, por cada 5 días de asignación trabajados corresponderá 1 día libre.
- La compensación en tiempo libre se disfrutará preferentemente durante los 2 meses siguientes a la finalización de la cobertura, fijando las fechas la Dirección de la Empresa, si bien atendiendo en la medida de lo posible las propuestas de la persona trabajadora. Caso de no disfrutarse el tiempo libre en el período indicado, se compensará cada día no disfrutado de conformidad a las cantidades indicadas anteriormente por niveles salariales de los grupos profesionales.
- Cada fracción de 1/5 restante se compensará con un importe de € 8,96 €, durante la vigencia del convenio

5.- Trabajo en festivo o en días de descanso semanal.

- a) En el supuesto de coincidir el día trabajado con un festivo, se percibirá la compensación en la cuantía y condiciones contempladas en el Complemento de Información para tal circunstancia.
- b) En el supuesto de coincidir el día trabajado con uno de los correspondientes a descanso semanal, la persona trabajadora disfrutará del mismo durante los 2 meses siguientes a la finalización de la cobertura, fijando las fechas la Dirección de la Empresa, si bien atendiendo en la medida de lo posible las propuestas de la persona trabajadora. Caso de no disfrutarse el tiempo libre en el período indicado, se compensará cada día no disfrutado de conformidad a las cantidades indicadas anteriormente por niveles salariales de los grupos profesionales.

31.6. Corresponsalías en el extranjero.

1.- Ámbito subjetivo de aplicación.

La facultad para establecer corresponsalías de gestión interna o externa y la determinación de las personas trabajadoras que ocupen el puesto de corresponsales corresponderá a la Dirección de la Empresa.

Quedan excluidos de la presente regulación las personas trabajadoras contratadas expresamente para el puesto de corresponsal.

2.- Compensación.

a) Complemento de Corresponsal.

La persona trabajadora designada corresponsal percibirá mientras ocupe este puesto un complemento equivalente a la suma de los siguientes importes:

- El 1^{er} año, un importe equivalente a la diferencia entre su salario funcional y el correspondiente al nivel salarial del grupo profesional 10 subnivel A. El 2^o año, un importe equivalente a la diferencia entre su salario funcional y el correspondiente al nivel salarial del grupo profesional 10 subnivel B.
- Un importe equivalente al 50% del salario funcional del nivel salarial del grupo profesional 10 subnivel A.

b) Traslado, alojamiento y viajes.

- Gastos de traslado del empleado, cónyuge e hijos a cargo, así como de los enseres.
- Subvención de vivienda durante el período de estancia.
- 2 viajes anuales de ida y vuelta a la ciudad de origen para el empleado, cónyuge e hijos a cargo.

ARTÍCULO 32. COMPLEMENTO DE TRABAJO CORRESPONDIENTE A FESTIVIDADES NAVIDEÑAS.

1) Complemento de trabajo correspondiente a los días 24 y 31 de diciembre: Las personas trabajadoras que presten sus servicios los días 24 y/o 31 de diciembre y que finalicen su jornada con posterioridad a las horas que se indican a continuación, percibirán en la nómina del mes siguiente un complemento cuya cuantía durante la vigencia del convenio se indica seguidamente:

DÍA DE TRABAJO	FINALIZACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO	CUANTÍA DEL COMPLEMENTO (€) VIGENCIA CONVENIO
24 de diciembre	Con posterioridad a las 21.00 h. y antes de las 23.00 h.	158,10 €
31 de diciembre	Con posterioridad a 23.00 h.	248,41 €

2.) Tratamiento de trabajo correspondiente a los días 25 de diciembre, 1 y 6 de enero: Las personas trabajadoras que presten sus servicios, desarrollando su jornada de trabajo íntegramente, en los días 25 de diciembre, 1 y 6 de enero, percibirán en la nómina del mes siguiente una compensación consistente en el recargo del 20% sobre la cuantía vigente del complemento de festivo y domingo (artículo 30.3), única y exclusivamente cuando se opte por la compensación económica. La percepción de este recargo será incompatible con el complemento de los días 24 y 31 de diciembre, cuando se trate de la prolongación de la jornada de esos días extendiéndose a los días 25 de diciembre y 1 de enero respectivamente.

ARTÍCULO 33. HORAS EXTRAORDINARIAS.

1.- Definición: Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

Se considera duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, la semanal establecida (artículo 16) para cada año de prestación de servicio efectivo o la pactada, en cada caso, en los contratos a tiempo parcial, de promedio en cómputo cuatrisesmanal.

2.- Cómputo: A efectos de lo contemplado en el apartado anterior, se computarán las horas realizadas con los siguientes valores:

- a) Al valor de 1, las horas de trabajo efectivas de la jornada diaria de trabajo habitual en cada caso.
- b) Al valor de 1,70, las horas de trabajo efectivas que excedan sobre la jornada diaria de trabajo habitual en cada caso.

3.- Fórmula de cálculo: Las horas que de esta forma determinadas excedan de la jornada semanal establecida para cada año, o la pactada, en cada caso, en los contratos a tiempo parcial, de promedio en cómputo cuatrisesmanal, se compensarán al valor de hora ordinaria. Esta fórmula se basa en transformar las horas extraordinarias en ordinarias, aplicando los valores del apartado 2.

4.- Personal adscrito a horario irregular.

Excepcionalmente para el horario irregular, se considera duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo la semanal establecida para cada año, o la pactada en cada caso en los contratos a tiempo parcial, de promedio en cómputo anual.

A estos efectos, se computarán las horas realizadas con los siguientes valores:

- a) Al valor de 1, las horas de trabajo efectivas de la jornada diaria que no excedan de los límites contemplados en el artículo regulador del horario irregular.
- b) Al valor de 1,70, las horas de trabajo efectivas de la jornada diaria que excedan de los límites contemplados en el artículo regulador del horario irregular.
- c) Fórmula de cálculo: Las horas que de esta forma determinadas excedan de la jornada semanal establecida para cada año, o la pactada, en cada caso, en los contratos a tiempo parcial, de promedio en cómputo anual, se compensarán al valor de hora ordinaria. Esta fórmula se basa en transformar las horas extraordinarias en ordinarias, aplicando los valores de los puntos a) y b) del presente apartado.

5.- Supuestos especiales.

- a) No se tendrá en cuenta, a efectos de duración máxima de la jornada ordinaria laboral, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.
- b) Se considerarán horas extraordinarias estructurales las necesarias para la cobertura informativa de acontecimientos extraordinarios o eventos de especial relieve, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, las necesarias para la puesta en marcha y/o paradas, cambios de turno, continuidad del servicio, imperiosa necesidad de éste y otros análogos.
- c) En razón de la continuidad del servicio y por imperiosas necesidades de éste, toda persona trabajadora viene obligada a realizar ocasionalmente las horas extraordinarias que de tales circunstancias se deriven.

6.- Sistema de compensación para todo el personal incluido en el ámbito de aplicación del convenio.

- a) La realización de horas extraordinarias se compensará preferentemente con horas de descanso, aplicando los valores establecidos en los apartados anteriores del presente artículo.
- b) Durante la vigencia del presente convenio, las horas extraordinarias se compensarán de la siguiente forma:
 - 1) 70 % en efectivo, en la nómina del mes siguiente a aquel en que se hayan realizado las horas extraordinarias.
 - 2) 30 % en tiempo libre, dentro de los 4 meses siguientes a la realización de las horas, por acuerdo entre la Dirección de la Empresa y la persona trabajadora.
- c) Excepcionalmente, y debido a la dificultad de algunos colectivos profesionales para el disfrute del tiempo libre en base a las peculiaridades de su jornada y organización del trabajo, las horas extraordinarias realizadas por las personas trabajadoras, con horario a turno, de las Áreas de Emisión, Preemisión, Mantenimiento de la Red Informática, Mantenimiento Técnico, Mantenimiento Eléctrico e Instalaciones (Ingeniería), se compensarán en efectivo al 100 % en la nómina del mes siguiente a aquel en que se hayan realizado las horas extraordinarias.

7.- Impreso de control.

Para el control y abono de las horas extraordinarias, las personas trabajadoras utilizarán un impreso que la Dirección de la Empresa pondrá a su disposición. Asimismo la Dirección de la Empresa determinará los períodos de trabajo que deben reflejarse en dicho impreso, sin que éstos puedan exceder de 4 semanas consecutivas.

En dicho impreso deberá figurar, salvo excepciones, además de la declaración detallada de las horas efectivamente realizadas, la firma de la persona trabajadora y la de su responsable directo, que recibirá el impreso y será responsable de su tramitación de acuerdo con el procedimiento establecido al efecto. El impreso incluirá también un apartado destinado a las posibles observaciones de ambos firmantes.

8.- Información al Comité de Empresa.

La Dirección de la Empresa facilitará al Comité de Empresa una relación de las horas extraordinarias realizadas cada mes, desglosadas por Departamentos, en el mes siguiente a aquel en que se hayan realizado.

9.- Valor hora ordinaria.

El valor de la hora ordinaria durante la vigencia del convenio, según subniveles, se concreta en el Anexo III.

ARTÍCULO 34. INDEMNIZACIONES Y SUPLIDOS: DIETAS Y DESPLAZAMIENTOS.

1.- La persona trabajadora percibirá las dietas que se concretan en el apartado siguiente cuando, por orden de la Dirección de la Empresa, tenga que ir provisionalmente, durante cualquier período de tiempo, a lugar distinto del que habitualmente presta sus servicios, para efectuar tareas que le son propias, de tal modo que la persona trabajadora, según los supuestos, no pueda pernoctar y realizar sus comidas principales en su domicilio, efectuar ambas, o tan solo una de ellas.

2.- El Valor de las dietas durante la vigencia del convenio, se fija en los siguientes importes:

Se fija el valor de la dieta nacional en 119,36 € día, y la internacional en 212,25 € día. Cuando exista alojamiento concertado, la Dirección de la Empresa se hará cargo de éste, percibiendo la persona trabajadora 53,05 € día en concepto de media dieta por las dos comidas principales, o 25,20 € día si es dieta reducida para sufragar el coste de una comida, por lo que respecta al territorio nacional, y 106,12 € día de media dieta, o la reducida de 53,05 € día por lo que respecta al territorio internacional.

3.- Los viajes por trabajos de Empresa en vehículo propio deberán ser autorizados por la Dirección a la que pertenezca la persona trabajadora solicitante. En todo caso la ocupación mínima será de tres personas. Se abonarán los siguientes importes en concepto de Kilometraje: Vigencia Convenio

IMPORTE POR CADA KILÓMETRO	SUPLEMENTO POR EL 1er. ACOMPAÑANTE	SUPLEMENTO POR EL 2º ACOMPAÑANTE
0,30 €	0,02 €	0,01 euros

ARTÍCULO 35. FECHAS DE ABONO EFECTIVO DE LAS MENSUALIDADES Y PAGAS EXTRAS.

Los días de abono efectivo de las mensualidades de salario y de las pagas extras serán los siguientes:

- Mensualidades de enero a noviembre: Se harán efectivas el día 28 de cada mes. Si dicho día no es hábil, se harán efectivas el día hábil inmediatamente anterior.
- Paga extra de junio: Se hará efectiva el día 28 de Junio. Si dicho día no es hábil, se hará efectiva el día hábil inmediatamente anterior.
- Mensualidad de diciembre y paga extra de diciembre: Se harán efectivas el día 22 de diciembre. Si dicho día no es hábil se harán efectivas el día hábil inmediatamente anterior.

A los efectos de lo establecido en el presente artículo, no se consideran hábiles los sábados, domingos y festivos.

ARTÍCULO 36. PLUS DE TRANSPORTE.

1.- Naturaleza. El plus de transporte constituye un devengo de naturaleza extrasalarial destinado a compensar los gastos y perjuicios derivados de los desplazamientos desde la residencia de la persona trabajadora hasta el centro de trabajo.

2.- Cuantía. Las personas trabajadoras de MEDIASET ESPAÑA, percibirán como indemnización en compensación de los gastos y perjuicios ocasionados por los desplazamientos que se ven precisados a realizar desde su residencia hasta el centro de trabajo, la cantidad de 51,31 € mensuales (en 12 pagas al año) durante la vigencia del convenio. En dicha cantidad está deducida la parte proporcional de los días de vacaciones correspondientes anualmente al trabajador, dado que este plus, por su naturaleza, quedaría exceptuado de percibirse durante el periodo de disfrute de las vacaciones.

La significada cuantía corresponde a una persona trabajadora que se desplaza desde su residencia al lugar de trabajo 5 días a la semana, dándose a las situaciones de contratación a tiempo parcial la solución proporcional correspondiente.

3.- Supuestos de reducción de la cuantía del plus:

- a) Dado el carácter indemnizatorio del plus de transporte, al constituir un devengo de naturaleza extrasalarial destinado a paliar los gastos y perjuicios invertidos en el desplazamiento al lugar de trabajo, se percibirá por día de asistencia efectiva al trabajo, no abonándose, por tanto, con carácter general, en los supuestos de no asistencia al mismo.
- b) En concreto, y sin que suponga una enumeración exhaustiva, estarían excluidos de percepción de plus de transporte los supuestos de permisos y suspensiones de trabajo contemplados en el convenio y Estatuto de los Trabajadores.

En los supuestos exceptuados, por cada día se deducirá de la cantidad mensual a percibir la parte proporcional correspondiente, según la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Importe mensual}}{\text{n}^\circ \text{ días laborables}} \times \text{n}^\circ \text{ días no exceptuados} = \text{Plus transporte}$$

- c) La cuantía diaria del Plus de Transporte no corresponderá en los días en que la prestación laboral se efectúe mediante la modalidad de Teletrabajo, al no producirse desplazamiento al centro de trabajo. No obstante, se mantendrá su abono en la misma cuantía y concepto, como compensación de los gastos en que pudiera incurrir la persona trabajadora como consecuencia de la realización de la prestación laboral en su domicilio.

CAPÍTULO X

PRESTACIONES SOCIALES

ARTÍCULO 37. SEGURO DE INVALIDEZ Y FALLECIMIENTO.

1.- La Dirección de la Empresa se compromete a suscribir un seguro colectivo que cubra la invalidez permanente absoluta y el fallecimiento de la persona trabajadora, derivados o no, de accidente de trabajo, con una cobertura por importe de 58.000,00€, durante la vigencia del Convenio.

2.- Seguro Especial: la Dirección de la Empresa se compromete a suscribir un seguro que cubra la invalidez permanente absoluta y el fallecimiento, derivados o no, de accidente de trabajo, en aquellos supuestos de desplazamiento para coberturas informativas a zonas en situación de conflicto armado (guerra) o catástrofe que determine una situación especial de riesgo, con una cobertura de 186.000 € durante la vigencia del convenio, estando incluido en este capital el importe del seguro ordinario previsto en el apartado 1 del presente artículo.

3.- En caso de muerte, el beneficiario de los significados seguros de invalidez y fallecimiento, descritos en los apartados 1 y 2 del presente artículo, será la persona que la persona trabajadora designe mediante comunicación formal, o en su defecto, el heredero o herederos legales.

ARTÍCULO 38.- ANTICIPOS.

Toda persona trabajadora tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, que deberán reintegrarse en la nómina del mismo mes en que se reciben o en la del siguiente, a elección de la persona trabajadora.

ARTÍCULO 39.- ANTICIPO ESPECIAL.

1.- Fondo para anticipo especial.

La Dirección de la Empresa se compromete a dotar, de conformidad con lo dispuesto en el presente convenio, un fondo para la concesión de anticipos especiales al personal, destinados a necesidades propias justificadas, por un importe de 125.000 € anuales, durante cada uno de los años de vigencia del convenio.

2.- Beneficiarios: Aquellas personas trabajadoras con, al menos, 14 meses de antigüedad en la Empresa.

3.- Importe: El anticipo máximo a conceder será de 5.000,00 €.

4.- Amortización:

a) El plazo máximo de amortización será de 18 meses.

b) Las cuotas mensuales se fijarán en función del siguiente cociente:

$$\frac{\text{total anticipo}}{\text{nº de meses amortización}}$$

c) Una vez cancelado el anticipo especial, para poder solicitar uno nuevo deberá transcurrir un plazo mínimo de 6 meses.

d) La persona trabajadora beneficiaria del anticipo especial autorizará el descuento de las cuotas de su nómina mensual.

5.- Cancelación del anticipo especial por baja en la Empresa: En el supuesto de personas trabajadoras que, en el momento de causar baja en la Empresa, tuvieran pendiente de amortizar algún anticipo especial, la Dirección de la Empresa estará autorizada para descontar del finiquito que le corresponda el saldo pendiente de dicho anticipo hasta donde alcance.

En el supuesto de que quedasen cantidades pendientes de amortización, la persona trabajadora asumirá obligatoriamente el compromiso de amortizar totalmente el anticipo en el plazo comprometido, abonando, en caso contrario, el interés legal del dinero vigente en el momento de la baja.

6.- Criterios de concesión: La Dirección de la Empresa ajustará su actuación a los siguientes criterios, hasta agotar el fondo establecido, distribuyéndolo de la siguiente manera:

- 1) para las solicitudes de anticipos especiales, destinados a necesidades ocasionadas por las siguientes causas:
 - a) Salud de la persona trabajadora o familiares que con ella convivan. Se incluyen las intervenciones quirúrgicas oculares para el tratamiento de la miopía, astigmatismo e hipermetropía.
 - b) Desahucio de la vivienda habitual de la persona trabajadora o reparaciones urgentes o imprescindibles para la misma.
 - c) Situaciones excepcionales que, caso de no atenderse, pudieran ocasionar un grave quebranto para la persona trabajadora.
- 2) para las solicitudes de anticipos especiales que tengan como objeto la adquisición en propiedad, o copropiedad, de la vivienda habitual por parte de la persona trabajadora solicitante.

Excepcionalmente, en este supuesto, el plazo de amortización será de hasta 20 meses.

7.- Concesión: De cara a la concesión, y a petición de la Dirección de la Empresa, el solicitante vendrá obligado a justificar las circunstancias que motiven la solicitud y el destino del anticipo especial.

La concesión se formalizará en el modelo que establezca la Dirección de la Empresa, pudiendo adoptarse en ese momento o con posterioridad las medidas cautelares que la Dirección de la Empresa estime oportunas.

8.- Información al Comité de Empresa sobre evolución del fondo: Trimestralmente, la Dirección de la Empresa informará al Comité de Empresa acerca del número de anticipos especiales concedidos, del importe total de los mismos, y del saldo disponible en relación con el fondo anual establecido para este fin.

ARTÍCULO 40. COMPLEMENTO POR INCAPACIDAD TEMPORAL.

1.- Incapacidad temporal por enfermedad o accidente. Las personas trabajadoras que inicien un proceso de incapacidad temporal por enfermedad o accidente percibirán, como complemento de la prestación económica de la Seguridad Social:

- a) Durante los 30 primeros días naturales ininterrumpidos de incapacidad temporal, un complemento que, sumado a la prestación de la Seguridad Social, resulte equivalente al 100 % de la cantidad constituida por el salario funcional y, en el supuesto de que los percibiese, complementos salariales personales, y complementos de puesto de trabajo, percibiéndose asimismo la parte proporcional de la paga extraordinaria, por lo que se practicará de éstas la deducción correspondiente a la fecha de su respectivo devengo.

El límite máximo a percibir (prestación de la S.S. más complemento) lo constituirá la cantidad bruta devengada el mes anterior a producirse la incapacidad temporal, por los conceptos de salario funcional, complementos salariales personales, y complementos de puesto de trabajo, más la parte proporcional de la paga extraordinaria.

- b) Una vez transcurridos los 30 primeros días naturales ininterrumpidos de incapacidad temporal, una cantidad que, sumada a la prestación de la Seguridad Social, resulte equivalente al 100 % de la cantidad constituida por el salario funcional y, en el supuesto de que los percibiese, complementos personales, percibiéndose asimismo la parte proporcional de la paga extraordinaria, por lo que se practicará de éstas la deducción correspondiente a la fecha de su respectivo devengo.

El límite máximo a percibir (prestación de la S.S. más el complemento) lo constituirá la cantidad bruta devengada el mes anterior a producirse la incapacidad temporal, por los conceptos de salario funcional y complementos personales, más la parte proporcional de la paga extraordinaria.

En el supuesto de reducirse la prestación de la Seguridad Social establecida legalmente para los las situaciones de incapacidad temporal en el momento de la firma del presente acuerdo, el complemento disminuiría en idéntica proporción, informándose previamente a los representantes de las personas trabajadoras de la adopción de dicha medida.

2.- Permiso por nacimiento y cuidado del menor por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento Las personas trabajadoras percibirán durante la suspensión del contrato por permiso por nacimiento y cuidado del menor un complemento que, sumado a la prestación de la Seguridad Social, resulte equivalente al 100 % de la cantidad constituida por el salario funcional y, en el supuesto de que los percibiese, los complementos salariales personales, percibiéndose asimismo la

parte proporcional de la paga extraordinaria, por lo que se practicará de éstas la deducción correspondiente a la fecha de su respectivo devengo.

El límite máximo a percibir (prestación de la S.S. más el complemento) lo constituirá la cantidad bruta devengada el mes anterior a producirse la suspensión del contrato por permiso por nacimiento y cuidado del menor, por los conceptos de salario funcional y complementos personales, más la parte proporcional de la paga extraordinaria.

ARTÍCULO 41. BECAS.

1.- Fondo para becas.

La Dirección de la Empresa se compromete a dotar, de conformidad con lo dispuesto en el presente convenio, un fondo destinado a la concesión de becas de estudio para sus personas trabajadoras de 110.000,00 € durante cada uno de los años de vigencia del convenio.

2.- Condiciones para la consecución de becas.

- a) Beneficiarios: Aquellas personas trabajadoras que, en el momento de efectuar la solicitud, tengan una antigüedad mínima en la Empresa de 12 meses, salvo aquellos supuestos en que exista acuerdo entre Empresa y persona trabajadora.
- b) Estudios objeto de la beca: Sólo se concederán becas para estudios directamente relacionados con la actividad del interesado en la Empresa o aplicables a su futuro desarrollo profesional.
- c) Cuantía de la beca. Los importes de la beca oscilarán, dependiendo del tipo de estudios que se trate y a criterio de la Dirección de la Empresa, con audiencia del Comité de Empresa, entre el 40% y el 75% de los gastos de matrícula y honorarios de los centros de enseñanza. De cualquier manera, el límite máximo de la beca queda establecido en:
 - 1.000,00 € por persona trabajadora y curso.
 - En los supuestos que una persona trabajadora efectúe más de 2 solicitudes de beca, el límite máximo será de 1.800,00 € por trabajador, salvo que resulte saldo sobrante al finalizar el indicado periodo, en cuyo caso se procedería a un reparto proporcional entre las personas trabajadoras en la significada situación. Excepcionalmente, también se podrá conceder beca hasta el importe máximo de 1.800,00 € por persona trabajadora cuando, aun habiendo presentado una solicitud, el importe del curso al que se refiera la misma sea igual o superior a 3.450,00 €.

En cuanto a las becas para estudio de idiomas, se establece una subvención fija del 60% para Francés, Alemán e Italiano y 75% para Inglés, con el límite máximo del apartado anterior.

- d) Convocatoria: La Dirección de la Empresa publicará en el mes de febrero la convocatoria de becas, en la que se indicará la fecha límite de presentación de solicitudes y en general todos los factores a tener en cuenta para la solicitud de las mismas.
- e) Concesión: Una vez analizadas por la Dirección de la Empresa las solicitudes presentadas y, previamente a la comunicación de la decisión adoptada a los interesados, se mantendrá una reunión con el Comité de Empresa para comprobar que las becas concedidas se ajustan a lo previsto en este artículo. Los casos de discrepancia se resolverán por la Comisión Consultiva de Formación.

En el supuesto de que el fondo establecido no fuese suficiente para atender las solicitudes presentadas, se tendrá en cuenta para establecer el orden de prioridades con el fin de proceder a la resolución de las mismas:

- 1) El grado de cumplimiento del requisito establecido en el apartado 2 -b) del presente artículo.
 - 2) Realización de estudios encuadrados o que complementen a un ciclo académico ya iniciado en años anteriores.
 - 3) Resultados académicos, en el caso de que el solicitante haya disfrutado de otra beca con anterioridad.
- f) Seguimiento de los cursos: La Dirección de la Empresa queda facultada para realizar controles de la asistencia y evaluaciones obtenidas por los becados.

Las irregularidades en el buen aprovechamiento del curso podrán dar lugar a la pérdida total o parcial de la beca. Asimismo, quedará cancelada en el supuesto de baja de la persona trabajadora en la Empresa por cualquier motivo.

El derecho a la beca se perderá en el curso siguiente si la persona trabajadora no aprobase al menos el 80 % de las asignaturas en que se hubiese matriculado.

- g) Información sobre evolución del fondo: La Dirección de la Empresa informará al Comité de Empresa acerca del número de becas, del importe total de las mismas y del saldo disponible con relación al fondo anual establecido para este fin.

ARTÍCULO 42. COMEDOR DE PERSONAL.

- a) Uso gratuito del Comedor de Personal. Las personas trabajadoras de MEDIASET ESPAÑA tendrán derecho a uso gratuito del comedor de personal en el centro de trabajo o establecimientos concertados, los días que ejerzan su actividad laboral y coincida el horario de comidas con su jornada de trabajo. Por tanto, no se deducirá a las personas trabajadoras de MEDIASET ESPAÑA cantidad alguna por este concepto.
- b) Normas de utilización de los vales de comida (o tarjeta con banda magnética/electrónica). Dado que la utilización gratuita de comedor de personal supone una mejora social constituida por la manutención a cargo de la Dirección de la Empresa de las personas trabajadoras con jornadas de trabajo que coincidan con los horarios de comida, los vales (o tarjeta con banda magnética) tienen el carácter de intransferibles, recibiendo la persona trabajadora por día efectivo de asistencia al trabajo, y debiéndose utilizar exclusivamente en el comedor de personal.

CAPÍTULO XI

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 43. DERECHOS Y OBLIGACIONES.

La persona trabajadora tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten por la Dirección de la Empresa de acuerdo a la normativa vigente y las que vengan impuestas legal y reglamentariamente. Tiene, asimismo, el derecho a participar en la formulación de la política de prevención de su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en el desarrollo de la misma, a través de sus representantes legales y de los órganos internos y específicos de participación en esta materia.

ARTÍCULO 44. FORMULACIÓN DE LA POLÍTICA DE SEGURIDAD E HIGIENE.

La política de seguridad se planificará anualmente, debiendo comprender los estudios y proyectos necesarios para definir los riesgos más significativos por su gravedad o frecuencia, y para poner en práctica sistemas o medidas eficaces de prevención o protección frente a los mismos, así como de mejora del medio ambiente de trabajo. De la misma manera, incluirá, tanto los programas de ejecución de medidas preventivas y de control e inspección de los mismos, como los planes de formación y adiestramiento del personal que sean necesarios.

ARTÍCULO 45. COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD.

- 1.- De conformidad con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se ha constituido el Comité de Seguridad y Salud, como órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Dirección de la Empresa en materia de prevención de riesgos.
- 2.- El Comité de Seguridad y Salud estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por los representantes de la Empresa en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra.
- 3.- El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias, sin perjuicio de lo que disponga la legislación vigente en cada momento.
 - a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la Empresa.
 - b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la Dirección de la Empresa la mejora de las condiciones ó la corrección de las deficiencias existentes.
- 4.- En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:
 - a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
 - b) Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.

- c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de las personas trabajadoras, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- d) Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

ARTÍCULO 46. CONDICIONES MÍNIMAS DE SALUD LABORAL.

- 1.- La Dirección de la Empresa equipará las distintas áreas de trabajo con un botiquín con lo necesario para atender pequeños accidentes o dolores de escasa importancia.
- 2.- Todas las pantallas de ordenador irán equipadas con un filtro de protección para su uso.
- 3.- La Dirección de la Empresa proporcionará a todas las personas trabajadoras la posibilidad de que se efectúe una revisión médica anual.
- 4.- Cada persona trabajadora, individualmente, tendrá derecho a ser informado de los reconocimientos médicos que se le efectúen.

CAPÍTULO XII**RÉGIMEN DISCIPLINARIO****ARTÍCULO 47. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.**

- 1.- Las personas trabajadoras de MEDIASET ESPAÑA podrán ser sancionadas por la Dirección de la Empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente capítulo.
- 2.- La enumeración de faltas de los artículos siguientes no tiene carácter exhaustivo, pudiendo ser sancionado cualquier otro incumplimiento análogo.

ARTÍCULO 48. FALTAS LEVES.

Serán faltas leves:

- 1.- La demora injustificada en la ejecución del trabajo a realizar.
- 2.- Una falta de puntualidad injustificada, en la entrada o salida al trabajo, superior a 10 minutos. La falta de puntualidad superior a 5 minutos e inferior a 10 minutos se considerará falta cuando se produzca 3 veces, durante un período de 30 días consecutivos.
- 3.- El abandono del puesto de trabajo, aún después de finalizada la jornada laboral, cuando haya de producirse relevo por un compañero, sin que se haya presentado aquel o hasta que se le provea de sustituto por sus superiores.
- 4.- No notificar la ausencia en la primera jornada o no cursar, en tiempo oportuno, la baja correspondiente cuando se falta al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- 5.- Ausencia injustificada, no reiterada, del puesto de trabajo.
- 6.- Reiteración de pequeños descuidos en la conservación del material, mobiliario, vestuario o enseres.
- 7.- No atender al público, invitados o los compañeros de trabajo, con la corrección y diligencia debidas.
- 8.- No comunicar a la Dirección de Recursos Humanos los cambios de residencia o domicilio, así como las alteraciones familiares que afecten al régimen general de la Seguridad Social.
- 9.- Fumar, degustar alimentos o bebidas en lugares prohibidos debidamente señalizados.
- 10.- Inobservancia de normas de Seguridad e Higiene.
- 11.- Falta de aseo personal.
- 12.- Menospreciar de palabra u obra a los compañeros en los lugares de trabajo.

ARTÍCULO 49. FALTAS GRAVES.

Se consideran faltas graves las siguientes:

- 1.- Más de 3 faltas leves de puntualidad, habiendo mediado sanción, en el período de 30 días.
- 2.- Faltar al trabajo, 1 día, sin la debida autorización o causa justificada.
- 3.- Ausencia injustificada reiterada del puesto de trabajo.

- 4.- Omitir conscientemente la comunicación a la Dirección de Recursos Humanos de las alteraciones familiares con repercusión económica.
- 5.- La alegación de motivos falsos para la obtención de permisos, o la simulación de enfermedad o accidente.
- 6.- El incumplimiento de las funciones encomendadas o de las instrucciones impartidas por los superiores orgánicos o funcionales, en materias relacionadas con el cometido profesional.
- 7.- Simular la presencia de otra persona trabajadora, fichando o firmando por ella la entrada o salida del trabajo.
- 8.- La negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo o el retraso deliberado en las actuaciones que le sean propias.
- 9.- Realizar, sin permiso, trabajos particulares, así como emplear para uso propio, útiles o materiales de MEDIASET ESPAÑA.
- 10.- Las derivadas de los supuestos prevenidos en los números 1,2,3,5, y 7 del artículo anterior, que produzcan alteraciones, perjuicios o menoscabo del servicio, o, en su caso, accidentes o deterioros de las instalaciones, o fueren en detrimento del prestigio de MEDIASET ESPAÑA.
- 11.- La reiteración en 3 faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, excluidas las de puntualidad, dentro del período de 3 meses, habiendo mediado sanción.
- 12.- La comisión en el lugar de trabajo de actos que atenten al decoro o moralidad del personal.
- 13.- Malos tratos de palabra y las faltas de respeto y consideración a los jefes/as, compañeros/as y subordinados/as, de carácter menos grave.
- 14.- La negativa injustificada a prestar servicios extraordinarios en los casos en que, por su carácter de imperiosa necesidad, así lo requieran.
- 15.- El incumplimiento por parte de los jefes/as responsables de la obligación de dar parte a la Dirección de Recursos Humanos de las incidencias de las personas trabajadoras a su cargo, o el consentimiento a la infracción por éstos de sus obligaciones.
- 16.- Hacer uso indebido de cargos o denominaciones de MEDIASET ESPAÑA o atribuirse aquellos que no se ostenten.
- 17.- El abuso de autoridad entendido como la conducta del que, prevaliéndose de su superioridad jerárquica, infiere un trato vejatorio, desviado de los fines para los que está conferida la autoridad.
- 18.- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos por negligencia, en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, mobiliario y documentos de MEDIASET ESPAÑA o de sus personas trabajadoras.

ARTÍCULO 50. FALTAS MUY GRAVES.

Serán faltas muy graves las siguientes:

- 1.- Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquiera otra persona al servicio de MEDIASET ESPAÑA.
- 2.- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos voluntariamente en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, mobiliario, y documentos de MEDIASET ESPAÑA, o de sus personas trabajadoras.
- 3.- La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- 4.- Aceptar cualquier remuneración, comisión o ventaja de organismos, empresas o personas ajenas en relación con el desempeño del servicio.
- 5.- Los malos tratos de palabra y las faltas de respeto y consideración a los jefes/as, compañeros/as y subordinados/as, de carácter grave, así como los malos tratos de obra.
- 6.- El incumplimiento reiterado de las normas de Seguridad e Higiene en el trabajo o causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables, así como no prestar a todo accidentado el auxilio que esté a su alcance.
- 7.- Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
- 8.- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado.
- 9.- Acoso sexual, entendido como comportamiento físico, verbal o de cualquier otra índole de connotación sexual y que afecte a la dignidad de hombres y mujeres en el trabajo.

10.- Provocar o participar activamente en alteraciones colectivas del orden que contravengan la legislación vigente en los lugares de trabajo de MEDIASET ESPAÑA.

11.- La reiteración en falta grave sancionada, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se produzca en un período de 3 meses de la primera.

12.- El abuso de autoridad cuando revista caracteres de especial gravedad.

13.- La introducción en el centro de trabajo de armas, drogas o materias que puedan ocasionar riesgos, peligros o daños para las personas y/o cosas, o instalaciones o afecten a la marcha normal del trabajo.

14.- Quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzcan grave daño a la Empresa.

15.- Faltar al trabajo 2 días en 1 mes sin la debida autorización o causa justificada.

ARTÍCULO 51. SANCIONES.

Se establece el siguiente régimen de sanciones:

1.- Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 5 días.

2.- Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 6 a 30 días.

3.- Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 31 a 60 días.
- Despido.

ARTÍCULO 52. PROCEDIMIENTO.

1.- Las sanciones de cualquier grado serán comunicadas por escrito a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que las motivaron y anotadas en su expediente personal.

2.- Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación previa de expediente contradictorio, cuya iniciación se comunicará a los representantes de las personas trabajadoras y a la persona interesada, dándose audiencia a éste, con carácter previo a la posible resolución sancionadora.

ARTÍCULO 53. PRESCRIPCIÓN Y CANCELACIÓN DE LAS FALTAS.

1.- Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que la Dirección de la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

2.- Serán canceladas del expediente personal de la persona trabajadora: las faltas leves al mes de su anotación; las graves a los 3 meses y las muy graves a los 6 meses.

CAPÍTULO XIII

DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA

ARTÍCULO 54. COMITÉ DE EMPRESA.

Es el órgano representativo y colegiado del conjunto de personas trabajadoras para la defensa de sus intereses.

ARTÍCULO 55. COMPETENCIAS.

Sin perjuicio de los derechos y facultades conferidas por las disposiciones de carácter general y por este convenio, tendrá las siguientes competencias:

a) Ser informado por la Dirección de la Empresa:

- 1.- Sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, la situación de la producción y ventas de la entidad, su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

2.- Sobre el balance, cuenta de resultados, la memoria, y cuantos documentos se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que éstos.

3.- De los modelos de contrato y documentos relativos a la terminación de la relación laboral, así como de la contratación, en la única medida de preservar su legalidad, de acuerdo con la legalidad vigente en cada momento.

4.- En lo referente a la iniciación de expediente contradictorio en el procedimiento sancionador por faltas graves y muy graves.

5.- En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, índices de siniestralidad, movimiento de ingresos y ceses, y ascensos.

6.- Al menos anualmente, sobre la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, incluyéndose datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles salariales de los grupos profesionales, de las medidas que adopten para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres, así como sobre la aplicación del plan de igualdad.

b) Emitir informe con carácter previo a su ejecución por la Empresa:

1.- Reestructuración de las plantillas, ceses totales o parciales, definitivos o temporales y reducción de jornadas, traslado total o parcial de las instalaciones; y sobre los planes de formación profesional de la Empresa, colaborando en su desarrollo.

2.- Sobre la implantación o revisión de sistemas de trabajo, estudio de tiempos, establecimiento de sistemas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

3.- Sobre la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

ARTÍCULO 56. OBLIGACIONES DEL COMITÉ DE EMPRESA.

Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los números 1 y 2 del apartado a) y 1, 2 y 3 del b), del artículo anterior, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección de la Empresa señale expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la Dirección de la Empresa al Comité de Empresa podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

ARTÍCULO 57. GARANTÍAS.

Los miembros del Comité de Empresa, como representantes legales de las personas trabajadoras, tendrán las siguientes garantías:

1.- Ningún miembro del Comité de Empresa podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o sanción se base en la actuación de la persona trabajadora en el ejercicio legal de su representación, sin perjuicio del régimen disciplinario del presente convenio.

2.- Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que será oído, además del interesado, el Comité de Empresa.

3.- No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o razón del desempeño de su representación.

4.- Expresar colegiadamente, 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, previa comunicación a la Dirección de la Empresa.

5.- Disponer del crédito de horas retribuidas mensuales que la Ley determina, estableciendo, en los términos que se pacten en su momento por la Dirección de la Empresa y la representación social, un sistema de acumulación de horas de los distintos miembros del Comité de Empresa en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina la Ley.

ARTÍCULO 58.- LOCAL Y TABLÓN DE ANUNCIOS.

1. – La Dirección de la Empresa pondrá a disposición del Comité de Empresa un local adecuado en el que pueda desarrollar sus actividades y comunicarse con las personas trabajadoras, así como uno o varios tableros de anuncios.

El Comité de Empresa dispondrá en el centro de trabajo en Fuencarral de 2 tablones, uno ubicado en la zona de cafetería y otro en una localización a convenir por la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa en la zona de acceso al comedor de personal.

El centro de trabajo de Villaviciosa de Odón contará con un tablón de anuncios.

2. - El Comité de Empresa deberá facilitar a la Dirección de la Empresa una copia de los comunicados que emita, previamente a su inserción en los tablones de anuncios o a su distribución en los centros de trabajo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

CONCEPTOS A LOS QUE RESULTA APLICABLE LA REVISIÓN SALARIAL PREVISTA EN EL ARTÍCULO 23 DEL CONVENIO

El incremento salarial se aplicará sobre las tablas salariales y conceptos establecidos en el presente Convenio, según lo indicado a continuación para cada año de vigencia del convenio y con los efectos previstos en el artículo 23.

Para el año 2023:

- Salario Funcional.
- Complementos de vencimiento superior al mes (pagas extraordinarias).
- Complemento de antigüedad.

Para los años 2024 y 2025:

- Salario Funcional.
- Valor Hora Ordinaria.
- Complementos de vencimiento superior al mes (pagas extraordinarias).
- Complemento de antigüedad.
- Complemento de Secretarías.
- Complementos de nocturnidad, y especial de trabajo nocturno.
- Complemento de horario por convocatoria.
- Complemento de trabajo a turnos y cuantía fijada para éste los sábados festivos.
- Complemento de Producción/Realización de programas.
- Complemento de Festivo y Domingo.
- Complemento correspondiente a los días 24 y 31 de diciembre.
- Complemento de Producción/Realización de informativos.
- Complemento de Información.
- Complemento de acontecimientos especiales.
- Complemento de presentador.
- Plus de Transporte.
- Dietas y Kilometraje.
- Y cualquier otro recogido en el texto del Convenio, a excepción del Complemento Ad Personam.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

PREJUBILACIONES

Las partes firmantes del Convenio Colectivo han acordado promover un plan de ayuda a la prejubilación, que posibilite la conciliación de la vida personal y laboral, en los últimos años de dedicación profesional de las personas trabajadoras, de carácter voluntario, tanto para la empresa, como para cada una de las posibles personas trabajadoras interesadas, que cumplan los requisitos que se detallan en la presente disposición.

Se establecen tres planes de medidas para los años 2024, 2025 y 2026, bajo los principios de voluntariedad, mutuo acuerdo, universalidad y no discriminación, y responsabilidad social.

1. Duración: se acuerdan tres planes, correspondientes a los años 2024, 2025 y 2026, con tres años de duración cada uno de ellos:

- a) Plan de 2024, que se iniciará entre el 1 y el 15 de enero 2024, extendiéndose hasta el 31 de diciembre de 2026.
- b) Plan de 2025, que se iniciará entre el 1 y el 15 de enero 2025, extendiéndose hasta el 31 de diciembre de 2027.
- c) Plan de 2026, que se iniciará entre el 1 y el 15 de enero 2026, extendiéndose hasta el 31 de diciembre de 2028.

La adscripción al plan, y los efectos económicos vinculados al mismo, se producirán, desde la fecha de adscripción, hasta el momento en que la persona trabajadora cumpla 65 años, momento en que se producirá su baja en el plan, y cesarán las compensaciones económicas detalladas en la presente disposición.

Se tendrá en cuenta la situación de aquellas personas cuya adscripción al plan esté autorizada por la empresa, pero que cumplan 62 años entre el 1 de enero y el 30 de junio del año de inicio de cada plan. Para los que la duración de tres años del plan podrá extenderse más allá del 31 de diciembre de los años 2026, 2027 o 2028, hasta la fecha en que cumplan 65 años.

2. Beneficiarios: Dirigido a personas en activo en la empresa en el momento en que se inicie el período de solicitud para la adscripción, con 62 años cumplidos, o más, a la fecha de inicio de la adscripción al plan que corresponda: 2024, 2025 o 2026.

Podrán beneficiarse de cada plan de prejubilación un número aproximado de 10 personas, y de 30 personas en el conjunto de los tres planes, si se cumplen los requisitos.

Las personas trabajadoras que quieran adscribirse a cualquiera de los planes deberán tener una antigüedad acreditada en la empresa de al menos 15 años, a la fecha de inicio del plan que corresponda.

Los beneficiarios suscribirán el correspondiente acuerdo individual de prejubilación y baja por mutuo acuerdo en la empresa, que contemplará tanto las fechas de adscripción al mismo, período de duración de las obligaciones económicas por la empresa, e importes a abonar por ésta.

3. Plazos.

Periodo de Solicitud. Entre septiembre y octubre del año anterior al inicio de cada uno de los planes, las personas trabajadoras interesadas, que cumplan los requisitos podrán solicitar su adscripción.

Aprobación. En el mes de noviembre se producirá la aprobación voluntaria por parte de la empresa. Y la comunicación a los beneficiarios del plan.

Baja por Mutuo Acuerdo. La persona trabajadora cesará en su prestación de servicios entre el 1 y el 15 de enero del año de inicio del plan, causando baja en la empresa por mutuo acuerdo de las partes.

No obstante, en caso cumplirse 62 años en una fecha posterior a la de inicio del plan, siempre que se produzca durante el período comprendido entre el 1 de enero y el 30 de junio de ese año, la persona trabajadora cuya adscripción al plan esté autorizada por la empresa, quedará incluida en el plan en la fecha en que cumpla 62 años, causando baja en la empresa en ese momento.

4. Remuneración.

La persona trabajadora adscrita al plan, percibirá mensualmente, desde el momento de su adscripción al mismo, y hasta la fecha en que cumpla 65 años, los siguientes importes:

- a. Un porcentaje de su salario fijo bruto acreditado en el momento de la extinción de su relación laboral del 70%, en el caso de adscripción durante 3 años, del 75% si la adscripción es por 2 años, y del 80% si es por 1.

A los efectos de determinación del porcentaje se entenderá como tres, dos, o un año, la fracción no entera del período: entre 2 y tres años, se entenderá como 3, y así sucesivamente.

- b. El importe bruto que corresponda al coste del convenio especial a suscribir con la Seguridad Social, al objeto de mantener la cotización, a cargo de la persona trabajadora, durante el período.
- c. Caso de hacerlo directamente, la persona trabajadora justificará a la empresa los importes a abonar en concepto de coste del convenio especial con la Seguridad Social, correspondiente a cada año, al objeto de su compensación íntegra por la empresa.

- d. Los importes a percibir por la persona trabajadora adscrita al plan están sujetos a la retención que corresponda por aplicación del IRPF y normas tributarias.
 - e. A los efectos del plan se considera como salario fijo cualquier importe abonado en concepto de salario funcional, complemento de antigüedad, pagas extras de junio y diciembre, complementos personales, o de puesto de trabajo, aparezcan o no regulados en el Convenio Colectivo, que se perciban con carácter periódico, regular y continuado por la persona trabajadora. Los complementos de puesto deberán haber estado vigentes, al menos, durante el plazo de los 12 meses anteriores a la fecha de la baja.
 - f. No se incluirán a efectos de determinar el importe a abonar:
 - i. Los complementos de puesto de trabajo de carácter variable, como: horas extras, compensación por trabajo en festivo o domingo, nocturnidad, acontecimientos especiales, etc.
 - ii. Los complementos por cantidad o calidad de trabajo, como bonus, incentivos, gratificaciones, etc.
 - iii. Los conceptos extrasalariales como el plus de transporte, o la compensación de gastos en el caso de teletrabajo.
 - iv. Los conceptos en especie, como seguros de vida, médicos, comedor de personal, etc.
 - g. En el caso de las personas trabajadoras que accedan al plan, pero que no puedan jubilarse a los 65 años, por no llegar al período mínimo de cotización para ello, la empresa mantendrá el abono del coste del convenio especial con la seguridad social, entre la fecha de cumplimiento de los 65 años, y la de jubilación ordinaria señalada en la normativa de Seguridad Social, vigente en cada momento, y como máximo hasta el momento en que la persona trabajadora cumpla 67 años.
5. Fallecimiento o declaración de incapacidad permanente de la persona trabajadora.

En caso de declaración de incapacidad permanente de la persona trabajadora, durante el período de aplicación del plan, ésta seguirá percibiendo las cuantías mensuales comprometidas. Percibirá también el coste del convenio especial con la seguridad social, siempre que éste deba mantener su vigencia.

En caso de fallecimiento de la persona trabajadora adscrita al plan, durante la vigencia del mismo, la empresa continuará abonando a sus herederos legales los importes comprometidos, hasta el momento en que la persona trabajadora hubiera cumplido 65 años. Salvo lo relativo al importe del coste del convenio especial con la seguridad social, que dejará de abonarse.

6. No competencia postcontractual.

Las personas trabajadoras adscritas al plan se comprometerán, en el acuerdo individual suscrito, a no mantener relaciones profesionales, por cuenta propia o ajena, que pudieran suponer competencia con las realizadas por la empresa.

En el caso de incurrir en actividades que compitan con las realizadas por la empresa, ésta estará autorizada a cesar el abono de las prestaciones económicas comprometidas.

7. Otros.

Las personas que tengan suscrita una póliza de asistencia sanitaria de empresa, podrán acceder a la póliza de ex empleados, siendo a su cargo los importes correspondientes al coste del seguro médico.

8. Comisión de seguimiento.

Se constituirá una comisión de seguimiento, integrada por igual número de personas en representación de las personas trabajadoras y de la empresa, con un máximo de cuatro por cada una de las representaciones.

Dicha comisión realizará seguimiento acerca de la aplicación de los planes.

9. Garantías de los planes.

La empresa garantizará la solvencia de cada uno de los planes, con objeto de poder hacer frente, en cada momento de devengo, a los derechos acordados en los mismos, mediante su aseguramiento, o externalización, con una empresa especializada en esta materia.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

CONTRATACIONES DURANTE LA VIGENCIA DEL CONVENIO

La Empresa manifiesta su compromiso con el fomento de empleo con carácter indefinido, promoviendo la estabilidad laboral de sus empleados, mediante la incorporación de talento y la diversidad generacional en un entorno laboral dinámico y en constante evolución.

1. La Dirección de la Empresa se compromete a contratar con carácter indefinido en plantilla y a tiempo completo, un número de puestos de trabajo igual al 90% del número de prejubilaciones que se produzcan en cada uno de los años de aplicación de los planes de prejubilaciones: 2024, 2025 y 2026, durante el primer semestre de cada uno de los años. La empresa se compromete, siempre que resulte posible (según criterios productivos y organizativos) a aplicar un criterio de proporcionalidad en las prejubilaciones, en función de las solicitudes planteadas en las distintas áreas de actividad. La reposición garantizará las necesidades de la operativa interna de la empresa en ese momento.

2. Igualmente se compromete a contratar en plantilla por tiempo indefinido y a jornada completa, un número de 10 personas que actualmente desempeñan su actividad de manera temporal, contratados como Fijos Discontinuos por la empresa Randstad y puestos a disposición de Grupo Audiovisual Mediaset España Comunicación:

- a. 4 en 2023.
- b. 3 en 2024.
- c. 3 en 2025.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

PROMOCIONES DURANTE LA VIGENCIA DEL CONVENIO

Las partes firmantes del Convenio Colectivo han acordado la realización de un mínimo de 30 promociones que impliquen cambio de Grupo Profesional para la persona trabajadora durante la vigencia del Convenio, con la siguiente distribución: 10 durante el año 2023, 10 durante el 2024 y 10 durante el 2025, haciéndose efectivas en el mes de octubre de 2023 y en los meses de septiembre de 2024 y 2025.

DISPOSICIÓN FINAL UNICA

EFFECTOS DE LA DENUNCIA DEL CONVENIO

Denunciado el convenio, y durante las negociaciones para la renovación del mismo:

- a) Se mantendrá su vigencia, en los términos previstos en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- b) No se mantendrá en vigor el contenido de los siguientes artículos, sólo en lo referente a la cuantía del fondo, la cual deberá negociarse por las partes firmantes del presente convenio, a partir del 1 de abril del año 2026:
 - Artículo 41: Becas.
 - Artículo 39: Anticipo especial.

ANEXO I
**I CONVENIO COLECTIVO GRUPO AUDIOVISUAL MEDIASET ESPAÑA COMUNICACIÓN, S.A.U.
SALARIO FUNCIONAL + PAGAS EXTRAORDINARIAS
(en euros)**

Importes 01/04/2023

GRUPO PROFESIONAL NIVEL SALARIAL	G.P. 1º	G.P. 2º	G.P. 3º	G.P. 3º - Base	G.P. 4º	G.P. 5º	G.P. 6º	G.P. 7º	G.P. 8º	G.P. 9º	G.P. 10º
Survivel 0	15.500,00	18.026,28	21.030,63	26.288,29	23.918,34	26.609,17	29.897,96	33.485,67	37.073,43	40.661,19	47.836,70
Survivel A	17.275,17	22.532,85	26.288,29		29.897,93	33.261,46	37.372,45	41.857,09	46.341,79	50.825,49	59.795,88
Survivel B	21.871,85	25.236,78	29.472,94		32.588,77	36.669,85	40.735,93	44.816,99	48.658,89	56.447,31	64.519,73
	AUX. CAMERINOS AUX. OFICIO AUX. PLATÓ AUX. REDAC. PROG. AYUD. OP. GRUA ORDENANZA PERS. LIMPIEZA	AUX. ADMINISTRACIÓN AUX. FOTOGRAFÍA AUX. MAQUILLAJE AUX. PELLUQUERÍA AUX. PROGRAMAD. AUX. REDACCION NIUS AUX. SASTRERÍA AUX. SERVICIOS AUX. VIDEOTECA ELECTRICO/A AUX. PLATÓ 1º OF. OFICIO OP. EXPLOT. INF. RECEPCIONISTA TELEFONISTA	ADMINISTRATIVO/A AUX. EMISIÓN AUX. EQUIPOS AUX. ESC. Y ATZ. AUX. MANTENIMI. AUX. PRODUCCIÓN AUX. MEDIA MANAGER AUX. REALIZACIÓN AUX. REDAC. AGENCIA AUX. SERVICIOS AUX. VIDEOTECA ELECTRICO/A PROGRAMAS AYUD. REDACCION NIUS AUX. SONIDO AYUD. VIDEOTECA ELECTRICISTA ELECTRICO/A 1º MAQUILLADOR/A OP. EXPL. INF. 1º OP. TELEFRONTER PELLUQUERO/A SASTREA SECR. REDAC. PROGR	TEC. BASE ESTUDIOS TEC. BASE IMAGEN TEC. BASE SONIDO TEC. BASE ILUMINACIÓN REALIZACIÓN TEC. BASE MEZCLADOR PRODUCCIÓN TEC. BASE REDACCIÓN TEC. BASE EMISIÓN TEC. BASE PREEMISIÓN CONTROL C. MANTENIM. TEC. BASE ESC. Y ATZ. TEC. BASE VIDEOTECA INFORMÁTICA REGIDURIA TEC. BASE SYSTEM/MI. TEC. BASE MEDIA M. TEC. BASE ESTILISMO TEC. BASE ADMON. TEC. BASE PROMOTER	ADMIN EXPLOT. A.T.S. CONTROL CAMARA EDITORIA PUBLICIDAD JEFE/A ELECTR. MAQUILLADOR/A 1º MEZCLADOR/A OF. ADMINISTRACIÓN OF. ARCHIV. DOC. OF. ESC. Y ATREZZO OF. MANTENIMIENTO OP. CÁMARA OP. GRABACIÓN OP. GRUA OP. PREEMISIÓN TEC. BASE CONTROL C. TEC. BASE MANTENIM. TEC. BASE ESC. Y ATZ. TEC. BASE VIDEOTECA INFORMÁTICA REGIDURIA TEC. BASE SYSTEM/MI. TEC. BASE MEDIA M. TEC. BASE ESTILISMO TEC. BASE ADMON. TEC. BASE PROMOTER	AYUD. DIRECCIÓN AYUD. ESCENOGRAFÍA AYUD. ESTILISTA AYUD. FOTOGRAFIA AYUD. JEFE/A ESTUDIO AYUD. PRODUCCIÓN AYUD. PROMOTER AYUD. REALIZACIÓN AYUD. REALIZACIÓN PÚBLICAS AYUD. REDACCIÓN AYUD. RELAC. PÚBLICAS AYUD. TEC. ADMINISTRACIÓN AYUD. TEC. SISTEMAS AYUD. REALIZACIÓN CONT. AYUD. CÁMARA 1º LOCUTORIA MEZCLADORA 1º OP. SONIDO OP. CONTROL CENT. PELLUQUERO/A 1º REGIDURIA SASTREA 1º SEGURIDAD TEC. VIDEOTECA INFORMÁTICA REGIDURIA TEC. BASE SYSTEM/MI. TEC. BASE MEDIA M. TEC. BASE ESTILISMO TEC. BASE ADMON. TEC. BASE PROMOTER	AYUD. DIR. FOTOGR. AYUD. COOR. REC. AYUD. TEC. SIST. 1º AYUD. PRODUCCIÓN 1º AYUD. REALIZACIÓN 1º AYUD. REALIZ. CONT. 1º COPY 1º DOCUMENTALISTA ESCENOGRAFO/A ESTILISTA FIGURINISTA LOCUTORIA 1º OP. POST-VIDEO OP. STEADIC. 1º R. GRAFICO/A REDAC. PRENSA REDAC. PROGRAMAS TEC. ADMINIST. TEC. ESPECIAL. TEC. ESP. SONIDO TEC. FLOTA TEC. MANTEN. 1º TEC. PROGRAM. TEC. PREEMISIÓN TEC. CONTROL. VIDEOGRAFIC. 1º REACTOR AGENCIA 1º TEC. SYST. MANAGER 1º	ADMINIST. DATOS ANALIST. PROGR. AYUD. DIR. INGEN. AYUD. DIR. TÉCNICO/A DOCUMENTALISTA 1º DIRECTOR FOTOGRAF. ESCENOGRAFO/A 1º ESTILISTA 1º FIGURINISTA 1º JEFE/A ESTUDIO JEFE/A SEGUR. INFOR. PRODUCTORA PROMOTER REALIZADORA REALIZADORA CONT. REDACTORIA INFORMAT. RESP. MANT. GENER. TEC. EQUIPOS TEC. SELECCIÓN TEC. SUPERIOR TEC. PROGRAM. 1º MEDIA MANAGER REDACTOR DIGITAL TEC. SYST. MANAGER SUP.	ANALIST. SISTEMA ANAL. PROGRAM. 1º DISEÑ. GRAF. DIRECT. FOTOG. 1º FOTOGRAFO/A 1º JEFE/A ÁREA DOC. JEFE/A SEGURIDAD JEFE/A TÉCNICO MÉDICO/A PROMOTER 1º RELAC. PÚBLICAS TEEC. SISTEMAS REALIZ. CONT. 1º DOCUMENT. SUPERIOR JEFE ÁREA DOC. JEFE TEC. SYS. MANAGER MEDIA MANAGER 1º PRODUCTOR SUPERIOR REALIZADOR SUPERIOR REDACTOR DIGITAL 1º	ANALIST. SISTEM. 1º DISEÑ. GRAF. 1º PRODUCTOR/A 1º REALIZADORA 1º RELAC. PUBLIC. 1º TEC. SISTEM. 1º TEC. S. MICROINF. RESP. REDACCIÓN DIGITAL	JEFE/A DE DEPARTAMENTO Y ASIMILADOS RESP. RED.SUPER. DIGITAL
ESPECIALIDADES PROFESIONALES											

ANEXO II

Importes 01/04/2023

**I CONVENIO COLECTIVO GRUPO AUDIOVISUAL MEDIASET ESPAÑA COMUNICACIÓN, S. A. U.
COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD**

SALARIO	SUBNIVEL	(En euros)	
		3 Primeros CUATRIENIOS	
		TOTAL	MES
		AÑO	(14 PAGAS)
NIVEL 1.	0	620,00	44,29
	A	691,01	49,36
	B	874,87	62,49
NIVEL 2.	0	721,05	51,50
	A	901,31	64,38
	B	1.009,47	72,11
NIVEL 3.	0	841,23	60,09
	A	1.051,53	75,11
	B	1.178,92	84,21
NIVEL 3 Base	A	1.051,53	75,11
NIVEL 4.	0	956,73	68,34
	A	1.195,92	85,42
	B	1.303,55	93,11
NIVEL 5.	0	1.064,37	76,03
	A	1.330,46	95,03
	B	1.466,79	104,77
NIVEL 6.	0	1.195,92	85,42
	A	1.494,90	106,78
	B	1.629,44	116,39
NIVEL 7.	0	1.339,43	95,67
	A	1.674,28	119,59
	B	1.792,68	128,05
NIVEL 8.	0	1.482,94	105,92
	A	1.853,67	132,41
	B	1.946,36	139,03
NIVEL 9.	0	1.626,45	116,17
	A	2.033,06	145,22
	B	2.257,89	161,28
NIVEL 10.	0	1.913,47	136,68
	A	2.391,84	170,85
	B	2.580,79	184,34

(En euros)	
Resto CUATRIENIOS	
TOTAL	MES
AÑO	(14 PAGAS)
1.135,41	81,10
(Todos los Niveles y Subniveles)	

ANEXO III

Importes 2023

**I CONVENIO COLECTIVO GRUPO AUDIOVISUAL MEDIASET ESPAÑA COMUNICACIÓN, S. A. U.
OTROS COMPLEMENTOS SALARIALES
(en euros)**

NIVEL	SUBNIVEL	HORA ORDINARIA 2023	COMPL. NOCTURN 2023	CUANTÍA MENSUAL		
				COMPL. CONVOC. 2023	COMPL. TURNO A 2023	COMPL. TURNO B 2023
1	0	9,10	1,68	301,64	241,34	156,84
	A	9,85	1,80	301,64	241,34	156,84
	B	12,45	2,27	301,64	241,34	156,84
2	0	10,58	1,96	339,35	271,48	176,46
	A	12,84	2,34	339,35	271,48	176,46
	B	14,37	2,64	339,35	271,48	176,46
3	0	12,34	2,28	377,08	301,64	196,04
	A	14,98	2,72	377,08	301,64	196,04
	B	16,78	3,09	377,08	301,64	196,04
3 Base	A	14,98	2,72	377,08	301,64	196,04
4	0	14,04	2,60	414,77	344,88	224,19
	A	17,03	3,16	414,77	344,88	224,19
	B	18,56	3,44	414,77	344,88	224,19
5	0	15,62	2,89	452,49	361,96	235,30
	A	18,94	3,50	452,49	361,96	235,30
	B	20,89	3,86	452,49	361,96	235,30
6	0	17,55	3,25	490,18	392,12	254,91
	A	21,28	3,93	490,18	392,12	254,91
	B	23,22	4,29	490,18	392,12	254,91
7	0	19,65	3,64	527,89	422,31	274,49
	A	23,85	4,37	527,89	422,31	274,49
	B	25,53	4,70	527,89	422,31	274,49
8	0	21,76	4,02	565,58	452,51	294,10
	A	26,40	4,87	565,58	452,51	294,10
	B	27,73	5,12	565,58	452,51	294,10
9	0	23,86	4,41	603,30	482,63	313,71
	A	28,97	5,34	603,30	482,63	313,71
	B	32,16	5,95	603,30	482,63	313,71
10	0	28,07	5,19	641,00	512,79	333,34
	A	34,08	6,29	641,00	512,79	333,34
	B	36,75	6,79	641,00	512,79	333,34

ANEXO IV
**I CONVENIO COLECTIVO GRUPO AUDIOVISUAL MEDIASET ESPAÑA COMUNICACIÓN, S.A.U
SISTEMA DEVENGO CUATRIENIOS DEL COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD**

	Devengo hasta 31/07/2012	Devengo a partir 01/01/2018
1er. Cuatrienio	5%	4%
2º Cuatrienio	4%	4%
3er. Cuatrienio	4%	4%
4.º y Sucesivos Cuatrienios	4%	Cuantía establecida

Periodo de carencia de devengo: Del 01/07/2012 y hasta el 21/12/2017

(03/21.467/23)



I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 2** *RESOLUCIÓN de 21 de diciembre de 2023, 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 Prezero GR, S. A., Planta de Tratamiento de Biogás de Valdemingómez (PTV) (código número 28103751012023).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la Empresa Prezero GR, S. A., Planta de Tratamiento de Biogás de Valdemingómez (PTV), suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el día 24 de mayo de 2023, 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 38/2023, de 23 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 31 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, 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 Economía y 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 21 de diciembre de 2023.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PREZERO GESTIÓN DE RESIDUOS, S.A.
Y LAS PERSONAS TRABAJADORAS ADSCRITAS A LA PLANTA DE TRATAMIENTO
DE BIOGAS EN EL PARQUE TECNOLÓGICO DE VALDEMINGÓMEZ – MADRID 2022-2026**

TÍTULO I

NORMAS GENERALES

ARTICULO 1.- PARTES QUE CONCIERTAN EL CONVENIO COLECTIVO.

El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito por la Empresa PREZERO GESTIÓN DE RESIDUOS, S.A., y la representación legal de las personas trabajadoras.

ARTÍCULO 2.- AMBITO DE APLICACIÓN; PERSONAL, FUNCIONAL y TERRITORIAL.

El presente convenio colectivo afecta y por consiguiente resulta de aplicación, única y exclusivamente, a todas las personas trabajadoras de la empresa- PREZERO GESTIÓN DE RESIDUOS, S.A., adscritas a la contrata/s o concesión de servicios de Planta de Tratamiento de Biogás en el Parque Tecnológico de Valdemingómez – Madrid y que prestan servicios en el ámbito de actividad de dicha empresa, en la delimitación de los servicios correspondientes a dicho centro de trabajo.

ARTÍCULO 3.- AMBITO TEMPORAL. VIGENCIA Y DENUNCIA.

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2022 y finalizará el 31 de diciembre de 2026.

El presente Convenio Colectivo quedará denunciado automáticamente a la finalización de su vigencia, estando en vigor, en cualquier caso, durante la negociación de uno nuevo y hasta la firma definitiva del mismo.

ARTICULO 4.- COMISIÓN MIXTA PARITARIA.

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

Esta comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes y dicha reunión deberá celebrarse en el plazo máximo de 48 horas desde la convocatoria, levantándose acta de la reunión y haciendo constar lugar, fecha y hora de la reunión, así como orden del día.

Será función de la Comisión Mixta Paritaria la aplicación e interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio y las establecidas en el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores

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

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

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

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

TÍTULO II

PROCEDIMIENTO EXTRAJUDICIAL DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

ARTÍCULO 5.- PROCEDIMIENTO EXTRAJUDICIAL DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS ESTABLECIDOS MEDIANTE LOS ACUERDOS INTERPROFESIONALES DE ÁMBITO ESTATAL O AUTONÓMICO PREVISTOS EN EL ARTÍCULO 83 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.

De conformidad con lo dispuesto en el Artículo 85.3 d) del Estatuto de los Trabajadores, las partes signatarias del presente Convenio Colectivo acuerdan someterse a los procedimientos de conciliación y mediación del sistema de solución Extrajudicial de Conflictos del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, para la resolución de los conflictos de índole colectivo o plural que pudieran susanciarse, así como los de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias de dicho organismo, como trámite procesal previo obligatorio a la vía judicial, a los efectos de lo

establecido en los artículos 63 y 156 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

Con esta adhesión, las partes firmantes del Convenio acuerdan la resolución de conflictos laborales que afectan a a las personas trabajadoras y empresa incluidos en el ámbito de aplicación. No obstante, ambas partes acuerdan expresamente que, para recurrir a la resolución de conflictos de índole colectivo o plural a través del sistema de arbitraje, será necesario el consentimiento expreso y conjunto de la Dirección de la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores. En idénticos términos, igualmente, se hace constar expresamente por las partes signatarias que la sumisión al arbitraje en la negociación de convenios, acuerdos o pactos colectivos de cualquier tipo, naturaleza o clase será siempre con carácter voluntario, siendo necesario el consentimiento expreso y conjunto de la Dirección de la Empresa y la representación legal de las personas trabajadoras.

TITULO IV
ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE LA ACTIVIDAD LABORAL
CONTRATACIÓN

ARTÍCULO 6-. ORGANIZACIÓN, DIRECCIÓN Y CONTROL DEL TRABAJO.

La organización del trabajo, con sujeción a lo previsto en el presente convenio colectivo y la legislación general vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa.

A tal fin, el trabajador se sujetará a las normas específicas de organización del trabajo que para la prestación de cada servicio concreto la empresa determine.

El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien éste delegue, dada la facultad exclusiva de la dirección de la empresa en la organización y control del trabajo.

En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo, y debe aceptar las órdenes e instrucciones adoptadas por aquél en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto por los usos y costumbres. Ambas partes se someterán en sus prestaciones a las exigencias de la buena fe.

La representación legal de las personas trabajadoras tendrá las facultades que tengan reconocidas legalmente.

Las personas trabajadoras tendrán la obligación de cumplir estrictamente los horarios fijados por la Empresa a través de los cuadrantes de trabajo, elaborados en cada momento con sujeción a la normativa laboral vigente.

El personal que por cualquier motivo no pueda acudir a trabajar, deberá ponerlo en conocimiento de la Empresa a la mayor brevedad posible y con anterioridad a la jornada laboral, justificando el motivo, y para que ésta pueda mantener el servicio.

ARTÍCULO 7-. CONTRATACIÓN.

La contratación de las personas trabajadoras se ajustará a las normas legales generales, sobre tipología, naturaleza, modalidad y clases de contratos, vigentes en cada momento.

ARTÍCULO 8-. CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL.

1-. La contratación de las personas trabajadoras a tiempo parcial se ajustará a las normas legales generales que resulten de aplicación.

2-. Las personas trabajadoras a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que las personas trabajadoras a tiempo completo. No obstante, cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos se disfrutarán de manera proporcional en función del tiempo trabajado.

3-. La realización de horas complementarias se regirá por lo dispuesto en el artículo 12 apartado 5º del Estatuto de los Trabajadores.

El número de horas complementarias no podrá exceder del sesenta por ciento de las horas ordinarias contratadas. El trabajador deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso de 12 horas.

TITULO V
RETRIBUCIÓN

ARTÍCULO 9.- ESTRUCTURA SALARIAL Y TABLAS SALARIALES.

1-. Las retribuciones de las personas trabajadoras incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo estarán distribuidas entre el Salario Base y, en su caso, los complementos o pluses del mismo.

Las Tablas Económicas o Salariales que se fijan son las que se expresan en el Anexo nº 1 del presente convenio colectivo; las cuales, están referidas a jornadas a tiempo completo. Para jornadas a tiempo parcial se aplicará la parte proporcional.

Todas las retribuciones establecidas en el presente convenio colectivo están expresadas en términos brutos. Por tanto, las cantidades que en concepto de cuotas a la Seguridad Social corresponda abonar a las personas trabajadoras, así como los importes por los impuestos a cuenta que legalmente deban ser retenidos por la Empresa, serán deducidos de estas retribuciones.

No tendrán la consideración de salarios las cantidades percibidas por el personal en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes o que se deriven de procesos de traslados, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o despidos.

2-. Durante la vigencia del presente convenio, el régimen de retribuciones del personal estará integrado por los siguientes conceptos:

- Salario base.
- Plus higiene.
- Plus transporte.
- Plus de antigüedad.
- Ayuda familiar.
- Plus festivo.
- Plus de nocturnidad.
- Pagas extraordinarias.

ARTÍCULO 10.- PLUS HIGIENE.

Se establece un plus higiene mensual cuyo importe aparece reflejado en el anexo 1.

ARTÍCULO 11.- PLUS TRANSPORTE.

Se establece un complemento de plus de transporte para todas las categorías profesionales por día efectivamente trabajado o fracción del mismo. Su cuantía mensual aparece reflejada en el anexo 1.

ARTÍCULO 12.- COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGÜEDAD.

Se establece un complemento personal para todas las categorías en concepto de antigüedad consistente en:

5% sobre el salario base al cumplirse los cinco años de servicio efectivo en la empresa.

10% sobre el salario base al cumplirse los diez años de servicio efectivo en la empresa.

15% sobre el salario base al cumplirse los quince años de servicio efectivo en la empresa.

20% sobre el salario base al cumplirse los veinte años de servicio efectivo en la empresa.

ARTÍCULO 13.- AYUDA FAMILIAR.

Se establece una ayuda familiar para todas las categorías salariales por mes e hijo a su cargo en edades comprendidas entre los 0 a 16 años, ambos inclusive. Su cuantía aparece reflejada en el anexo 1.

ARTÍCULO 14.- TRABAJOS NOCTURNOS.

Debido a los pactos existentes históricamente en el centro de trabajo en el momento de la entrada en vigor del presente convenio colectivo, el personal que trabaje entre las 21,00 horas y las 06,00 horas de la mañana percibirá un plus diario por día real y efectivamente trabajado en el importe que figura en el anexo 1.

Sin perjuicio de todo lo anterior, respecto a lo no estipulado en el presente artículo, se estará expresamente a lo establecido, en esta materia, en el Convenio Colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado.

ARTÍCULO 15. - PAGAS EXTRAORDINARIAS

Durante la vigencia del presente convenio, el personal afectado por el mismo percibirá tres (3) pagas extraordinarias, que se abonarán los días quince (o día hábil posterior si cayera en festivo o fin de semana) de los meses de marzo, junio y diciembre en los importes que se fijan en las tablas salariales.

El importe bruto de las pagas extraordinarias es el indicado para cada puesto de trabajo o área funcional en la tabla Anexa.

El devengo de las pagas extraordinarias de Verano y Navidad es semestral. El devengo de la paga de beneficios es anual.

TITULO VI**TIEMPO DE TRABAJO****ARTÍCULO 16.- JORNADA DE TRABAJO PERSONAL JORNADA COMPLETA. DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA.**

La jornada de trabajo para el personal a jornada completa será de 1.776 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

ARTÍCULO 17.- HORAS EXTRAORDINARIAS. FESTIVOS.

1-. Horas Extraordinarias. Podrán trabajarse las horas extraordinarias determinadas en la Ley que no podrán exceder de 80 al año y se abonará en la cuantía reflejada en el anexo 1.

Las horas extraordinarias realizadas se podrán compensar con descanso en los términos establecidos legalmente.

2-. Festivos-. La jornada completa realizada de manera real y efectiva en domingos y festivos se retribuirá en la cuantía reflejada en el anexo 1.

3-. Festivos especiales 25 de diciembre y 1 de enero-. La jornada completa realizada de manera real y efectiva los días 25 de diciembre y 1 de enero se abonará a razón de 100,00 €/turno. Los turnos en los que se aplicará, son los del turno de tarde y turno de noche del día 24/12, turno de mañana del día 25/12, turno de tarde y turno de noche del día 31/diciembre y turno de mañana del día 01/enero.

ARTÍCULO 18.- TURNO DE TRABAJO.

Teniendo en cuenta que en el centro de trabajo de la Planta de Tratamiento de Biogás en el Parque Tecnológico de Valdemingómez – Madrid la actividad laboral se realiza por equipos de trabajo en régimen de turnos, en virtud de lo establecido en el artículo 45 del Convenio colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado, teniendo en cuenta que en el servicio, el personal, el personal viene obligado a permanecer en su puesto de trabajo hasta la llegada del relevo. El tiempo de trabajo durante la espera se abonará a prorrata del valor de la hora extraordinaria de trabajo, los tiempos inferiores se abonarán proporcionalmente, y no se computará como jornada extraordinaria.

ARTÍCULO 19.- VACACIONES.

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

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

TITULO VII**SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO****ARTÍCULO 20.- PRINCIPIOS GENERALES.**

Es compromiso de las partes, en cumplimiento de lo previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, fomentar cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de las personas trabajadoras frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz para prevenir aquellos.

TITULO VIII**CLASIFICACIÓN PROFESIONAL. MOVILIDAD FUNCIONAL. POLIVALENCIA FUNCIONAL****ARTÍCULO 21.- SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL. MOVILIDAD FUNCIONAL DEL PERSONAL.**

El sistema de clasificación profesional que se contempla en el presente Convenio se estructura en grupos profesionales; de conformidad con lo establecido en el Convenio Colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado.

Cada grupo profesional agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación; encuadrándose en los mismos las distintas áreas funcionales, tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

La pertenencia o adscripción a un grupo profesional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios de los mismos, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de las titulaciones, permisos, capacitaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional contemplados en la normativa vigente.

Los grupos profesionales, áreas funcionales y especialidades profesionales consignados en el convenio colectivo son meramente enunciativos y no suponen la obligación de tener cubiertos todos los cargos enumerados, si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requiere.

Todo el personal de la Empresa estará sujeto a la movilidad funcional, en los términos establecidos legalmente, según las necesidades a cubrir en los distintos servicios.

TITULO IX
RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 22.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

El régimen disciplinario aplicable será el establecido en el Convenio en el Convenio Colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado.

TITULO XI
SUBROGACIÓN DEL PERSONAL

ARTÍCULO 23.- ABSORCIÓN DEL PERSONAL.

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

TITULO XIII
IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

ARTÍCULO 24.- IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

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

Este compromiso conlleva remover los obstáculos que puedan dificultar o incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positivas u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación, entre otras, las políticas de contratación, empleo, igualdad de oportunidades, categorías profesionales, etc.

A tal finalidad, ambas partes llegan a los siguientes acuerdos:

- Los procedimientos de selección que impliquen promoción respetarán el principio de igualdad de oportunidades.
- Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro género.

2-. Todas las condiciones que se contienen en el presente Acuerdo, se dirigen indistintamente y afectarán, por igual, a ambos géneros.

TITULO XIV
PAZ SOCIAL

ARTÍCULO 25 - . GARANTÍA DE PAZ SOCIAL.

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

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

DISPOSICIONES ADICIONALES**DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. INCREMENTOS SALARIALES PARA LOS AÑOS 2022-2026**

Se establecen los siguientes incrementos salariales para todos los conceptos del anexo I los años 2022, 2023, 2024, 2025 y 2026.

Para el año 2022, se establece un incremento salarial del 3,0 % sobre la tabla salarial resultante para el año 2021. Ambas partes manifiestan expresamente que, respecto de la subida pactada para el año 2022 no procede hacer realizar regularización alguna puesto que a la fecha de la firma del convenio ya se ha aplicado dicho incremento con anterioridad a la firma del convenio.

Para el año 2023, se establece un incremento salarial del 3,25 % sobre la tabla salarial resultante para 2022.

Para el año 2024, se establece un incremento salarial del 1,00% sobre la tabla salarial resultante para 2023.

Para el año 2025, se establece un incremento salarial del 1,00% sobre la tabla salarial resultante para 2024.

Para el año 2026, se establece un incremento salarial del 1,00% sobre la tabla salarial resultante para 2025.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA**ANEXOS**

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA**PLUS VOLUNTARIO**

El plus voluntario que vienen percibiendo algunas de las personas trabajadoras a título personal como consecuencia de derechos adquiridos que históricamente vienen disfrutando, tiene por su propia naturaleza carácter compensable, absorbible y neutralizante.

Se acuerda suspender, con efectos del 1 de enero de 2023, temporalmente, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo Extraestatutario, dicho carácter compensable, absorbible y neutralizante.

Una vez finalice la vigencia de este acuerdo, el plus voluntario volverá a tener carácter compensable, absorbible y neutralizante.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA**GÉNERO NEUTRO**

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA**PROCEDIMIENTO RELATIVO A LAS ADAPTACIONES DE LA DURACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO, EN LA ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y EN LA FORMA DE PRESTACIÓN PARA HACER EFECTIVO EL DERECHO A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL, AL AMPARO DE LO ESTABLECIDO EN EL ART. 34 APARTADO 8º DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES****1-. Objeto.**

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

2-. Garantías del procedimiento.

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

3-. Procedimiento.

3.1. La persona trabajadora que pretenda solicitar la adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, al amparo de lo establecido en el

Art. 34 apartado 8º del Estatuto de los Trabajadores, deberá hacerlo a través de solicitud escrita, en el que se establezca de manera clara e inequívoca:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4. Impugnación judicial.

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

5. Reversibilidad de la adaptación.

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

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

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

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

7. Modificación legal o normativa.

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA

HORAS ADICIONALES

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

Estas horas adicionales se retribuirán se abonará a prorrata del valor de la hora extraordinaria de trabajo (con indicación en nómina bajo el concepto de ATD) y su realización será, en todo caso, voluntaria para el trabajador. El precio se incrementará anualmente en el mismo porcentaje de incremento que se indica en la disposición adicional primera.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEPTIMA

PAGA POR PRODUCCIÓN

Desde el año 2021 y hasta el año 2026 (ambos inclusive), las personas trabajadoras afectadas por este convenio tendrán derecho a percibir una paga de producción no consolidable, siempre y cuando el centro de trabajo se alcance la producción expresada en MWH indicada en la tabla y en el importe y términos indicados a más adelante.

De forma excepcional, teniendo en cuenta las fechas de inicio de las negociaciones de la parte del convenio colectivo, al haberse alcanzado la producción establecida por la empresa para los años 2021 y 2022, las personas trabajadoras percibirán un pago único no consolidable en concepto de paga por producción para los años 2021 y 2022.

Para el año 2021, al haberse alcanzado y superado la producción de 93.383 MWh, las personas trabajadoras afectadas por este convenio percibirán una paga de producción no consolidable de 1.260,00 euros brutos.

Para el año 2022, al haberse alcanzado y superado la producción de 139.651 MWh/año 2022, las personas trabajadoras afectadas por este convenio percibirán una paga de producción no consolidable de 1.190,70 euros brutos.

Para el año 2023 y hasta el año 2026, la paga de producción se abonará en los siguientes términos:

1. Prima mensual de producción. En el caso de que en el transcurso del mes se alcance la producción expresada en MWH indicada en la tabla, las personas trabajadoras afectadas por este convenio percibirán 75,00 € brutos. Dicha prima se abonará a mes vencido, es decir, junto con la nómina del mes siguiente a su devengo.

La prima mensual de producción en ningún caso tendrá carácter de consolidable.

TABLA DE OBJETIVOS MÍNIMOS MENSUALES	
MES	MWH/MES MÍNIMO
Enero	10.577,70
Febrero	8.089,20
Marzo	9.333,10
Abril	9.333,10
Mayo	9.333,10
Junio	8.710,80
Julio	9.333,10
Agosto	9.333,10
Septiembre	8.710,80
Octubre	9.333,10
Noviembre	9.333,10
Diciembre	10.577,70

2. Paga anual de producción.

En el caso de alcanzarse la producción anual expresada en MWH indicada en la tabla, las personas trabajadoras afectadas por este convenio tendrán derecho a percibir una paga de producción no consolidable en el importe recogido a continuación. Dicha paga se abonará junto con la nómina de enero del año siguiente a su devengo.

PRODUCCIÓN A ALCANZAR AL FINALIZAR EL AÑO. EN MWH/AÑO	PAGA PRODUCCIÓN EN €/AÑO TRABAJADOR
140.000,00	0,00
152.600,00	282,23
155.652,00	1.519,60
158.765,04	1.995,63
161.940,34	2.481,17
165.179,15	2.976,42

DISPOSICIÓN ADICIONAL OCTAVA**PRIMA POR FALTA DE ACCIDENTE**

La Compañía siempre se ha caracterizado por estar firmemente comprometida e implicada con la seguridad y salud de las personas trabajadoras en el ámbito laboral. Para ello, dispone de una Política de Seguridad y Salud cuyo objetivo básico y fundamental es la prevención de los riesgos laborales que sean como consecuencia de la actividad laboral, reduciendo al mínimo razonable y posible los riesgos inherentes al ambiente de trabajo.

La prevención de riesgos laborales está integrada en el conjunto de las actividades y decisiones, tanto en los procesos técnicos, en la organización del trabajo como en la línea jerárquica de la Empresa.

Reducir la accidentabilidad de forma sostenible en un mundo laboral complejo y cambiante no solo depende de tener normas y procedimientos, procesos productivos, máquinas e instalaciones correctas en términos de seguridad, sino que precisa ir más allá. Es necesario llevar a cabo una transformación cultural basada en el comportamiento, de manera que las personas sean conscientes de los riesgos y actúen en consecuencia.

Por ello, a partir del año 2022, de cara a seguir avanzando en dicha Cultura de Seguridad y al objeto de proyectarla en las personas trabajadoras, se acuerda, durante la vigencia del presente convenio colectivo, el abono de un pago de 500 euros anuales, a las personas trabajadoras que les resulte de aplicación el presente convenio, desglosado en 250,00 €/año para aquellas personas trabajadoras que no hayan tenido ningún accidente el año anterior, y adicionalmente 250,00 €/año si en el conjunto de toda la plantilla no se ha tenido ningún accidente en el año anterior en el centro de trabajo.

La prima por falta de accidente en ningún caso tendrá carácter de consolidable, y se abonará junto con la nómina del mes de febrero del año siguiente a su devengo.

De forma excepcional, teniendo en cuenta las fechas de inicio de las negociaciones de la parte del convenio colectivo, para el año 2021, se acuerda, el abono de un pago de 500 euros anuales, a las personas trabajadoras que les resulte de aplicación el presente convenio, desglosado en 250,00 €/año para aquellas personas trabajadoras que no hayan tenido ningún accidente el año anterior, y adicionalmente 250,00 €/año si en el conjunto de toda la plantilla no se ha tenido ningún accidente en el año anterior en el centro de trabajo. Dicha prima por falta de accidente en ningún caso tendrá carácter de consolidable.

DISPOSICIÓN FINAL

En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado que se aplicará de manera complementaria y subsidiaria y demás disposiciones de general aplicación, respetando en todo caso lo establecido en el artículo 84 del ET, que regula la concurrencia de Convenios.

ANEXO I

		TABLA 2022								
	PUESTO	SALARIO BASE MENSUAL	PLUS HIGIENE MENSUAL	PLUS TRANSPORTE (DÍA TRABAJO EFECTIVO)	PAGA EXTRA (3 UDS/AÑO) S.B. MÁS ANTIGÜEDAD	SALARIO ANUAL				
Grupo profesional Personal Técnico y Titulado.	Titulado/a grado	1.348,45	202,27	2,55	1.348,45	23.220,18				
	Técnico de grado superior	1.012,84	151,92	2,55	1.012,84	17.581,94				
Grupo profesional de administrativos.	Administrativo	868,86	130,33	2,55	868,86	15.163,10				
	Oficial/a	955,74	143,36	2,55	955,74	16.622,60				
Grupo profesional de operarios	Especialista	894,88	134,23	2,55	894,88	15.600,18				

TABLA COMPLEMENTOS 2022

PUESTO	PLUS NOCTURNIDAD (DÍA TRABAJO EFECTIVO)	PLUS FESTIVO (FESTIVO EFECTIVO)	PLUS ANTIGÜEDAD MENSUAL (5 AÑOS: 5% SALARIO BASE)	PLUS ANTIGÜEDAD MENSUAL (10 AÑOS: 10% SALARIO BASE)	PLUS ANTIGÜEDAD MENSUAL (15 AÑOS: 15% SALARIO BASE)	PLUS ANTIGÜEDAD MENSUAL (20 AÑOS: 20% SALARIO BASE)	AYUDA FAMILIAR (€/MES POR HIJO MENOR DE 16 AÑOS)	HORA EXTRA
Grupo profesional Personal Técnico y Titulado.	15,00	75,00	67,42	134,85	202,27	269,69	16,74	19,29
Técnico de grado superior	15,00	75,00	50,64	101,28	151,93	202,57	16,74	19,29
Administrativo	15,00	75,00	43,44	86,89	130,33	173,77	16,74	19,29
Oficial/a	15,00	75,00	47,79	95,57	143,36	191,15	16,74	19,29
Especialista	15,00	75,00	44,74	89,49	134,23	178,98	16,74	19,29

TABLA 2023

		TABLA 2023								
	PUESTO	SALARIO BASE MENSUAL	PLUS HIGIENE MENSUAL	PLUS TRANSPORTE (DÍA TRABAJO EFECTIVO)	PAGA EXTRA (3 UDS/AÑO) S.B. MÁS ANTIGÜEDAD	SALARIO ANUAL				
Grupo profesional Personal Técnico y Titulado	Titulado/a grado	1.392,28	208,84	2,63	1.392,28	23.974,84				
	Técnico de grado superior	1.045,76	156,86	2,63	1.045,76	18.153,35				
Grupo profesional de administrativos	Administrativo	897,10	134,57	2,63	897,10	15.655,90				
	Oficial/a	986,80	148,02	2,63	986,80	17.162,83				
Grupo profesional de operarios	Especialista	923,97	138,59	2,63	923,97	16.107,19				

TABLA COMPLEMENTOS 2023

PUESTO	PLUS NOCTURNIDAD (DÍA TRABAJO EFECTIVO)	PLUS FESTIVO (FESTIVO EFECTIVO)	PLUS ANTIGÜEDAD MENSUAL (5 AÑOS: 5% SALARIO BASE)	PLUS ANTIGÜEDAD MENSUAL (10 AÑOS: 10% SALARIO BASE)	PLUS ANTIGÜEDAD MENSUAL (15 AÑOS: 15% SALARIO BASE)	PLUS ANTIGÜEDAD MENSUAL (20 AÑOS: 20% SALARIO BASE)	AYUDA FAMILIAR (€/MES POR HIJO MENOR DE 16 AÑOS)	HORA EXTRA
Grupo profesional Personal Técnico y Titulado	15,49	77,44	69,61	139,23	209,84	278,46	17,28	19,92
Técnico de grado superior	15,49	77,44	52,29	104,58	156,86	209,15	17,28	19,92
Administrativo	15,49	77,44	44,86	89,71	134,57	179,42	17,28	19,92
Oficial/a	15,49	77,44	49,34	98,68	148,02	197,36	17,28	19,92
Especialista	15,49	77,44	46,20	92,40	138,59	184,79	17,28	19,92

TABLA 2024

	PUESTO	SALARIO BASE MENSUAL	PLUS HIGIENE MENSUAL	PLUS TRANSPORTE (DÍA TRABAJO EFECTIVO)	PAGA EXTRA (3 UDS/AÑO) S.B. MÁS ANTIGÜEDAD	SALARIO ANUAL
Grupo profesional Personal Técnico y Titulado.	Titulado/a grado	1.406,20	210,93	2,66	1.406,20	24.214,59
	Técnico de grado superior	1.056,22	158,43	2,66	1.056,22	18.334,88
Grupo profesional de administrativos.	Administrativo	906,07	135,91	2,66	906,07	15.812,46
	Oficial/a	996,67	149,50	2,66	996,67	17.334,46
Grupo profesional de operarios	Especialista	933,21	139,98	2,66	933,21	16.288,26

TABLA COMPLEMENTOS 2024

	PUESTO	PLUS NOCTURNIDAD (DÍA TRABAJO EFECTIVO)	PLUS FESTIVO (FESTIVO EFECTIVO)	PLUS ANTIGÜEDAD MENSUAL (5 AÑOS: 5% SALARIO BASE)	PLUS ANTIGÜEDAD MENSUAL (10 AÑOS: 10% SALARIO BASE)	PLUS ANTIGÜEDAD MENSUAL (15 AÑOS: 15% SALARIO BASE)	PLUS ANTIGÜEDAD MENSUAL (20 AÑOS: 20% SALARIO BASE)	AYUDA FAMILIAR (€/MES POR HIJO MENOR DE 16 AÑOS)	HORA EXTRA
Grupo profesional Personal Técnico y Titulado	Titulado/a grado	15,64	78,21	70,31	140,62	210,93	281,24	17,46	20,56
	Técnico de grado superior	15,64	78,21	52,81	105,62	158,43	211,24	17,46	20,56
Grupo profesional de administrativos	Administrativo	15,64	78,21	45,30	90,61	135,91	181,21	17,46	20,56
	Oficial/a	15,64	78,21	49,83	99,67	149,50	199,33	17,46	20,56
Grupo profesional de operarios	Especialista	15,64	78,21	46,66	93,32	139,98	186,64	17,46	20,56

TABLA 2025

	PUESTO	SALARIO BASE MENSUAL	PLUS HIGIENE MENSUAL	PLUS TRANSPORTE (DÍA TRABAJO EFECTIVO)	PAGA EXTRA (3 UDS/AÑO) S.B. MÁS ANTIGÜEDAD	SALARIO ANUAL
Grupo profesional Personal Técnico y Titulado	Titulado/a grado	1.420,26	213,04	2,69	1.420,26	24.456,73
	Técnico de grado superior	1.066,78	160,01	2,69	1.066,78	18.518,23
Grupo profesional de administrativos.	Administrativo	915,13	137,27	2,69	915,13	15.970,58
	Oficial/a	1.006,63	150,99	2,69	1.006,63	17.507,81
Grupo profesional de operarios	Especialista	942,54	141,38	2,69	942,54	16.430,95

TABLA COMPLEMENTOS 2025

	PUESTO	PLUS NOCTURNIDAD (DÍA TRABAJO EFECTIVO)	PLUS FESTIVO (FESTIVO EFECTIVO)	PLUS ANTIGÜEDAD MENSUAL (5 AÑOS: 5% SALARIO BASE)	PLUS ANTIGÜEDAD MENSUAL (10 AÑOS: 10% SALARIO BASE)	PLUS ANTIGÜEDAD MENSUAL (15 AÑOS: 15% SALARIO BASE)	PLUS ANTIGÜEDAD MENSUAL (20 AÑOS: 20% SALARIO BASE)	AYUDA FAMILIAR (€/MES POR HIJO MENOR DE 16 AÑOS)	HORA EXTRA
Grupo profesional Personal Técnico y Titulado	Titulado/a grado	15,80	78,99	71,01	142,03	213,04	284,05	17,63	21,23
	Técnico de grado superior	15,80	78,99	53,34	106,68	160,02	213,36	17,63	21,23
Grupo profesional de administrativos.	Administrativo	15,80	78,99	45,76	91,51	137,27	183,03	17,63	21,23
	Oficial/a	15,80	78,99	50,33	100,66	151,00	201,33	17,63	21,23
Grupo profesional de operarios	Especialista	15,80	78,99	47,13	94,25	141,38	188,51	17,63	21,23

TABLA 2026

	PUESTO	SALARIO BASE MENSUAL	PLUS HIGIENE MENSUAL	PLUS TRANSPORTE (DÍA TRABAJO EFECTIVO)	PAGA EXTRA (3 UDS/AÑO) S.B. MÁS ANTIGÜEDAD	SALARIO ANUAL
Grupo profesional Personal Técnico y Titulado	Titulado/a grado	1.434,46	215,17	2,71	1.434,46	24.701,30
	Técnico de grado superior	1.077,45	161,61	2,71	1.077,45	18.703,42
Grupo profesional de administrativos	Administrativo	924,28	138,64	2,71	924,28	16.130,29
	Oficial/a	1.016,70	152,50	2,71	1.016,70	17.682,88
Grupo profesional de operarios	Oficial/a	951,96	142,79	2,71	951,96	16.595,25
	Especialista					

TABLA COMPLEMENTOS 2026

	PUESTO	PLUS NOCTURNIDAD (DÍA TRABAJO EFECTIVO)	PLUS FESTIVO (FESTIVO EFECTIVO)	PLUS ANTIGÜEDAD MENSUAL (5 AÑOS; 5% SALARIO BASE)	PLUS ANTIGÜEDAD MENSUAL (10 AÑOS; 10% SALARIO BASE)	PLUS ANTIGÜEDAD MENSUAL (15 AÑOS; 15% SALARIO BASE)	PLUS ANTIGÜEDAD MENSUAL (20 AÑOS; 20% SALARIO BASE)	AYUDA FAMILIAR (€/MES POR HIJO MENOR DE 16 AÑOS)	HORA EXTRA
Grupo profesional Personal Técnico y Titulado	Titulado/a grado	15,96	79,78	71,72	143,45	215,17	286,89	17,81	21,92
	Técnico de grado superior	15,96	79,78	53,87	107,74	161,62	215,49	17,81	18,00
Grupo profesional de administrativos	Administrativo	15,96	79,78	46,21	92,43	138,64	184,86	17,81	21,92
	Oficial/a	15,96	79,78	50,84	101,67	152,51	203,34	17,81	21,92
Grupo profesional de operarios	Oficial/a	15,96	79,78	47,60	95,20	142,79	190,39	17,81	21,92
	Especialista								

(03/21.481/23)



I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 3** *RESOLUCIÓN de 21 de diciembre de 2023, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación de la revisión salarial, año 2023, del convenio colectivo de la empresa EFS Mantenimiento y Servicios Técnicos, suscrito por la Comisión Negociadora (código número 28102811012020).*

Examinado el acta de la revisión salarial año 2023 del convenio colectivo de la empresa EFS Mantenimiento y Servicios Técnicos, suscrito por la Comisión Negociadora el día 24 de mayo de 2023, 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 38/2023, de 23 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 31 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, 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 dicha revisión salarial del convenio colectivo 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 Economía y 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 21 de diciembre de 2023.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

REUNIDOS

De una parte, D.^a María Pilar Verdeal García, mayor de edad, actuando en nombre y representación de la mercantil TK Airports Solutions, con CIF: A-33490707, y con domicilio a efectos de notificaciones en polígono Vega Baiña, s/n, 33682 Mieres, Asturias.

Y de otra, D. Daniel Coca Marcos, mayor de edad, actuando en nombre y representación del Comité de Empresa, con domicilio en calle Lope de Vega, número 38, cuarto, código postal 28014 de Madrid, y titular del DNI: 50.7**.***-F.

Ambas partes se reconocen la capacidad suficiente para negociar la subida salarial correspondiente al ejercicio 2023.

MANIFIESTAN

Que ambas partes consideran la necesidad de actualizar los salarios de las personas trabajadoras en la empresa TK Airport Solutions, en el Aeropuerto Adolfo Suárez Madrid-Barajas, para el año 2023.

ACUERDAN

Primero

Incremento salarial para el año 2023 del 4 por 100, aplicable a la totalidad de conceptos salariales que figuran en las tablas salariales del convenio.

Segundo

El incremento se aplicará a partir de la nómina de junio de 2023.

Tercero

Los atrasos devengados desde el 1 de enero al 31 de mayo de 2023 serán abonados en la nómina de junio de 2023.

Cuarto

Se adjuntan las tablas salariales de 2023.

Ambas partes, en prueba de conformidad, firman el presente acuerdo, que registrarán en la Dirección General de Trabajo de la Comunidad de Madrid.

Madrid, a 24 de mayo de 2023.—El Presidente del Comité de Empresa, Daniel Coca Marcos.—RR.HH. TK Airport Solution, María Pilar Verdeal García.

ANEXO I
TABLAS SALARIALES 2023
TABLAS SALARIALES NIVEL 1

			SALARIO	PLUS DISPONIBILIDAD	PLUS TRANSPORTE	PAGAS EXTRAORDINARIAS		TOTAL €
GRUPO PROFESIONAL	G.C.	CATEGORÍA	12 MENSUALIDADES	12 MENSUALIDADES	DÍA DE TRABAJO	JUNIO	DICIEMBRE	BRUTOS/AÑO
Administrativos	5	Agte. Adtvo.	921,34	599,95	3,47	1.521,29	1.521,29	22.048,10
Serv. Auxiliares	9	Agte. Serv. Aux.	921,34	565,94	3,47	1.487,28	1.487,28	21.572,07
Serv. Auxiliares Pasarelas	9	Agte. Serv. Aux.P.	921,34	394,85	3,47	1.316,19	1.316,19	19.172,06
TABLAS DE PLUSES Y CONCEPTOS VARIABLES NIVEL I								
			H. EXTRAS	H. NOCTURNAS	H. FESTIVAS	H. DOMINGOS	FRACC. JORNADA	
GRUPO PROFESIONAL	G.C.	CATEGORÍA	€/HORA	€/HORA	€/HORA	€/HORA	€/DÍA	
Administrativos	5	Agte. Adtvo.	15,66	1,62	4,27	2,80	17,73	
Serv. Auxiliares	9	Agte. Serv. Aux.	15,66	1,62	4,27	2,80	17,73	
Serv. Auxiliares Pasarelas	9	Agte. Serv. Aux.P.	15,66	1,62	4,27	2,80	17,73	

TABLAS SALARIALES NIVEL 2

			SALARIO	PLUS DISPONIBILIDAD	PLUS TRANSPORTE	PAGAS EXTRAORDINARIAS		TOTAL €
GRUPO PROFESIONAL	G.C.	CATEGORÍA	12 MENSUALIDADES	12 MENSUALIDADES	DÍA DE TRABAJO	JUNIO	DICIEMBRE	BRUTOS/AÑO
Administrativos	5	Agte. Adtvo.	922,24	600,55	3,48	1.522,79	1.522,79	22.070,14
Serv. Auxiliares	9	Agte. Serv. Aux.	922,24	566,51	3,48	1.488,75	1.488,75	21.593,64
Serv. Auxiliares Pasarelas	9	Agte. Serv. Aux.P.	922,24	395,23	3,48	1.317,48	1.317,48	19.195,85
TABLAS DE PLUSES Y CONCEPTOS VARIABLES NIVEL 2								
			H. EXTRAS	H. NOCTURNAS	H. FESTIVAS	H. DOMINGOS	FRACC. JORNADA	
GRUPO PROFESIONAL	G.C.	CATEGORÍA	€/HORA	€/HORA	€/HORA	€/HORA	€/DÍA	
Administrativos	5	Agte. Adtvo.	16,27	1,68	4,42	2,96	18,44	
Serv. Auxiliares	9	Agte. Serv. Aux.	16,27	1,68	4,42	2,96	18,44	
Serv. Auxiliares Pasarelas	9	Agte. Serv. Aux.P.	16,27	1,68	4,42	2,96	18,44	

TABLAS SALARIALES NIVEL 3

			SALARIO	PLUS DISPONIBILIDAD	PLUS TRANSPORTE	PAGAS EXTRAORDINARIAS		TOTAL €
GRUPO PROFESIONAL	G.C.	CATEGORÍA	12 MENSUALIDADES	12 MENSUALIDADES	DÍA DE TRABAJO	JUNIO	DICIEMBRE	BRUTOS/ AÑO
Administrativos	5	Agte. Adtvo.	948,86	617,87	3,56	1.566,73	1.566,73	22.703,73
Serv. Auxiliares	9	Agte. Serv. Aux.	948,86	582,85	3,56	1.531,71	1.531,71	22.213,12
Serv. Auxiliares Pasarelas	9	Agte. Serv. Aux.P.	948,86	406,66	3,56	1.355,52	1.355,52	19.746,66

TABLAS DE PLUSES Y CONCEPTOS VARIABLES NIVEL 3

			H. EXTRAS	H. NOCTURNAS	H. FESTIVAS	H. DOMINGOS	FRACC. JORNADA
GRUPO PROFESIONAL	G.C.	CATEGORÍA	€/HORA	€/HORA	€/HORA	€/HORA	€/DÍA
Administrativos	5	Agte. Adtvo.	16,78	1,72	4,59	3,00	18,98
Serv. Auxiliares	9	Agte. Serv. Aux.	16,78	1,72	4,59	3,00	18,98
Serv. Auxiliares Pasarelas	9	Agte. Serv. Aux.P.	16,78	1,72	4,59	3,00	18,98

TABLAS SALARIALES NIVEL 4

			SALARIO	PLUS DISPONIBILIDAD	PLUS TRANSPORTE	PAGAS EXTRAORDINARIAS		TOTAL €
GRUPO PROFESIONAL	G.C.	CATEGORÍA	12 MENSUALIDADES	12 MENSUALIDADES	DÍA DE TRABAJO	JUNIO	DICIEMBRE	BRUTOS/ AÑO
Administrativos	5	Agte. Adtvo.	1002,06	652,54	3,78	1654,60	1654,60	23.980,86
Serv. Auxiliares	9	Agte. Serv. Aux.	1002,06	615,51	3,78	1617,58	1617,58	23.462,63
Serv. Auxiliares Pasarelas	9	Agte. Serv. Aux.P.	1002,06	429,59	3,78	1431,65	1431,65	20.859,58

TABLAS DE PLUSES Y CONCEPTOS VARIABLES NIVEL 4

			H. EXTRAS	H. NOCTURNAS	H. FESTIVAS	H. DOMINGOS	FRACC. JORNADA
GRUPO PROFESIONAL	G.C.	CATEGORÍA	€/HORA	€/HORA	€/HORA	€/HORA	€/DÍA
Administrativos	5	Agte. Adtvo.	17,71	1,86	4,85	3,17	20,05
Serv. Auxiliares	9	Agte. Serv. Aux.	17,71	1,86	4,85	3,17	20,05
Serv. Auxiliares Pasarelas	9	Agte. Serv. Aux.P.	17,71	1,86	4,85	3,17	20,05

TABLAS SALARIALES NIVEL 5

			SALARIO	PLUS DISPONIBILIDAD	PLUS TRANSPORTE	PAGAS EXTRAORDINARIAS		TOTAL €
GRUPO PROFESIONAL	G.C.	CATEGORÍA	12 MENSUALIDADES	12 MENSUALIDADES	DÍA DE TRABAJO	JUNIO	DICIEMBRE	BRUTOS/ AÑO
Administrativos	5	Agte. Adtvo.	1057,16	688,44	3,98	1.745,61	1.745,61	25.299,48
Serv. Auxiliares	9	Agte. Serv. Aux.	1057,16	649,37	3,98	1.706,53	1.706,53	24.752,58
Serv. Auxiliares Pasarelas	9	Agte. Serv. Aux.P.	1057,16	649,37	3,98	1.706,53	1.706,53	24.752,58

TABLAS DE PLUSES Y CONCEPTOS VARIABLES NIVEL 5								
			H. EXTRAS	H. NOCTURNAS	H. FESTIVAS	H. DOMINGOS	FRACC. JORNADA	
GRUPO PROFESIONAL	G.C.	CATEGORÍA	€/HORA	€/HORA	€/HORA	€/HORA	€/DÍA	
Administrativos	5	Agte. Adtvo.	18,68	1,97	5,11	3,35	21,14	
Serv. Auxiliares	9	Agte. Serv. Aux.	18,68	1,97	5,11	3,35	21,14	
Serv. Auxiliares Pasarelas	9	Agte. Serv. Aux.P.	18,68	1,97	5,11	3,35	21,14	

TABLAS SALARIALES NIVEL 6

			SALARIO	PLUS DISPONIBILIDAD	PLUS TRANSPORTE	PAGAS EXTRAORDINARIAS		TOTAL €
GRUPO PROFESIONAL	G.C.	CATEGORÍA	12 MENSUALIDADES	12 MENSUALIDADES	DÍA DE TRABAJO	JUNIO	DICIEMBRE	BRUTOS/ AÑO
Administrativos	5	Agte. Adtvo.	1131,16	736,63	4,26	1867,80	1867,80	27.070,45
Serv. Auxiliares	9	Agte. Serv. Aux.	1131,16	694,83	4,26	1825,99	1825,99	26.485,26
Serv. Auxiliares Pasarelas	9	Agte. Serv. Aux.P.	1131,16	694,83	4,26	1825,99	1825,99	26.485,26

TABLAS DE PLUSES Y CONCEPTOS VARIABLES NIVEL 6								
			H. EXTRAS	H. NOCTURNAS	H. FESTIVAS	H. DOMINGOS	FRACC. JORNADA	
GRUPO PROFESIONAL	G.C.	CATEGORÍA	€/HORA	€/HORA	€/HORA	€/HORA	€/DÍA	
Administrativos	5	Agte. Adtvo.	19,99	2,11	5,47	3,58	22,62	
Serv. Auxiliares	9	Agte. Serv. Aux.	19,99	2,11	5,47	3,58	22,62	
Serv. Auxiliares Pasarelas	9	Agte. Serv. Aux.P.	19,99	2,11	5,47	3,58	22,62	

OTROS CONCEPTOS/TODOS LOS NIVELES

Grupo Serv. Auxiliares y Serv. Auxiliares Pasarelas "Coordinador"	Ayuda de transporte / Mes	151,16
Grupo Serv. Auxiliares y Serv. Auxiliares Pasarelas "Conductor"	Ayuda de transporte / Mes	87,58
Todos los Grupos Profesionales / Todas las Categorías	Plus Navidad Todos los turnos	80,32
Todos los Grupos Profesionales / Todas las Categorías	Plus Navidad Noche	149,17
Todos los Grupos Profesionales / Todas las Categorías	Día de Retén / Día	206,54
Grupo Agte. Adtvo. "Administrativo"	Plus Calidad / Mes	98,80
Grupo Serv. Auxiliares y Serv. Auxiliares Pasarelas "Jefe de Servicio"	Plus Calidad / Mes	98,80
Grupo Serv. Auxiliares y Serv. Auxiliares Pasarelas "Coordinador"	Plus Calidad / Mes	93,60
Grupo Serv. Auxiliares y Serv. Auxiliares Pasarelas "Conductor"	Plus Calidad / Mes	72,80
Todos los Grupos Profesionales / Todas las Categorías	Ayuda de Manutención / Día	2,70

TABLA DE COMPLEMENTOS FUNCIONALES

FUNCIONES	IMPORTE € / MES
Jefe de Servicio	290,05
Coordinador	117,96

(03/21.483/23)



I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 4 *RESOLUCIÓN de 21 de diciembre de 2023, 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 Teka Industrial, S. A., centro de Alcalá de Henares (código número 28012162012002).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la Empresa Teka Industrial, S. A., centro de Alcalá de Henares, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 11 de octubre de 2023, 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 38/2023, de 23 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 31 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, 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 Economía y 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 21 de diciembre de 2023.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

TEKA INDUSTRIAL S.A.**TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO CENTRO ALCALÁ DE HENARES**

Capítulo Primero

SECCIÓN 1ª ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

Artículo 1º. Ámbito territorial

Este Convenio Colectivo concertado por la Comisión Negociadora, formada de una parte por la Representación de la Empresa y de otra, en Representación Social, los Delegados de Personal, es de aplicación, con prevalencia sobre cualquier otro, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 82.3 y 84 del Estatuto de los Trabajadores, a todo el personal que forme parte de la plantilla activa de Teka Industrial S.A., adscritos al Centro que la Empresa tiene en Carretera de Barcelona km. 35,100 en Alcalá de Henares (Madrid).

Artículo 2º. Ámbito funcional

El presente Convenio Colectivo establece y regula las normas por las que han de regirse las relaciones laborales entre la empresa Teka Industrial S.A. y su personal laboral en aquellas actividades relacionadas con las actividades vinculadas al depósito, almacenaje, logística y distribución de electrodomésticos y productos para equipar cocina y baño, así como la comercialización y servicio pre-venta y post-venta.

Artículo 3º. Ámbito personal

Quedan sometidos a las disposiciones del presente Convenio Colectivo todas las personas trabajadoras de la Empresa adscritos al Centro Logístico de Alcalá de Henares (Madrid), cualquiera que sea su categoría y las funciones que realicen, con la sola excepción de aquellos que desempeñen el cargo de personal laboral de alta dirección sujeto al Real Decreto 1382/1985, de 1 de Agosto.

No obstante, lo dispuesto en el primer párrafo de este artículo, quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio, a efectos del tratamiento salarial, del establecimiento de los incrementos anuales, del sistema de promoción y de todos los aspectos contenidos en el Convenio que así lo especifiquen, todos los empleados/as con Grupo Profesional 00, 01 y 02 que les sea de aplicación el Sistema de Trabajo por Objetivos (STI).

Las referencias de género que puedan hacerse en el Convenio Colectivo deben entenderse como realizadas a ambos géneros, sin discriminación alguna al respecto.

Artículo 4º. Ámbito temporal

El periodo de duración del presente Convenio será de 4 años, entrando en vigor el día 1 de enero de 2022 y finalizando el día 31 de diciembre de 2025, cualquiera que sea su tramitación reglamentaria. El presente Convenio Colectivo se prorrogará de año en año siempre y cuando no mediase denuncia expresa de las partes.

Artículo 5º. Denuncia

La denuncia del convenio se efectuará conforme a lo dispuesto en el artículo 89 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, debiendo formularse con una antelación mínima de un mes a la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 6º. Vinculación a lo pactado

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible. No obstante, en caso de que la Autoridad Laboral, en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobase algunos de los pactos aquí establecidos, ambas partes se comprometen a negociar la subsanación de los artículos rechazados, permaneciendo con plena validez el resto del articulado del presente Convenio.

SECCIÓN 2ª COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN Y GARANTÍAS PERSONALES

Artículo 7º. Compensación y absorción

Las mejores condiciones económicas devenidas de normas laborales establecidas legalmente, tanto presentes como futuras, sean de general o particular aplicación, sólo tendrán eficacia si, consideradas globalmente, en cómputo anual, resultaran superiores a las establecidas en este Convenio.

Artículo 8º. Garantía Personal

Se respetarán las situaciones económicas personales que, con carácter global y en cómputo anual, excedan de las condiciones pactadas en el presente convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam."

Capítulo Segundo

*Jornada de trabajo, calendario laboral, vacaciones y permisos retribuidos***Artículo 9º. Jornada de Trabajo**

Las horas de presencia de todo el personal serán 1.760 de Lunes a Viernes, que coincidirán con las efectivamente trabajadas para el personal con jornada partida.

Las personas trabajadoras que presten servicios a jornada continua trabajarán 1.705 horas, de las cuales ya ha sido descontado el descanso de 15 minutos que tiene la consideración de trabajo efectivo.

Artículo 10º. Horario de trabajo

El horario de trabajo, dependiendo de la naturaleza del servicio, se desarrollará de la siguiente forma:

- 1) Personal de Almacén - Logístico; en turnos continuos, de Lunes a Viernes de 6,00 a 14,00 horas; de 14,00 a 22,00 horas. El turno de 22,00 a 06,00 horas será de Domingo a Jueves.
Las personas trabajadoras que presten servicios a jornada continua disfrutarán de 15 minutos diarios de descanso que se computarán como tiempo de trabajo efectivo.
- 2) Personal de Oficinas.
 - 2.1.- De Lunes a Jueves: la jornada ordinaria para personal de oficinas será de 8 horas, durante todo el año, con entrada por la mañana a las 8:00 horas y salida a las 14:00 h y de tarde con entrada a las 15:30 h y salida de 17:30 a 18:00 horas, en función del tiempo empleado para la comida, cuya interrupción mínima será de 90 minutos. En cualquier caso, se deberá respetar las 8 horas de trabajo diarios.
 - 2.2.- Viernes: De 8:00 h a 16:00 h.
 - 2.3.- Mes de Agosto: De 8:00 h a 16:00 h. Siempre con garantía de servicio al cliente.

Artículo 11º. Calendario Laboral

La fijación del calendario laboral será acordada para cada año entre la Dirección de la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores, una vez sean conocidas las festividades oficiales y con carácter previo al inicio del año de aplicación. En caso de no llegarse a un acuerdo entre ambas partes, la Dirección de la Empresa establecerá el calendario laboral aplicable, sin menoscabo de las acciones legales que asistan a la Representación Legal de los Trabajadores.

El calendario laboral, que recogerá las horas de trabajo efectivo, incluirá el horario de trabajo, con las horas de comienzo y final de cada jornada, los tiempos de descanso y las diversas modalidades de jornada que existen en la empresa. El Departamento del COC contará con un calendario laboral propio acorde a cubrir las necesidades del servicio al Cliente y el Departamento del CAU elaborará también un calendario que le permita cubrir las necesidades que le son propias.

Respecto a la regulación de los días de exceso de jornada será la siguiente:

- 1º.- Los días de exceso de jornada se establecerán de común acuerdo entre empresa y la persona trabajadora.
- 2º.- La propuesta de disfrute de los días de exceso de jornada debe ser solicitado por cada persona trabajadora cuando esté confeccionado el calendario laboral, exceptuando dos días como máximo que la persona trabajadora puede no solicitar en ese momento y hacerlo durante el transcurso del año.

3º.- Una vez aprobado el calendario laboral, los días de exceso de jornada que sean solicitados coincidiendo con la confección del calendario vacacional, solo podrán ser denegados si en las fechas requeridas ya existen un número de solicitudes aprobadas bien por vacaciones o bien por días de exceso de jornada, que la suma de ambas sobrepase el 12% de empleado/as en la Categoría correspondiente.

4º.- El disfrute de los días de exceso de jornada que el personal puede solicitar durante el transcurso del año según lo expresado en el punto 2º, será preavisado y solicitado por escrito a la empresa con un mínimo de una semana de antelación y la empresa contestará a la persona trabajadora en un plazo de 48 horas a contar desde la solicitud.

Sólo podrán ser denegados en el caso de que ya existan un porcentaje de solicitudes de “días de exceso de jornada” aprobadas para las fechas solicitadas superior al 12% del personal de la Categoría correspondiente.

5º.- Referente a la preferencia de las fechas de disfrute de los días de exceso de jornada se tendrá en cuenta la fecha de la solicitud de cada operario/a y no obstante se debe dar preferencia a las personas trabajadoras que no hayan disfrutado de días de exceso de jornada en determinados periodos que otros solicitantes si los han disfrutado con anterioridad. Por lo tanto, se debe mantener un principio de proporcionalidad del disfrute o reparto equitativo de los mismos.

6º.- La empresa deberá dar traslado y poner en conocimiento de la Representación Legal de los Trabajadores, los días de disfrute por cada una de las personas trabajadoras, para poder establecer un mejor control sobre la correcta asignación de los mismos.

Queda por tanto expresamente excluida la posibilidad de acumular los días de exceso de jornada de un año para otro, salvo que, por necesidades del trabajo, no se hubiesen podido disfrutar durante el año natural, en cuyo caso podrán disfrutarse hasta el 31 de Enero del siguiente año.

Los días de exceso de jornada no disfrutados a 31 de Enero del año siguiente, quedarán regularizados como horas extraordinarias.

Artículo 12º. Reducciones de Jornada por Guarda Legal

Las reducciones de jornada por guarda legal quedarán reguladas por lo establecido en el artículo 37.6 del estatuto de los Trabajadores.

Artículo 13º. Vacaciones

Todo el personal disfrutará, obligatoriamente, de 22 días laborables de vacaciones anuales retribuidas, de los cuales 10 días laborales se disfrutarán con carácter preferencial y como periodo general en la segunda quincena del mes de agosto.

Para el resto de los días de disfrute de vacaciones se aplicarán los siguientes criterios:

- a) 5 días adicionales se unirán al periodo preferencial/general de agosto, siendo a propuesta de la Empresa la determinación de los mismos en función de las necesidades del servicio, si bien se tendrán en cuenta las solicitudes de las personas trabajadoras para compaginar los periodos de disfrute en la medida de lo posible.

El disfrute de estos días podrá ser modificado tanto en su número como en su disposición en el calendario siempre de común acuerdo entre empresa y la persona trabajadora.

- b) El resto de los días pendientes (7) se disfrutarán con carácter preferencial entre los meses de Febrero a Noviembre a determinar por la Empresa y la persona trabajadora de común acuerdo en función de las necesidades del servicio.

Los días de disfrute de vacaciones o aquel personal que por necesidades de la Empresa disfrute de vacaciones fuera del periodo general establecido deberá conocer la fecha de éstas con al menos dos meses de antelación.

Asimismo, el día de inicio del periodo general/preferencial podrá ser modificado siempre de común acuerdo entre empresa y representación legal de los Trabajadores.

Quien en la fecha de las vacaciones colectivas no tenga completado el año de trabajo, disfrutará la parte proporcional al tiempo trabajado, considerando que el año se inicia a estos efectos el 1 de Enero de cada año.

Queda por tanto expresamente excluida la posibilidad de acumular las vacaciones de un año para otro, salvo que, por necesidades del trabajo, no se hubiesen podido disfrutar durante el año natural, en cuyo caso podrán disfrutarse hasta el 31 de Enero del siguiente año.

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

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

Artículo 14º. Licencias retribuidas

La persona trabajadora tendrá derecho a licencia retribuida con arreglo a la retribución fija, avisando con la posible antelación, por los periodos de tiempo y los motivos que se expresan a continuación:

- a) Fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho e hijos en línea consanguínea: la persona trabajadora disfrutará de siete días naturales, ampliables a dos días más por desplazamiento a otras provincias.
- b) El Fallecimiento hijos políticos, padres y padres políticos: la persona trabajadora disfrutará de cuatro días, ampliables a dos días más por desplazamientos a otras provincias.
- c) Fallecimiento de abuelos y abuelos políticos, hermanos y hermanos políticos, nietos y nietos políticos: La persona trabajadora disfrutará de tres días naturales, de los cuales dos días deberán ser laborables; ampliables a dos días más en caso de desplazamiento a otras provincias.
- d) Accidente, enfermedad grave, ingreso hospitalario o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario de cónyuge, pareja de hecho, hijos e hijos políticos, padres y padres políticos, abuelos y abuelos políticos, hermanos y hermanos políticos, nietos y nietos políticos: La persona trabajadora disfrutará de cinco días, ampliables a dos días más por desplazamiento a otras provincias.
- e) Matrimonio de la persona trabajadora o registro de pareja de hecho: La persona trabajadora disfrutará de quince días naturales.
- f) Matrimonio de padres, hijos o hermanos: La persona trabajadora disfrutará de un día natural.
- g) Traslado de domicilio: La persona trabajadora disfrutará de un día natural.
- h) Asistencia a consulta médica de especialistas o pruebas médicas especiales de la persona trabajadora: la persona trabajadora disfrutará del tiempo necesario, debiendo presentar el justificante acreditativo.
- i) Asimismo, la persona trabajadora podrá disponer de hasta 16 horas anuales para acompañamiento de hijos menores de 16 años y familiares de primer grado de consanguinidad para consulta médica de especialista o pruebas médicas especiales siempre y cuando el horario de consulta sea coincidente con el de su jornada laboral, debiendo presentar justificante acreditativo.
- j) Por el tiempo necesario, con el límite de 16 horas anuales, en los casos de asistencia de la persona trabajadora a consulta médica general o de cabecera y en los casos de acompañamiento de hijo en edad pediátrica a consulta médica siempre y cuando el horario de consulta sea coincidente con el de su jornada laboral, debiendo presentar justificante acreditativo.
- k) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), 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.

Para el apartado d), dicha licencia podrá ser disfrutada por la persona trabajadora en un plazo de 10 días naturales siguientes al hecho causante, siendo imprescindible la conformidad de la Dirección de la Empresa para el disfrute del permiso en este periodo distinto y separado al día en que se produce el hecho causante.

De haber cumplido el empleado/a su jornada de trabajo, las Licencias Retribuidas de los apartados a), b), c) y d) comenzarán a contarse a partir del día siguiente del hecho causante.

A todos los efectos anteriormente señalados, se reconocerá la paternidad, maternidad o convivencia de hecho, suficientemente documentada haya o no vínculo matrimonial.

A todos los efectos anteriormente señalados, la situación de los hijos, cónyuge, pareja de hecho legalmente constituida, deberá haber sido inscrita en el Registro correspondiente, y comunicada al Departamento de Recursos Humanos con carácter previo al disfrute de los permisos que correspondan.

El cómputo de los permisos regulados en los apartados a), b), c) y e) de este artículo, en los casos en que el hecho causante suceda en día no laborable para la persona trabajadora, se iniciará en el primer día laborable siguiente para la persona trabajadora.

Artículo 14. Bis. Ausencia por Causa de Fuerza Mayor

Conforme establece la actual regulación del Estatuto de los Trabajadores, la persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

Artículo 15º. Permisos oficiales

Las personas trabajadoras matriculadas en cursos organizados por Centros Oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia, para la obtención de un título académico o profesional, de acuerdo con la Ley General de Educación, tendrán derecho:

- a) A los permisos necesarios, por el tiempo máximo de diez días al año, para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación, sin alteración alguna de sus derechos laborales. A los mismos efectos, también podrán solicitar la división de las vacaciones anuales en periodos distintos, siempre que ello sea compatible con la organización del trabajo, en el Departamento en que preste sus servicios.
- b) En el caso de que asistan con regularidad a las clases correspondientes a los cursos a que se refiere el apartado anterior, tendrán asimismo derecho preferente a prestar sus servicios en el turno que mejor facilite el cumplimiento de sus obligaciones escolares siempre que la organización del trabajo así lo permita.
- c) Atención de asuntos por deberes inexcusables de carácter público y personal debidamente justificados: El tiempo indispensable.

Artículo 16º. Licencias no retribuidas

En casos extraordinarios debidamente justificados, podrán otorgarse licencias por el tiempo que se precise y convenga, sin percibir haberes. El disfrute deberá ser preavisado y solicitado por escrito a la Empresa con una semana de antelación a su fecha de disfrute siempre que sea posible, exponiendo los motivos que dan lugar al mismo. De dicha copia se dará traslado al mismo. La empresa resolverá la solicitud en el plazo de 72 horas a contar desde la recepción de la solicitud del permiso de la persona trabajadora, comunicando tal decisión por escrito.

En todo caso se entenderá como justificada la asistencia de la persona trabajadora a entierro o Velatorio de familiares (tíos, tíos políticos, sobrinos y sobrinos políticos) en cuyo caso se concederá el día del velatorio o entierro, ampliables a un día adicional en caso de desplazamiento a otras provincias.

Capítulo Tercero

Inicio y extinción de la relación laboral. Clasificación profesional

SECCIÓN 1ª INICIACIÓN Y EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Artículo 17º. Inicio de la relación Laboral

La contratación de nuevas personas trabajadoras se realizará a través de las distintas modalidades de contratación previstas en las normas legales y reglamentarias vigentes en cada momento.

Artículo 18º. Extinción de la relación laboral

Son causas de extinción de la relación laboral las recogidas en el artículo 49 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.

Artículo 19º. Excedencias

Estas quedarán reguladas por lo establecido en el Artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

SECCIÓN 2ª CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 20º. Clasificación Profesional

El personal afectado por este convenio se clasifica conforme a los Grupos que figuran en el Anexo I.

Artículo 21º. Criterios de Clasificación Profesional

El sistema de clasificación por grupos profesionales queda establecido en virtud de los criterios marcados por el artículo 22 del Estatuto de los trabajadores en cuanto a aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo diversas categorías profesionales, así como distintas funciones, especialidades profesionales y divisiones funcionales (Anexo A).

La estructura de encuadramiento constara de 7 grupos profesionales.

Capítulo Cuarto

Condiciones económicas

SECCIÓN 1ª RETRIBUCIÓN FIJA

Artículo 22º. Retribución fija

La retribución anual fija está constituida por los siguientes conceptos salariales: «Salario base de Convenio», «Complemento Personal H», y «Complemento Personal E».

A continuación, se describen los diferentes conceptos que integran la retribución fija:

Salario base de Convenio: Es la parte de la retribución fija de la persona trabajadora que está regulada por las tablas salariales del presente Convenio Colectivo, tablas que se indican en Anexo II.

Complemento personal «H»: Es un complemento «ad personam» que recoge, si hubiere, el importe adicional a abonar en concepto de retribución fija, como compensación o diferencia entre las condiciones más beneficiosas que la persona trabajadora pudiera haber disfrutado al estar encuadrado en un Convenio Colectivo anterior o vigente hasta la fecha, en cuanto a condiciones económicas se refiere y las condiciones incluidas en este Convenio Colectivo con los efectos otorgados.

En el caso particular de la firma del presente convenio, recoge la diferencia entre las siguientes partidas salariales: Salario base de Convenio vigente hasta 31 de Diciembre de 2015 y Salario base Convenio en vigor el 1 de Enero de 2016 en su caso, "Complemento A", "Antigüedad", "Complemento personal B".

En consecuencia, dada la naturaleza del mismo este complemento solo se percibe por la persona trabajadora que hubiera estado en la plantilla activa de la Empresa a 1 de enero de 2016, no devengándose a partir de la citada fecha por ninguna otra persona trabajadora.

El importe futuro del complemento personal «H» tendrá los mismos incrementos salariales que tenga el Salario base de convenio, no siendo compensable ni absorbible.

Complemento personal «E»: Es una percepción salarial adicional que deriva de condiciones personales de cada empleado/a, reconocida por la Dirección de la Empresa a título individual, con la naturaleza y características que seguidamente se indican.

Tiene su origen en la asignación por parte de la Dirección de la Empresa de percepciones económicas adicionales al salario del convenio, en función de la aplicación de conocimientos especiales, por realizar su trabajo por objetivos o por participar en programas o tener asignadas responsabilidades o funciones específicas que, a juicio de la Dirección de la Empresa, merezcan tal asignación. El Plus valor objetivo y mejora voluntaria quedan integradas en este concepto.

Su cuantía total será revisable al alza por iniciativa de la Dirección de la Empresa y tiene el carácter de no compensable ni absorbible en relación con los incrementos que puedan experimentar las tablas salariales y el complemento personal «H». Será absorbible para el Grupo Profesional 00, 01 y 02 que le sea de aplicación el Sistema de Trabajo por Objetivos (STI) por cualquier variación en los conceptos de Salario base de Convenio y Complemento Personal «H».

Artículo 23º. Gratificaciones Extraordinarias

Las gratificaciones extraordinarias previstas en la vigente legislación se abonarán los días 15 de julio y 15 de diciembre, respectivamente, o el día anterior si alguno de estos fuera festivo.

Las gratificaciones extraordinarias comprenderán los siguientes conceptos retributivos: 30 días de Salario base de Convenio, Complemento personal “H” y complemento personal “E” para quienes los perciban.

Dichas pagas extraordinarias se devengarán en proporción al tiempo trabajado durante el primer o segundo semestre natural del año, respectivamente. Las situaciones recogidas en el art. 48 del Estatuto de los Trabajadores afectarán a las pagas siempre de acuerdo con la legislación vigente.

SECCIÓN 2ª OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

Artículo 24º. Plus de Nocturnidad

El Plus de Trabajo Nocturno será de 15.50 Euros/día, y se percibirá por día realmente trabajado bajo esta modalidad. Para el año 2023 el Plus de Trabajo Nocturno será de 19.00 Euros, aplicándose para el resto de años de vigencia del Convenio, el incremento conforme los porcentajes de subida salarial indicados en la Disposición Transitoria única.

Se abonará el Plus de Trabajo Nocturno completo siempre que se trabaje un mínimo de cuatro horas de jornada laboral. En caso distinto, se abonará la parte proporcional del Plus en relación al número real de horas trabajadas en horario nocturno.

A estos efectos se establece como período de trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós horas y las seis horas.

Artículo 25º. Prima de Asistencia

Se acreditará el derecho a este concepto salarial para todo el personal adscrito al centro de trabajo.

Mensualmente se abonará a cada persona trabajadora la cantidad de 72.10 Euros, en función de su asistencia y puntualidad no recuperada al trabajo. Percibirán esta cantidad íntegramente quienes acudan puntualmente al trabajo durante los días laborables del mes. La pérdida mensual será a razón de 11.73 Euros diarios por cada falta de asistencia o puntualidad no recuperada los dos primeros días que se produzca. A partir de la tercera falta de asistencia o puntualidad no recuperada se aplicará la pérdida de 2.51 Euros diarios por cada falta de asistencia o puntualidad no recuperada, sin poder llegar a superar mensualmente en pérdidas el importe de dicha prima.

Las penalizaciones señaladas en este artículo, en cuanto al cobro de la prima de asistencia, se entiende sin perjuicio de la posibilidad de aplicación de las sanciones que reglamentariamente procedan, por faltas de asistencia no justificadas.

Tendrán la consideración de faltas de asistencia, a estos efectos, todas las que se produzcan como consecuencia de enfermedad común o accidente no laboral y los permisos no retribuidos.

Esta prima se abonará en doce mensualidades y se tomará como referencia para el cálculo el mes de devengo.

Artículo 26º. Complemento de Jefe/a de Equipo

Será Jefe/a de Equipo aquella persona trabajadora designado por la Empresa para asumir el control y dirección directo de un grupo de oficiales, especialistas, etc., y que coordinen a grupos de trabajo en situación de disponibilidad o trabajo a turnos. El plus que percibirá el Jefe/a de Equipo será de 156.49 Euros mensuales. La aceptación de esta función será voluntaria por parte de la persona trabajadora.

Artículo 27º. Horas Extraordinarias

Se podrán trabajar horas extraordinarias en la forma y número previstos en la Ley del Estatuto de los Trabajadores. El precio de la hora extraordinaria se fija en 20.86 Euros de lunes a viernes en

turnos de mañana y tarde y sábados en turno de mañana; y de 25.05 Euros para turnos de noche, sábados en turno de tarde, y domingo y festivos, para todo el personal de la Empresa.

Las horas extraordinarias que se trabajen podrán ser compensadas por tiempos de trabajo retribuido incrementado un 25 por ciento dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, procurando que el descanso se realice de común acuerdo.

SECCIÓN 3ª OTROS BENEFICIOS

Artículo 28º. Complemento I.T por Accidente de Trabajo

Se reconoce el 100% de la retribución fija, a todas las personas trabajadoras que se encuentran en contingencias de I.T. por Accidente de Trabajo, desde el primer día de encontrarse en esa situación.

Artículo 29º. Complemento I.T por Enfermedad

Se reconoce el 100% de la retribución fija a todas las personas trabajadoras que se encuentran en contingencias de I.T. por Enfermedad, desde el día de la baja.

Este último apartado queda condicionado a que el absentismo del centro de trabajo con motivo de Enfermedad Común no supere el 6%.

Se informará mensualmente a la Representación unitaria de las personas trabajadoras sobre dicho absentismo.

Aquellas personas que acrediten con informes médicos que tienen una enfermedad crónica, entendiéndose como tales el cáncer y las enfermedades cardiovasculares (como infartos de miocardio y accidentes cerebrovasculares), no computarán para el cálculo del absentismo por enfermedad común a partir del primer día del sexto mes de estar de baja.

Artículo 30º. Seguro de Vida

La Empresa contratará con la compañía aseguradora nacional que en cada momento estime más conveniente, una Póliza de Seguro Colectivo de Vida, por una cuantía por productor de 15.000 Euros, mínimas, para caso de Muerte, Incapacidad Permanente Total o Incapacidad Permanente Absoluta por causas naturales; y será de 25.000 Euros, cuando las contingencias sean originadas por Accidente; 36.000 Euros, en caso de Muerte por Accidente de Circulación. Las primas correspondientes a estas pólizas serán totalmente a cargo de la Empresa.

No estarán comprendidos en la citada Póliza los productores que tuvieran suspendido su contrato por cualquier causa.

Una copia del suplemento de la Póliza será entregada a la Representación Social.

Artículo 31º. Atenciones Sociales

Al objeto de poder desarrollar determinadas actividades sociales (culturales, deportivas, etc.) la Empresa destinará para cada año de vigencia del convenio colectivo, la cantidad de 3.000 Euros anuales. La administración de este fondo se llevará a cabo por una comisión de tres miembros formada por: uno en Representación de la Dirección de la Empresa y dos por la Representación Social.

Esta comisión podrá pedir, si lo considera necesario en alguna oportunidad, el incremento de la cifra antes señalada, por la aportación económica de las personas trabajadoras. En cualquier caso, durante los años de vigencia del convenio la cantidad del fondo no utilizada en cada año pasará a formar parte del fondo del año siguiente, haciendo constar en el Acta que a tales efectos se formalice por parte de la comisión la cantidad que se trasvasa.

Capítulo Quinto

Régimen disciplinario

Artículo 32º. Principios de Ordenación

Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa,

así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de las personas trabajadoras y empresarios/as.

En este sentido, se entiende por faltas las acciones u omisiones de las personas trabajadoras que supongan un incumplimiento de sus deberes laborales. Siempre que las faltas sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable de la persona trabajadora, podrán ser sancionadas por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la Empresa a la persona trabajadora, y será notificada a los representantes legales de las personas trabajadoras en caso de ser catalogada como muy grave.

Artículo 33º. Régimen de Faltas y sanciones. Graduación de las faltas

Las personas trabajadoras que incurran en alguna de las faltas que se establecen en los artículos siguientes podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa, que tendrá en cuenta, atendiendo su importancia, trascendencia o malicia, su graduación en leves, graves o muy graves.

A) FALTAS LEVES:

Tendrán la consideración de faltas leves las siguientes:

1º.- De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de treinta días.

2º.- No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las 24 horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

3º.- El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, que sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se cause perjuicio de alguna consideración a la Empresa o a los compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4º.- Pequeños descuidos en la conservación del material.

5º.- No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

6º.- No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o de domicilio.

7º.- Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.

8º.- Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

Las faltas leves serán sancionadas mediante alguna de las siguientes medidas:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.

B) FALTAS GRAVES:

Tendrán la consideración de faltas graves las siguientes:

1º.- Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un periodo de treinta días.

2º.- Faltar de uno a tres días al trabajo durante un periodo de treinta días sin causa que los justifique. Bastará una sola falta, cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se cause perjuicio de alguna consideración a la Empresa.

3º.- No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la Seguridad Social y, en su caso, a las prestaciones de protección a la familia. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos, se considerará como falta muy grave.

4º.- La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo (salvo lo dispuesto en el art.21.2 de la LPRL), incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de trabajo o modernización de maquinaria, que pretenda introducir la Empresa, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, etc. si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa o los compañeros de trabajo, se considerara falta muy grave.

5º.- Simular la presencia de otra persona trabajadora, firmando o fichando por él. La simulación la presencia de otra persona trabajadora de cualquier forma y de manera reiterada en el tiempo se considerarán como falta muy grave.

6º.- La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

7º.- La imprudencia en acto de servicio, y obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Si implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros/as, o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.

8º.- Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas de la Empresa. Realizar trabajos particulares durante la jornada de forma habitual, así como el empleo para usos propios de herramientas de la Empresa, se considerará como falta muy grave.

9º.- El bajo rendimiento y la disminución voluntaria en el rendimiento normal.

10º.- La reiterada o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

Las faltas graves serán sancionadas mediante alguna o algunas de las siguientes medidas:

- a) Traslado de puesto dentro del mismo centro de trabajo.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de uno a veinte días.

C) FALTAS MUY GRAVES:

Tendrán la consideración de faltas muy graves las siguientes;

1º.- Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un periodo de seis meses, o veinte en un año.

2º.- Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mismo mes.

3º.- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa o cualquier persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.

4º.- La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta, cuando una persona trabajadora en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena.

También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prologar la baja por accidente o enfermedad.

5º.- La embriaguez y la drogodependencia durante el trabajo.

6º.- Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la Empresa.

7º.- Revelar a elementos extraños datos de reserva obligada.

8º.- Dedicarse a actividades incompatibles o que impliquen competencia hacia la misma.

9º.- Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes/as, compañeros y subordinados, o a sus familiares.

10º.- Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

11º.- Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

12º.- Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.

13º.- Las derivadas de lo previsto en los números 3,5 y 8 del apartado anterior.

14º.- El bajo rendimiento continuado y la disminución voluntaria y continuada del rendimiento.

15º.- El abuso de autoridad.

16º.- La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

17º.- Acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

18º.- Acoso moral («mobbing»), entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a esa persona, anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad, o integridad física, directa o indirectamente.

19º.- El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, entendiéndose por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o castigador.

No se considerará injustificada la falta al trabajo que derive de la detención de la persona trabajadora, si éste, posteriormente, es absuelto de los cargos que se le hubieren imputado.

Las faltas muy graves serán sancionadas mediante alguna o algunas de las siguientes medidas:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
- b) Inhabilitación por un periodo no superior a cinco años para ascender.
- c) Despido.

Artículo 34º. Prescripción de las faltas

Las faltas prescribirán:

- a) Faltas leves: A los diez días.
- b) Faltas graves: A los veinte días.
- c) Faltas muy graves: A los sesenta días.

Estas prescripciones se entienden 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 Sexto

Régimen Prevención de Riesgos Laborales Seguridad e Higiene

Artículo 35º. Ropa de trabajo

En el mes de Enero, se dotará a todo el personal afecto al Almacén, de ropa de trabajo adecuada para el desarrollo de sus funciones: Dos juegos de pantalón y camiseta, mallas y camisetas térmicas; un juego de polo, jersey y polar; un par de botas de seguridad.

Asimismo, se le entregará ropa de abrigo necesaria cuando ésta se encuentre deteriorada (en especial a las personas trabajadoras que desempeñan su trabajo a la intemperie) y se proporcionará los EPI,s necesarios a todas las personas trabajadoras que deba desempeñar una labor que así lo requiera y de forma particular a los que desempeñen trabajos bajo condiciones climatológicas adversas (frío, lluvia, viento, etc.)

Excepcionalmente, previa entrega de las prendas deterioradas y convenientemente justificado, serán repuestas sin la periodicidad marcada en el párrafo anterior.

Será obligatorio el uso de estas prendas durante el trabajo, estando prohibido su empleo cuando el personal no esté de servicio.

Con carácter general, la dotación de prendas de trabajo para el personal de almacén se realizará en base al sistema de puntos (Anexo B).

Artículo 36º. Seguridad y Salud Laboral

Las personas trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, derecho de información, consulta y participación, derecho de formación en materia preventiva, vigilancia de la salud y paralización de la actividad en el caso de riesgo grave e inminente previsto en el art.21.2 de la LPRL.

Derivados de estos derechos las partes firmantes de este Convenio asumen todo lo referente a la dispuesto en Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales y demás normas legales de aplicación, comprometiéndose la empresa a considerar esta materia como prioritaria.

Capítulo Séptimo

*Derechos y garantías sindicales***Artículo 37º. Derechos y garantías sindicales**

Por lo que refiere a los derechos y garantías sindicales de la Representación unitaria de las personas trabajadoras, se aplicará lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, y demás disposiciones legales vigentes en la materia, y que en lo sucesivo se promulguen.

Todo el tiempo que los miembros de los órganos de representación unitaria dediquen a sus funciones de representación serán a cargo del crédito horario previsto en el Art. 68.e) del Estatuto de los Trabajadores, con las únicas excepciones:

- 1.- Las que impone el Art. 37 de la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- 2.- Las reuniones necesarias de la Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación del convenio, cuando sean convocadas por cualquiera de las partes.
- 3.- Con motivo de la negociación del convenio colectivo de la Empresa, cada miembro Delegado de Personal ó miembro del Comité de Empresa en su caso que forme parte de la Representación Social en la Comisión Negociadora, podrá utilizar el siguiente número de horas:
 - A) Todo el tiempo que duren las reuniones, con motivo de la negociación, entre las representaciones empresarial y sindical, cualquiera que éste fuera.
 - B) Hasta dos horas más a utilizar en el mismo día o siguiente de cada reunión de negociación para estudiar las propuestas de la representación empresarial y preparar su posición para la siguiente reunión.
 - C) Hasta una hora en las jornadas en las que se acuerde celebrar Asamblea General de las personas trabajadoras para informar de la marcha de las negociaciones o de finalización de las mismas. Estas Asambleas deberán celebrarse fuera de la jornada de trabajo y el Comité deberá preavisar a la Dirección de la Empresa de su convocatoria con 48 horas de antelación, salvo que por acuerdo entre la Dirección y el Comité de Empresa se resuelva celebrar asamblea en cualquier momento sin necesidad del transcurso de dicho tiempo.

Expresamente se imputan al mencionado crédito horario:

- 1.- El resto de reuniones que la Representación unitaria de las personas trabajadoras tengan con la Dirección de la Empresa, siempre que no sea convocado por ésta.
- 2.- Toda clase de consultas, incluidas las referidas a la interpretación del convenio, que la Representación unitaria de las personas trabajadoras hagan, bien a sus asesores jurídicos, bien a organismos administrativos.

Los miembros de la Representación unitaria de las personas trabajadoras deberán preavisar a sus mandos correspondientes, con 24 horas de antelación la no asistencia al trabajo en todo caso y la ausencia del mismo, si es conocida con esa antelación, para el ejercicio de las referidas funciones.

Los miembros la Representación unitaria de las personas trabajadoras, pertenecientes a un mismo Sindicato, podrán distribuirse las horas asignadas de que disponen mensualmente cada uno de ellos, de acuerdo a las necesidades que ellos establezcan, no sobrepasando en ningún caso, el máximo total que determine la Ley.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de la representación unitaria de las personas trabajadoras por la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

Artículo 38º. Secciones sindicales

En cuanto a la organización, funciones y derechos de las secciones sindicales, se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/85, de 2 de agosto y demás disposiciones legales que el futuro se promulguen.

Artículo 39º. Descuento en nómina de la cuota sindical

A requerimiento escrito de las personas trabajadoras afiliados a las centrales sindicales, la empresa descontará en la nómina mensual de las personas trabajadoras, el importe de la cuota sindical correspondiente. La persona trabajadora interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará claramente la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, y la cuantía de la cuota. La empresa efectuará las antedichas detracciones salvo indicación en contrario, durante periodos de un año, y entregará mensualmente el importe de las mismas, al representante sindical correspondiente.

Artículo 40º. Asambleas

La celebración de Asambleas por parte de las personas trabajadoras se regirá por lo previsto en los artículos 77 y S.S. de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y demás disposiciones vigentes o que en lo sucesivo se promulguen.

Capítulo Octavo

*Disposiciones varias***Artículo 41º. Comisión Paritaria**

A los efectos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, en el plazo de 15 días laborales, se creará una Comisión Paritaria, sin perjuicio de las competencias atribuidas a los Órganos Administrativos y Jurisdiccionales, que interprete la aplicación de las disposiciones del presente Convenio.

Dicha comisión, estará integrada por dos Representantes designados por la Dirección de la Empresa y otros dos por la Representación de los Trabajadores.

Todos los componentes de esta Comisión deberán haber formado parte de la Comisión Negociadora, siempre y cuando sigan formando parte de la plantilla del centro de trabajo, salvo los casos de fuerza mayor.

Artículo 42º. Conciliación de la vida laboral y familiar

Es deseo de las partes firmantes que, respetando las necesidades organizativas de las empresas, puedan establecerse condiciones de trabajo que permitan a las personas trabajadoras conciliar mejor sus obligaciones laborales y familiares. Para ello, la empresa facilitará a las personas trabajadoras que lo soliciten, y en los términos establecidos en la legislación vigente, el ejercicio de todos sus derechos en esta materia.

Artículo 43º. Política de igualdad

Las partes firmantes del Convenio están interesadas en desarrollar en sus ámbitos respectivos medidas para conseguir la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el trabajo, con la finalidad de contribuir al pleno desarrollo de los derechos y capacidades de las personas.

A este respecto se crea una comisión de igualdad de carácter paritario que impulsará y desarrollará actuaciones en el marco del artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores y orientará a las empresas y personas trabajadoras que lo demanden sobre los principios generales de aplicación de la Ley de Igualdad.

Artículo 44º. Violencia y acoso

Las partes firmantes desarrollarán, iniciativas generales de actuación y recomendaciones para evitar prácticas de violencia y acoso sexual en el trabajo dentro del ámbito de aplicación de este Convenio.

Será de aplicación en esta materia lo establecido en procedimiento P-16/GIC "Procedimiento de Gestión e Investigación de Conflictos".

Artículo 45º. La persona trabajadora víctima de violencia de género

La persona trabajadora víctima de violencia de género que sea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad en la que venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente y siempre que sea posible organizativamente a criterio de la empresa, a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo o categoría profesional y que se ajuste al perfil profesional requerido, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

El traslado o cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de 6 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la persona trabajadora.

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

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.

Artículo 46º. Asignación plazas de aparcamiento en situaciones especiales

Las empleadas que se encuentren en período de gestación podrán hacer uso de una plaza de aparcamiento asignada en el centro de trabajo a partir del quinto mes de embarazo, sujeto a disponibilidad de las plazas.

Artículo 47º. Censo de Personal

La empresa informará por escrito con carácter trimestral a la Representación legal de las personas Trabajadoras acerca de la celebración de nuevas contrataciones, bajas producidas y censo de la plantilla del centro de trabajo a fin de cada trimestre. Dicho censo contendrá los siguientes datos: Nombre y apellidos, fecha de nacimiento, fecha de ingreso, grupo y categoría profesional.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

En lo no previsto en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo del Sector de Logística, Paquetería y Actividades Anexas al Transporte de Mercancías de la Comunidad de Madrid y en el Ordenamiento Jurídico-Laboral vigente.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo acuerdan someterse para la solución extrajudicial de conflictos a los procedimientos regulados en el III Acuerdo Interprofesional del Sistema de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en la Comunidad de Madrid de 29 de noviembre de 2022 y III Acuerdo sobre el Reglamento de Funcionamiento del Sistema de Solución Autónoma de Conflictos Laborales y del Instituto Regional de Mediación y Arbitraje de la Comunidad de Madrid de fecha 17 de Mayo de 2023.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA

En cuanto a los incrementos salariales para cada uno de los años de vigencia del Convenio se establecen los siguientes:

- Incremento salarial para el 2022: El incremento salarial pactado para el año 2022 consistirá en un incremento del 3%
- Incremento salarial para el 2023: El incremento salarial pactado para el año 2023 consistirá en un incremento del 4%
- Incremento salarial para el 2024: El incremento salarial pactado para el año 2024 consistirá en un incremento del 3%
- Incremento salarial para el 2025: El incremento salarial pactado para el año 2025 consistirá en un incremento del 3%

Se pacta un complemento anual variable no consolidable basado en el índice de absentismo del centro de trabajo conforme al cual, si el absentismo anual del centro de trabajo no supera el 3%, los empleados/as percibirán un pago único que ascenderá a 195 Euros.

En caso que el índice de absentismo supere el 3% en el centro de trabajo no se tendrá derecho al percibo de ningún complemento variable. Para el cálculo del absentismo, se seguirá el sistema que se utiliza en la actualidad para hacer seguimiento del mismo.

El pago de este complemento variable se hará a todo el personal que forme parte de la plantilla a 31 diciembre del año de devengo y cálculo para los años de vigencia del presente Convenio Colectivo. El pago del complemento se llevará a cabo en el mes de enero del año siguiente del año de devengo y cálculo.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA ÚNICA

El presente Convenio colectivo modifica y sustituye de manera definitiva e íntegra a los convenios colectivos que, con anterioridad, eran de aplicación a los empleados/as a que se refiere el ámbito de aplicación personal del presente convenio.

En materia de concurrencia de convenios se estará a lo dispuesto en las normas legales y reglamentarias vigentes en cada momento.

ANEXO I
CLASIFICACION PROFESIONAL

GRUPO PROFESIONAL	PERSONAL OPERARIO-A/ OBRERO-A	PERSONAL SUBALTERNO	PERSONAL EMPLEADO ADMINISTRATIVO	PERSONAL TITULADO / TÉCNICO
00				Gerentes, Directores- Directores/as Jefe/a Dpto.
01				Jefes/as-Dpto Ingenieros/as, Licenciados/as
02				Ingenieros/as Técnicos/as, Diplomados Univ.
03			Jefe/a de 1ª Jefe/a de 2ª	Jefe/a de Taller Jefe/a de Laboratorio Jefe/a de Sección/Dto
04				Encargado/a Técnico/a Org. de 1ª Técnico/a Org. De 2ª
05			Oficial de 1ª Oficial de 2ª Viajante	Delineante 2ª
06	Especialistas Oficial 3ª	Almacenero Chofer	Auxiliar Administrativo/a	Analista 2ª Auxiliar
07	Mozo/a de almacén	Portero/a, Conserje, Ordenanzas		

(1) Grupo 07: Todo el personal Operario/a de nuevo ingreso se incorporará a la Compañía como Grupo 7. Pasados 6 meses desde su incorporación pasará al Grupo 06.

ANEXO II
TABLAS RETRIBUCION FIJA- SALARIO BASE CONVENIO
AÑO 2022

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE DÍA DE CONVENIO
OPERARIO-A / OBRERO-A	
06	57,40
07	49,15
SUBALTERNO-A	
06	1.290,33
07	1.205,73
EMPLEADO-A / ADMINISTRATIVO-A	
03	1.818,86
05	1.470,06
06	1.290,33
TITULADO-A / TECNICO	
00	2.304,18
01	2.221,58
02	2.076,08
03	1.818,86
04	1.787,15
05	1.470,06
06	1.290,33

ANEXO A

CRITERIOS DE CLASIFICACION PROFESIONAL

0. Grupo Profesional 00:

- a) Criterios Generales: El personal perteneciente al grupo profesional 00 planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la Empresa o Centro de Trabajo. Desempeña altos puestos de dirección o ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, grupos, fábricas, plantas, etc., que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.
Asimismo, realiza funciones que comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido o a la política adoptada; el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política industrial, financiera o comercial.
Adicionalmente, toma decisiones o participa en su elaboración.
- b) Formación y referencias de categoría: Formación equivalente titulación superior con experiencia, bien a través de titulación o de experiencia adquirida en empleos anteriores. Comprende, entre otros, las siguientes anteriores categorías profesionales: Gerentes, Director/a. De forma habitual, todo el personal incluido en esta Grupo Profesional trabaja dentro del Sistema de Trabajo por Objetivos (STI).

1. Grupo Profesional 01:

- a) Criterios Generales: Funciones que suponen la coordinación, supervisión y realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.
Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidades completas por la gestión de una o varias áreas funcionales de la Empresa o servicios.
Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.
Es capaz de construir y mantener relaciones de trabajo fructíferas con una serie de contactos dentro y fuera de su propia área incluyendo otras Empresas o clientes.
- b) Formación y referencias de categoría: Formación equivalente titulación superior con experiencia. Comprende las siguientes anteriores categorías profesionales: Ingenieros, Licenciados. Puede estar incluido en el Sistema de Trabajo por Objetivos (STI).

2. Grupo Profesional 02:

- a) Criterios Generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional o servicio.
Tareas complejas pero homogéneas que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.
- b) Formación de Referencia: Formación equivalente titulación de Grado Medio con experiencia, bien a través de titulación o de experiencia adquirida en empleos anteriores.
- c) Categorías: Ingenieros/as Técnicos, Diplomados/as Universitarios. Puede estar incluido en el Sistema de Trabajo por Objetivos (STI).

3. Grupo Profesional 03:

- a) Criterios Generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.
Tareas que, con responsabilidad de mando, tienen un contenido importante de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica alta-media con autonomía dentro del proceso establecido.
- b) Formación de referencia: Titulación de grado formativo superior, formación especializada con experiencia, adquirida en empleos anteriores.
- c) Categorías: Jefes/as de 1ª y 2ª Administrativos, Jefes/as de Taller, Jefes/as de Sección/Dto.

4. Grupo Profesional 04:

- a) Criterios Generales: Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa por parte de las personas trabajadoras que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otras personas trabajadoras.

- Tareas que, con responsabilidad de mando, se desarrollan en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido.
- b) Formación de referencia: Titulación de Grado formativo superior, formación profesional II grado, Bachillerato y formación especializada con experiencia o conocimientos adquiridos equivalentes a Formación profesional de Grado Medio/Superior, con experiencia adquirida en empleos anteriores.
 - c) Categorías: Encargados, Técnicos de Organización de 1ª y 2ª.

5. Grupo Profesional 05:

- a) Criterios Generales: Trabajos de ejecución autónoma que exijan iniciativa por parte de las personas trabajadoras que lo desempeñen, bajo supervisión, pero con responsabilidad sobre los mismos. Conlleva funciones, tareas y trabajos de oficialía y de alto nivel de especialización o requerimientos administrativos para desempeño de función. También la posibilidad de tener que coordinar equipos de trabajo de Grupos igual o inferiores.
- b) Formación de referencia: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Formación Profesional-II, Bachillerato y titulaciones de Grado formativo Superior, con experiencia.
- c) Categorías: Oficial de 1ª y 2ª, Viajante, Delineante.

6. Grupo Profesional 06:

- a) Criterios Generales: Trabajos de ejecución autónoma que exijan iniciativa por parte de las personas trabajadoras que lo desempeñen requiriendo un importante nivel de supervisión, pero con cierta responsabilidad sobre los mismos. Pueden requerir esfuerzos físicos.
En concreto, quien ostenta la Categoría de Especialista, además de las funciones asignadas a la categoría de Mozo/a de Almacén, realiza el manejo de carretillas elevadoras frontales, trilaterales y retráctiles. Así mismo, manejará los terminales de radiofrecuencia o cualquier otro medio técnico que, con la misma finalidad, se utilicen en las empresas para la clasificación y manipulación de la mercancía y demás operaciones.
- b) Formación: Titulación o conocimientos profesionales adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes a Formación Profesional-I/II, Bachillerato, ESO, Certificación de Escolaridad o equivalente.
En lo referente a la categoría de Especialista, para acceder a la misma, se requerirá acreditar, por la persona trabajadora, estar en posesión del carné de operador de carretillas expedido por entidad acreditada, una formación adecuada y suficiente, previa a la utilización de dichas carretillas elevadoras, así como el manejo de éstas como elemento cotidiano de su jornada de trabajo por un periodo superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años.
- c) Categorías: Analista 2ª, Auxiliar, Auxiliar Administrativo, Almacenero, Chofer, Especialistas y Oficiales 3ª.

7. Grupo Profesional 07:

- a) Criterios Generales: Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, consistentes en ejecución de operaciones que aun cuando se realicen siguiendo instrucciones precisas pudieran requerir adecuados conocimientos y aptitudes. Responsabilidad limitada por una supervisión directa.
En concreto, quien ostenta la categoría de Mozo/a de Almacén es el operario/a cuya tarea a realizar requiere fundamentalmente la aportación de esfuerzo físico y atención, sin que exija destacada práctica o conocimiento previo. Manejará los terminales de radiofrecuencia o cualquier otro medio técnico que, con la misma finalidad, se utilicen en las empresas para la clasificación y manipulación de la mercancía y demás operaciones. Le corresponde, previa la preparación necesaria, el manejo de los aparatos elevadores y demás maquinaria para carga y descarga de vehículos en almacén y movimiento de mercancías en estos, salvo la descrita para el Especialista, excepto de forma esporádica y no cotidiana; es decir siempre que no se excedan los límites establecido en el Estatuto de los Trabajadores para la reclamación de la categoría superior, seis meses en un año u ocho meses en dos años, con la formación adecuada, en aplicación de la movilidad funcional de superior categoría.
- b) Formación: Experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente y titulación de Graduado Escolar o Certificado de Escolaridad o similar, o Formación Profesional sin experiencia.
- c) Categorías: Mozo/a de almacén, Ordenanzas, Porteros/as, Conserjes.

ANEXO B**SISTEMA DE PUNTOS PARA LA DOTACIÓN DE PRENDAS DE TRABAJO**

PRENDAS DE TRABAJO	ESCALA DE PUNTOS
CAMISETA MANGA CORTA	20 (2X10)
POLO MANGA LARGA-CORTA	20 (1X20)
FORRO POLAR	30 (1X30)
JERSEY	30 (1X30)
CAMISETA TÉRMICA	60 (2X30)
PANTALÓN	80 (2X40)
MALLA TÉRMICA	80 (2X40)
BOTA DE SEGURIDAD	0
PUNTOS	320

(03/21.587/23)



I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 5** *RESOLUCIÓN de 28 de diciembre de 2023, 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 Cooperativa de Mayoristas y Comisionados de Pescados del Mercado Central de Madrid (código número 28103792012023).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Cooperativa de Mayoristas y Comisionados de Pescados del Mercado Central de Madrid, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el día 13 de diciembre de 2023, 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 38/2023, de 23 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 31 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, 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 Economía y 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 28 de diciembre de 2023.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

PREAMBULO

Las partes firmantes de este convenio son: por la parte empresarial, la Dirección de la COOPERATIVA DE MAYORISTAS DE PESCADOS DEL MERCADO CENTRAL DE MADRID, y de otra parte, la representación unitaria en la empresa, compuesta por los tres delegados de personal. Ambas partes se reconocen mutuamente capacidad y legitimación para la negociación y firma del presente convenio.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. **Ámbito territorial y funcional.** — El presente Convenio colectivo regula las normas de obligada aplicación para la empresa COOPERATIVA DE MAYORISTAS DE PESCADOS DEL MERCADO CENTRAL DE MADRID (en adelante, “COMAPES”) que dan servicio a las empresas de mayoristas y exportadores de pescados radicadas en Mercamadrid, tanto las actualmente en funcionamiento como las que pudieran abrirse en un futuro.

Artículo 2. **Ámbito personal.** — El presente convenio colectivo es de aplicación a las relaciones laborales entre la empresa referida en el punto anterior y sus trabajadores, cualquiera que sea su modalidad de contrato.

Artículo 3. **Vigencia y duración.** — El presente convenio entrará en vigor, a todos los efectos, el día 1 de enero de 2023, independientemente de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, y su duración será de tres años, por lo que finalizará el 31 de diciembre de 2025, prorrogándose de año en año por tática reconducción, hasta que entre en vigor un nuevo convenio.

Artículo 4. **Denuncia y revisión.** — La denuncia del presente Convenio colectivo deberá efectuarse, en su caso, con un máximo de dos meses de antelación a la finalización de la vigencia del mismo, o de cualquiera de sus prórrogas, para lo que cualquiera de las partes firmantes del convenio podrá realizar la correspondiente instancia, efectuándola, en todo caso, por escrito y a través del procedimiento legalmente establecido.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio se mantendrán, en todo caso, hasta que entre en vigor un nuevo convenio. No obstante, durante el desarrollo de las negociaciones del nuevo convenio colectivo, seguirá vigente el contenido normativo del mismo.

Artículo 5. **Organización del trabajo.** — Es facultad de la empresa afectada por el presente Convenio la organización del trabajo, en aplicación de lo previsto en el contenido del presente texto; no obstante, los representantes unitarios o sindicales, así como las secciones sindicales, ejercerán la función de colaboración en el asesoramiento, orientación y presentación de propuestas referidas a la organización y racionalización del trabajo, así como a la implantación de nuevas tecnologías.

CAPÍTULO II

Tiempo de trabajo

Artículo 6. **Jornada laboral.** — Se establece que la duración de la jornada máxima en cómputo semanal será de 40 horas y su desarrollo será de lunes a sábado, ambos inclusive.

Artículo 7. **Horario.** — El horario laboral de las diferentes categorías encuadradas en el presente Convenio se establecerá atendiendo a las necesidades propias de cada función.

Todos los trabajadores dispondrán diariamente de media hora de descanso para el desayuno, que tendrá la consideración de trabajo efectivo.

Artículo 8. **Vacaciones anuales.** — El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será de 22 días hábiles. La fijación de las vacaciones, que se acordará entre la empresa y el trabajador, y según las necesidades del servicio, se efectuará de la siguiente manera:

- Se deberán disfrutar en un máximo de tres fracciones, siendo una de estas fracciones de fijación obligatorio en los meses de junio, julio y agosto.
- No se podrán fijar vacaciones en el período comprendido entre el 15 de diciembre y el 5 de enero.
- Se podrán disfrutar durante todo el año natural de su devengo, y hasta el 28 de febrero del año siguiente.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, o con el periodo 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 de las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso correspondiente, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

Artículo 9. Celebración de los días 26 de diciembre y 2 de enero. — Los días 26 de diciembre y 2 de enero de cada año serán considerados como días de inactividad laboral a todos los efectos, salvo en el supuesto de que el Mercado Central de Pescados mantenga su actividad, en cuyo caso tendrán la consideración de días hábiles.

Cuando los días 26 de diciembre y 2 de enero sean laborables, éstos se compensarán con un día de descanso por cada uno trabajado, que podrá ser disfrutado hasta el mes siguiente al de cada fecha trabajada.

Artículo 10. Coincidencia de festivos con días de libranza.

En el caso de que los días de libranza coincidan con cualquiera de los 14 días festivos, los trabajadores tendrán derecho al disfrute de dicha libranza en una jornada diferente, que deberá ser acordado con la empresa y disfrutado en los 30 días siguientes.

Artículo 11. Permisos retribuidos. — Todo trabajador afectado por el presente Convenio colectivo tendrá derecho a disfrutar de los permisos retribuidos que seguidamente se establecen, mediando aviso con la debida antelación, y durante el tiempo que a continuación se detalla:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- b bis) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores.

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

- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Cuando para el disfrute de cualquiera de los anteriores permisos, sea necesario realizar un desplazamiento que requiriese abandonar la Comunidad de Madrid, estos días se extenderán con prórroga de dos días más.

Artículo 12. Pausas y reducción de jornada por lactancia. — Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora retribuida de ausencia al trabajo. Esta ausencia retribuida se podrá disfrutar a elección de la persona trabajadora, previa comunicación a la empresa con antelación suficiente, conforme a las siguientes opciones:

1. Dividida en dos fracciones al comienzo o al final de la jornada.
2. Reducir la jornada laboral en una hora.
3. Acumular el total de horas de permiso resultantes de la reducción anterior y disfrutarlas, de forma ininterrumpida, y a continuación del descanso por maternidad o paternidad, de forma que se disfruten 18 días de descanso.

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.

Artículo 13. Reducción de jornada por guarda legal. — Quien, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, o a una persona con discapacidad 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, según lo dispuesto en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO III

Disposiciones económicas

Artículo 14. Retribución. — Los conceptos retributivos correspondientes a cada una de las categorías profesionales se encuentran establecidos en la tabla salarial del Anexo I.

Los salarios fijados en la tabla salarial del Anexo I se abonarán dentro de los últimos cinco días de cada mes. En el caso de los trabajadores que se encuentren contratados o puedan contratarse a tiempo parcial, la retribución salarial será proporcional al tiempo de trabajo realizado.

Artículo 15. Salario base. — Durante la vigencia del presente Convenio, se establece un salario base correspondiente a las diferentes categorías profesionales de los trabajadores afectados, cuyas cuantías económicas correspondientes a los años de vigencia del mismo se encuentran recogidas en la tabla salarial del Anexo I.

Artículo 16. Plus de Antigüedad. — Las personas trabajadoras afectadas por este Convenio tendrán derecho a percibir un complemento salarial mensual por antigüedad por cuatrienios, y cuyo importe será de un 4% del salario base mensual percibido en el año en el que se cumpla cada cuatrienio, y que será abonado a partir del año natural en que se devengue.

Aquellas personas trabajadoras que, a fecha de 1 de enero de 2023, tengan una antigüedad de cuatro o más años, generaran un máximo de tres cuatrienios.

Artículo 17. Gratificaciones extraordinarias. — Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán tres gratificaciones extraordinarias correspondientes a las pagas de verano, navidad, y una tercera paga extraordinaria de marzo, que percibirán de forma prorrateada en doce mensualidades, y que incluirá cada una de ellas un importe correspondiente a salario base más antigüedad.

Artículo 18. Horas extraordinarias. — Con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al máximo indispensable las horas extraordinarias.

La propuesta de realización de horas extraordinarias corresponde a la empresa, y la voluntad de su realización al trabajador. El devengo de las horas extraordinarias se hará en cómputo mensual y se abonarán en la nómina relativa al mes siguiente de su realización, en la nómina de cada trabajador y se retribuirán según lo dispuesto en el Anexo I.

Las horas extraordinarias realizadas en días festivos tendrán un importe superior según lo establecido en el anexo I.

Las partes, de común acuerdo, podrán determinar la compensación de las horas extraordinarias en tiempo de descanso, a razón de una hora y treinta minutos de descanso por hora extraordinaria realizada.

CAPÍTULO IV

Previsión social complementaria

Artículo 19. Incapacidad temporal. — En los supuestos de IT por enfermedad o accidentes de trabajo, debidamente acreditado por la Seguridad Social, del personal comprendido en el régimen de asistencia a la misma, la empresa abonará, como mejora, la diferencia hasta completar el 100 por 100 de la retribución salarial del trabajador del mes anterior a la baja, desde el primer día de la baja hasta un un período máximo de seis meses.

Artículo 20. Riesgo durante el embarazo. — Atendiendo a la seguridad del embarazo, la trabajadora en situación de embarazo tendrá derecho al cambio de puesto de trabajo, cuando las condiciones del puesto de trabajo puedan incidir en riesgos sobre el embarazo, asegurándole la misma retribución salarial, así como la incorporación a su puesto habitual una vez se reincorpore después de su baja por maternidad. En los casos de baja por riesgo durante el embarazo, ante la situación justificada de los servicios médicos de salud pública competentes, de que las condiciones del puesto de trabajo pueden influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y no sea posible la adaptación a otro puesto de trabajo que evite tal riesgo, la empresa complementará desde el primer día de la baja y hasta el momento del parto hasta el 100 por 100 de la base reguladora del mes anterior.

CAPÍTULO V**Extinción contractual**

Artículo 21. Premio de jubilación. — Toda persona trabajadora al jubilarse, que haya prestado sus servicios en la empresa de uno a diez años, percibirá una paga y, de ahí en adelante, un 10 por 100 por año más de la paga que recibió.

Las cantidades que por estos conceptos deba percibir el trabajador no podrán exceder, en ningún caso, del importe de tres mensualidades.

Artículo 22. Jubilación total anticipada. — Con el fin de primar la jubilación total anticipada, aquellos trabajadores que, antes de su edad ordinaria de jubilación, opten por jubilarse anticipadamente, percibirán una indemnización por jubilación consistente en:

- Dos años antes de su edad ordinaria de jubilación: cuatro mensualidades de salario base.
- Un año antes de su edad ordinaria de jubilación: dos mensualidades de salario base.
- Seis meses antes de su edad ordinaria de jubilación: una mensualidad.

Para la percepción de las indemnizaciones establecidas en los puntos anteriores, será requisito indispensable que el trabajador tenga una antigüedad real o reconocida de diez años como mínimo en la empresa.

CAPÍTULO VII**Clasificación profesional**

Artículo 23. Grupos profesionales. — Los grupos profesionales se encuentran determinados por aquellas categorías que prestan una base profesional homogénea dentro de la organización del trabajo. Se establecen dos grupos profesionales que engloban las categorías específicas de la actividad objeto del presente Convenio:

1. Personal operario: mozo, mozo especializado, vendedor/a / responsable de servicio y encargado/a coordinador/a.
2. Personal administrativo: administrativo/a, oficial 1º, jefe/a de administración y encargado/a general.

Artículo 24. Categorías profesionales. — A continuación, se relacionan las diferentes categorías profesionales, así como la definición de éstas:

1. Personal Operario:
 - Mozo: aquellas personas trabajadoras que realicen funciones de descarga, manipulación, preparación y traslado de mercancías; tareas administrativas accesorias de poca complejidad como clasificación y reparto de albaranes, así como cualesquiera otras actividades accesorias acordes con el puesto de trabajo de dificultad básica.
 - Mozo especializado: aquellas personas trabajadoras que, además de realizar las funciones propias de un mozo, ostenten una especial responsabilidad y realizan labores administrativas de complejidad moderada.
 - Jefe/a de equipo: aquellas personas trabajadoras que dirigen, coordinan, organizan y supervisan las labores desarrolladas por los mozos, así como la realización de labores administrativas de una mayor complejidad.
 - Vendedor/a / responsable de servicio: aquellas personas trabajadoras que realizan labores de compra y venta de mercancías, así como todas las actividades relativas al control de stock, inventario, entradas y salidas de material, mantenimiento y estado de las instalaciones donde presta servicios la compañía.
 - Encargado/a coordinador/a: la persona trabajadora que organiza y planifica la actividad del personal operario, siendo la encargada de coordinar a los jefes de equipo. De igual modo, se encuentra encargada de coordinar y controlar el disfrute de los permisos retribuidos, vacaciones y descansos del personal operario.
2. Personal Administrativo:
 - Administrativo/a: aquellas personas trabajadoras desempeñan labores administrativas y de gestión de contenido instrumental y complejidad media con arreglo a instrucciones previamente establecidas, o ejecutan, de acuerdo con las normas, directrices o procedimientos ordinarios de uso regular en la empresa, diferentes tareas para las que cuentan con la supervisión directa y cercana del Oficial 1º y del Jefe de Administración.
 - Oficial 1º: aquellas personas trabajadoras que cuentan con cierto grado de autonomía para ejecutar o realizar, en el ámbito de sus competencias, procesos de trabajo de diversa complejidad, así como para proceder a la resolución de problemas técnicos o prácticos propios

de su campo de actuación, siguiendo la distintas normas, directrices o procedimientos ordinarios de uso regular en la Empresa.

- Jefe/a de Administración: aquellas personas trabajadoras que desempeñan funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, contabilidad, recursos humanos, servicios etc., así como el control y coordinación de las labores realizadas por los administrativos/as y oficiales 1º.
- Encargado/a General: la persona trabajadora que dirige, organiza y controla las funciones y procesos de trabajo a realizar, así como la dirección y coordinación de los trabajadores/as que los han de llevar a cabo, siendo el máximo responsable jerárquico, tanto del personal administrativo como el personal operario.

CAPÍTULO IX

Salud laboral

Artículo 25. Salud y seguridad laboral. — Se estará a todo en lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

La empresa se compromete a establecer en los presupuestos una partida anual para las acciones de prevención de riesgos, y acordara con el Comité de Prevención dichas acciones y el destino de la partida económica.

La empresa proporcionará a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

La formación será facilitada por la empresa por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario.

La evaluación de riesgos del centro de trabajo se revisará y realizará siempre que concurren las circunstancias establecidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, y el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

La empresa dispondrá las medidas oportunas para que, con cargo a la misma, todos los trabajadores puedan someterse a un reconocimiento médico con la periodicidad exigida por la evaluación de riesgos y los protocolos médicos establecidos por la organización preventiva de la empresa.

El reconocimiento médico tendrá carácter voluntario para los trabajadores salvo las excepciones fijadas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como en la Ley General de la Seguridad Social o en cualquier otra Ley que se pudiera establecer el carácter obligatorio de los citados reconocimientos médicos.

Aquel personal que renuncien a su derecho de efectuarse el reconocimiento voluntario deberá comunicar a la Empresa por escrito de su renuncia. En el supuesto de que no se realicen los reconocimientos establecidos como obligatorios, la Empresa podrá adoptar las medidas disciplinarias que establece la Ley para estos casos. Por su parte, la Empresa informará al Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo acerca de la situación sanitaria general de la plantilla. Los resultados serán confidenciales.

CAPÍTULO X

Régimen disciplinario

Artículo 26. Clases de faltas. — Las faltas cometidas por las personas trabajadoras al servicio de las empresas afectadas por el presente Convenio se clasificarán, atendiendo a su importancia, reincidencia e intencionalidad, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo dispuesto en los artículos siguientes.

Artículo 27. Faltas leves. — Tendrán la consideración de faltas leves las siguientes:

- a) Hasta tres faltas de puntualidad durante un mes, sin que exista causa justificada.
- b) La falta de comunicación, con la antelación debida, de su falta al puesto de trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de efectuarlo.
- c) Falta de aseo personal, siempre que produzca quejas por parte de otras personas trabajadoras o público.
- d) No atender al público con la debida corrección y diligencia.
- e) No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
- f) No comunicar, con la puntualidad debida, las modificaciones de datos familiares a cargo que puedan afectar a la empresa en su fiscalidad u otras obligaciones.

Artículo 28. Faltas graves. — Tendrán la consideración de faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres y menos de siete faltas de puntualidad en el transcurso de un mes, sin causa justificada.
- b) Faltar al trabajo un día al mes sin que exista causa justificada, a falta de preaviso, y que ocasione perjuicio grave a la empresa.
- c) Provocar o mantener discusiones con otras personas trabajadoras en presencia de público o que trascienda a éste.
- d) La simulación de enfermedad o accidente.
- e) Manipular, dentro de los armarios o enseres personales de las demás personas trabajadoras, sin la debida autorización.
- f) El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de la empresa o personal delegado de la misma, en el ejercicio regular de sus facultades directivas.
- g) El abandono de puesto de trabajo sin causa justificada.
- h) La embriaguez o consumo de drogas durante el horario de trabajo.
- i) Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
- j) La reincidencia en más de tres faltas, dentro de un mismo trimestre, cuando éstas hayan sido sancionadas.

Artículo 29. Faltas muy graves. — Son faltas muy graves las siguientes:

- a) Más de siete faltas de puntualidad en el transcurso de un mes, sin que exista causa justificada.
- b) Faltar tres días al trabajo durante un mes, sin que exista causa justificada.
- c) El fraude, deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con las otras personas trabajadoras o cualquier persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta.
- d) La embriaguez o consumo de drogas durante el horario de trabajo, de forma reiterada y cuando haya sido objeto de sanción.
- e) El hurto, robo o malversación, tanto al público como a las personas trabajadoras o a la empresa, dentro de la misma.
- f) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios y enseres de la empresa.
- g) Malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad y falta grave al respeto y consideración del empresario, personas delegadas de éste, así como demás personas trabajadoras y público en general.
- h) Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respecto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición de jerarquía, supondrá una circunstancia agravante de aquella.
- i) La reincidencia en falta grave, dentro de un trimestre, siempre que haya sido objeto de sanción.

Artículo 30. Graduación de las sanciones. — Para la aplicación de las sanciones previstas en el artículo anterior, se tendrá en cuenta al mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, categoría profesional del infractor y repercusión del hecho en las demás personas trabajadoras, en el público y en la empresa.

Artículo 31. Sanciones. — Las sanciones que las empresas pueden aplicar, según la gravedad y circunstancia de los hechos cometidos, oída la representación de las personas trabajadoras, serán las siguientes:

— Faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días.

— Faltas graves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a diez días.

— Faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de once a treinta días.
- Despido disciplinario por las causas comprendidas en los apartados c, d, e, f, g y h, en cualquier otro caso se precisará que el trabajador sea reincidente.

Artículo 32. Prescripción. — Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte, y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO XI

Derechos sindicales

Artículo. 33. Derechos sindicales de los trabajadores. — Todos los representantes de los trabajadores tendrán derecho a:

- Difundir publicaciones y avisos de carácter sindical en los locales de la empresa, entre las personas trabajadoras y fuera de las horas de trabajo.
- Fijar todo tipo de comunicaciones y anuncios de carácter sindical, en los tablones que a tal efecto deberán establecerse y facilitarse por el empresario, dentro de los locales de la empresa y en lugares que garanticen un adecuado acceso a los mismos de todos los trabajadores.
- Recaudar las cotizaciones sindicales de los afiliados, así como cualquier otro tipo de aportaciones con fines sindicales, sin entorpecer el trabajo. La empresa podrá descontar, a requerimiento de los trabajadores afiliados, las cuotas sindicales de la nómina.
- Solicitar excedencia sindical, por el tiempo necesario en los casos de personas trabajadoras que hayan sido elegidos para desempeñar cargos sindicales de ámbito superior al de la empresa, siendo obligatorio para la empresa la concesión y la reserva de su puesto de trabajo en los términos establecidos en la LOLS.

Artículo 34. Derechos de los delegados de personal. — Los delegados de personal, además de las competencias establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, tendrá derecho a:

- Convocar asambleas de los trabajadores de las empresas, previa notificación al empresario, en los locales de la empresa o en aquellos que esta pudiera proporcionar al efecto, fuera de la jornada laboral.
- Disponer del crédito horario legalmente establecido para atender los asuntos de carácter laboral de sus representados, previa notificación al empresario y posterior justificación.
- Los delegados de personal o miembros del comité de empresa podrán acumular las horas sindicales a que tengan derecho en la forma que crean conveniente, debiendo comunicar a la empresa el acuerdo alcanzado.
- Los delegados de personal, delegados sindicales y miembros de comité de empresa, cuyas retribuciones estén fijadas en parte por comisiones sobre venta o productividad percibirán, durante la utilización del crédito sindical horario, los mismos emolumentos que vinieran percibiendo regularmente.

CAPÍTULO XII

Seguimiento de lo pactado

Artículo 35. Comisión paritaria. — Sus funciones son las de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del Convenio, estando formada por tres miembros de la Dirección de la empresa y tres miembros de sección sindical u órgano de representación unitaria firmante del convenio. Estos miembros podrán disponer de asesores en las reuniones de la Comisión.

Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
- Conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.
- Estudio de las discrepancias sobre la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el Convenio y pronunciamiento en su caso.
- Estudio de las discrepancias que surjan en torno a una nueva clasificación profesional y pronunciamiento en su caso.
- Todas aquellas que le sean específicamente atribuidas por el presente convenio o normas de superior rango.

La Comisión Paritaria, celebrará sus sesiones en los locales de la empresa. La parte que promueva la reunión señalará el día y hora de la sesión y remitirá a las demás el orden del día para las mismas, actuando en cada sesión como moderador el vocal que allí se designe. Las partes podrán concurrir a cada sesión con asesores, que tendrán voz, pero no voto.

La Comisión Paritaria podrá formular consultas a la Autoridad Laboral, utilizar servicios permanentes y ocasionales de asesores, para la mejor resolución de las cuestiones que se le sometan, teniendo dicha resolución el carácter de vinculante en principio, si bien en ningún caso impedirá el ejercicio de las acciones a realizar ante la Jurisdicción Social o Administrativa. La adopción de los acuerdos o resoluciones de la Comisión Paritaria requerirá al menos el voto favorable de la mitad más uno de sus miembros componentes.

Artículo 36. Solución de conflictos. — Para solventar las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria, así como para la solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y a la empresa, las partes firmantes acuerdan someterse al Instituto Regional de Mediación y Arbitraje de la Comunidad de Madrid y a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre solución autónoma de conflictos.

Disposición transitoria única. Modo de alcanzar el salario base. —Con la entrada en vigor del presente convenio colectivo, se procederá a ordenar y homogenizar la estructura salarial de los trabajadores, de modo tal que el conjunto de retribuciones que vengán percibiendo se trasformen hasta alcanzar, como mínimo, el salario base establecido en el Anexo I para cada año de vigencia.

Una vez detraído la cuantía del salario base en vigor, las personas trabajadoras mantendrán a título personal los conceptos salariales restantes en su propia naturaleza.

ANEXO I
TABLA SALARIALES

CATEGORÍA	SALARIO BASE MENSUAL AÑO 2023	IMP.HORAS EXTRAS AÑO 2023
MOZO	1.180,00 €	12,00 €
MOZO ESPECIALISTA	1.220,00 €	12,00 €
JEFE DE EQUIPO	1.275,00 €	12,00 €
ENCARGADO CÁMARA	1.275,00 €	12,00 €
VENDEDOR	1.275,00 €	12,00 €
ENCARGADO COORDINADOR	1.350,00 €	12,00 €
ADMINISTRATIVO	1.225,00 €	12,00 €
OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO	1.335,00 €	12,00 €
JEFE DE ADMINISTRACIÓN	1.425,00 €	12,00 €
ENCARGADO GENERAL	1.475,00 €	12,00 €

CATEGORÍA	SALARIO BASE MENSUAL AÑO 2024	IMP.HORAS EXTRAS AÑO 2024
MOZO	1.215,40 €	12,36 €
MOZO ESPECIALISTA	1.256,60 €	12,36 €
JEFE DE EQUIPO	1.313,25 €	12,36 €
ENCARGADO CÁMARA	1.313,25 €	12,36 €
VENDEDOR	1.313,25 €	12,36 €
ENCARGADO COORDINADOR	1.390,50 €	12,36 €
ADMINISTRATIVO	1.261,75 €	12,36 €
OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO	1.375,05 €	12,36 €
JEFE DE ADMINISTRACIÓN	1.467,75 €	12,36 €
ENCARGADO GENERAL	1.519,25 €	12,36 €

CATEGORÍA	SALARIO BASE MENSUAL AÑO 2025	IMP.HORAS EXTRAS AÑO 2025
MOZO	1.251,86 €	12,73 €
MOZO ESPECIALISTA	1.294,30 €	12,73 €
JEFE DE EQUIPO	1.352,65 €	12,73 €
ENCARGADO CÁMARA	1.352,65 €	12,73 €
VENDEDOR	1.352,65 €	12,73 €
ENCARGADO COORDINADOR	1.432,22 €	12,73 €
ADMINISTRATIVO	1.299,60 €	12,73 €
OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO	1.416,30 €	12,73 €
JEFE DE ADMINISTRACIÓN	1.511,78 €	12,73 €
ENCARGADO GENERAL	1.564,83 €	12,73 €

(03/72/24)



I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 6** *RESOLUCIÓN de 28 de diciembre de 2023, 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 Tecopy, S. A. U. (código número 28103781012023).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Tecopy, S. A. U., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 14 de noviembre de 2023, 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 38/2023, de 23 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 31 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, 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 Economía y 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 28 de diciembre de 2023.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA "TECOPY, S.A.U."**Preámbulo**

Por medio de la presente, se manifiesta que la representación de la empresa y la representación de las personas trabajadoras han negociado y acordado el Convenio Colectivo sobre la base del compromiso mutuo en la filosofía que a continuación se detalla:

1. Continuar con una política de crecimiento que trate de garantizar los puestos de trabajo actuales en la compañía, así como la creación de nuevos puestos de trabajo.
2. Garantizar los derechos económicos de las personas trabajadoras actuales.
3. Seguir apostando por una más completa y diversificada formación de las personas trabajadoras actuales de la Compañía.
4. Salvaguardar los derechos de la Compañía de las malas prácticas que puedan ser realizadas por cualquier miembro de la organización y que puedan perjudicar la estabilidad e intereses del resto de las personas trabajadoras.
5. Respetar el principio de igualdad de trato y oportunidades, evitando la discriminación laboral entre mujeres y hombres y promoviendo el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades.
6. Evitar cualquier tipo de acoso y la violencia en el lugar de trabajo.
7. Aplicar el principio de transparencia retributiva.

Las partes firmantes del presente Convenio coinciden en utilizar en el texto un lenguaje inclusivo, respetando el principio de igualdad de trato e integrando la perspectiva de género, que permita incluir a todas las personas referidas en su ámbito de aplicación sin ningún tipo de discriminación. Sin perjuicio de lo anterior, cuando el texto del convenio se refiera al literal de los textos legales, se mantiene la redacción en ellos establecida.

CAPÍTULO I**Disposiciones generales****Artículo 1. Ámbito funcional y personal.**

El presente Convenio de ámbito de empresa afectará, con exclusión de cualquier otro, a todo el personal laboral que preste sus servicios para la empresa "Tecopy, S.A.U.", así como al personal cuya contratación se efectúe durante la vigencia del mismo.

Artículo 2. Ámbito material y territorial.

El presente Convenio regula las condiciones generales de trabajo del personal que preste sus servicios para la empresa "Tecopy, S.A.U.", siendo de aplicación en el centro de trabajo sito en Madrid, C/Antracita, 7.

Artículo 3. Vigencia y duración.

La vigencia del presente Convenio será de cuatro años, extendiéndose desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2026, con independencia del momento de su firma, depósito o registro, salvo lo dispuesto en el artículo 33, prorrogándose tras esta fecha, anualmente por tácita aceptación, y en sus propios términos, en tanto no inicie su vigencia el Convenio Colectivo empresarial que lo sustituya en los términos del artículo 4.

De cara a la reclasificación profesional derivada de este Convenio Colectivo, la empresa dispondrá de cuatro meses desde la publicación del mismo en el Boletín Oficial correspondiente para encuadrar las anteriores categorías profesionales en los nuevos grupos y niveles profesionales.

No obstante, lo dispuesto en el párrafo primero, las partes firmantes podrán solicitar la revisión, previa formulación de denuncia conforme a lo estipulado en el artículo 4 del presente Convenio, con anterioridad al 31 de diciembre de 2026.

Artículo 4. Procedimiento de denuncia para revisión.

Cualquiera de las partes firmantes del presente Convenio podrá pedir a la otra la revisión del mismo con anterioridad al 31 de diciembre de 2026, mediante escrito notificado fehacientemente con un mínimo de un mes de antelación respecto a la fecha de finalización de su vigencia anual, expresando detalladamente la legitimación que ostenta, así como una propuesta concreta sobre los puntos y contenidos que comprenda la negociación solicitada; de esta comunicación, que deberá efectuarse simultáneamente con el acto de la denuncia, y de la propuesta se enviará copia,

a efectos de registro, a la autoridad laboral correspondiente en función del ámbito territorial del convenio.

A partir de la fecha de notificación de la denuncia del convenio, la Comisión Negociadora se constituirá en el plazo máximo de quince días, elaborando el calendario de negociación que no podrá exceder el plazo de tres meses a computar desde la citada fecha de notificación de la denuncia del convenio.

En caso de incumplimiento de los requisitos formales anteriormente enunciados, se entenderá por no efectuada la denuncia.

En caso de que la Mesa Negociadora no alcance acuerdo sobre los puntos y contenidos, objeto de negociación, continuará la vigencia del presente Convenio Colectivo durante cuatro años a computar desde la fecha del Acta de la Comisión Negociadora en que conste la finalización del período de negociación sin acuerdo entre las partes, prorrogándose tras la finalización de su vigencia, anualmente por tácita aceptación, y en sus propios términos, en tanto no se solicite su revisión y se formule su necesaria denuncia en los términos expuestos en este artículo.

En caso de no mediar denuncia, se entenderá tácita y automáticamente prorrogado por períodos anuales.

Durante las negociaciones para su renovación, las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo subsistirán, en todo caso, hasta la firma de un nuevo convenio que lo sustituya.

Artículo 5. Compensación y absorción.

Todas las condiciones económicas que se establecen en el presente convenio, sean o no de naturaleza salarial, son compensables en su conjunto y cómputo anual con las mejoras de cualquier tipo que viniera anteriormente satisfaciendo la empresa, bien sea por imperativo legal, convenio colectivo, laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de las empresas o por cualesquiera otras causas.

Dichas condiciones también serán absorbibles, hasta donde alcancen y en cómputo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, convenios colectivos o contratos individuales de trabajo, con la única excepción de aquellos conceptos que expresamente fuesen excluidos de absorción en el texto del presente convenio.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

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

Artículo 7. Garantía personal.

Se respetarán las condiciones personales que, con carácter global computadas en su conjunto y anualmente, excedan de lo establecido en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente a título personal; sin perjuicio de lo establecido en el artículo 5.

Artículo 8. Comisión Paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria de interpretación y vigilancia del Convenio que constará de dos vocales, dentro de los componentes de la Mesa Negociadora, designándose uno por la empresa y otro por las personas trabajadoras, pudiendo acudir a las reuniones acompañados de sus asesores, quienes tendrán voz pero no voto.

Serán funciones de la Comisión las que se exponen a continuación:

- a) Conocer los asuntos y diferencias que se deriven de la aplicación e interpretación de este convenio, debiendo emitir dictamen sobre ellos.
- b) Mediar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio.
- c) Evacuar los informes que sobre este convenio solicite la Autoridad Laboral o la Jurisdicción Social.
- d) Resolver los expedientes que se sometan a su conocimiento de acuerdo con lo establecido en este convenio.
- e) Vigilar y hacer cumplir en sus propios términos las disposiciones del Convenio.
- f) Entender en términos de consulta y/o mediación, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre la interposición de los Conflictos Colectivos que surjan por la aplicación o interpretación derivadas de este Convenio.
- g) Cualquier otra materia que la Comisión acepte someter a su deliberación.

El domicilio de la Comisión Paritaria se fija en la sede del domicilio social de la empresa. Su reglamento de funcionamiento será el siguiente: la Comisión Paritaria será convocada por cualquiera de las partes firmantes, mediante comunicación escrita, incluida la comunicación a través de correo electrónico profesional, en la que se expresarán los puntos en el Orden del Día a tratar y la fecha propuesta para la reunión.

La Comisión Paritaria se reunirá dentro del plazo que las circunstancias que la motiven aconsejen, en función de la importancia y urgencia del asunto, pero en ningún caso excederá de diez días hábiles contados a partir del requerimiento.

La Comisión se entenderá válidamente constituida cuando asista la mayoría simple de cada una de las partes. Los acuerdos de la Comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las partes. El pronunciamiento de la comisión Paritaria tendrá carácter vinculante de manera inmediata, siendo incorporado al texto del siguiente convenio colectivo. En el supuesto de desacuerdo en el seno de la Comisión Paritaria la discrepancia se someterá a mediación. De cada reunión se levantará acta que será firmada por quien haga de Secretario y por un representante de cada parte.

La Comisión recabará, en su caso, de los organismos oficiales, los asesoramientos técnicos que estime necesarios para el cumplimiento de sus funciones.

Las discrepancias que puedan surgir en el seno de la Comisión Mixta en relación con cualquiera de las competencias antes citadas serán sometidas por las partes firmantes a los procedimientos de mediación y arbitraje del Instituto Regional de la Comunidad de Madrid, actualmente denominado, Instituto Regional de Mediación y Arbitraje.

Artículo 9. Derecho supletorio.

En lo no previsto en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el 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 o norma que lo sustituya; y demás normas legales de general aplicación.

CAPÍTULO II

Organización, jornada, vacaciones, licencias y ropa de trabajo

Artículo 10. Organización del trabajo.

La organización del trabajo en todos sus aspectos es una facultad del empresario y dentro de la empresa es competencia de los órganos directivos. A tales efectos, se comprenden dentro de las facultades directivas de la empresa las siguientes:

- a) La adscripción o traslado de personal dentro de los centros de trabajo del ámbito funcional de la empresa, de acuerdo a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, y previa comunicación por escrito.
- b) La modificación de los métodos de trabajo.
- c) La determinación del contenido de la prestación laboral, así como cualquier cambio de funciones o servicios de los trabajadores que no perjudique su formación profesional o que, en otro caso, sea de carácter temporal.
- d) El cambio de puesto de trabajo de acuerdo con la normativa de aplicación.
- e) La determinación de los rendimientos mínimos conducentes a considerar como actividad normal la que desarrolla un empleado en su trabajo, bajo una dirección competente, sin el estímulo de una remuneración con incentivo, caracterizándose por un esfuerzo constante y razonable.
- f) El establecimiento de una política salarial.
- g) El establecimiento de incentivos y sus sistemas, así como la fijación de índices de productividad y de calidad.
- h) Adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones laborales, siempre dentro de la legalidad e integridad de las personas, e informando previamente a los representantes de las personas trabajadoras de las medidas a adoptar, los cuales podrán transmitirlo al resto de personas trabajadoras.

Artículo 11. Movilidad geográfica.

En caso de traslado del personal que implique cambio de residencia por razones técnicas, organizativas, de producción o por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá efectuar traslados según el Estatuto de los Trabajadores, informando simultáneamente a la representación de las personas trabajadoras para su conocimiento y valoración.

Artículo 12. Jornada.

La jornada laboral se establece en 1776 horas anuales de trabajo efectivo, en cómputo de 40 horas semanales de trabajo efectivo.

La empresa, de acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras, establecerá un calendario distribuyendo la jornada laboral pactada, antes del día 30 de enero de cada año, en los centros de trabajo estables. En dicho calendario se establecerán los días laborables y las horas diarias.

La dirección de la empresa estudiará la posibilidad de realizar jornada continuada de verano en aquellas áreas productivas y períodos en los que sea posible, así como, en tal caso, la forma de efectuar una compensación horaria para aquellas áreas productivas en las que no sea posible realizar jornada continua.

Teniendo en cuenta las diferentes condiciones organizativas y de producción y, cuando exista tal necesidad, la empresa podrá distribuir irregularmente las horas de trabajo que componen la jornada máxima anual, sin que en ningún caso se puedan establecer más de nueve horas ordinarias de trabajo efectivo diarias y con respeto a los periodos mínimos de descanso diario y semanal. La persona trabajadora deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y hora de la prestación de trabajo resultante de la distribución irregular de la jornada. Las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada deberán quedar compensadas en el plazo de doce meses desde que se produzcan.

El calendario, una vez negociado, deberá exponerse en sitio visible en cada centro de trabajo.

Artículo 13. Trabajo a distancia

Se establece la posibilidad organizativa de pactar tiempos de trabajo a distancia en los puestos y centros de trabajo que sea posible, con los criterios de duración y frecuencia que se establezcan en cada caso, considerando las partes firmantes que esta modalidad de trabajo es un instrumento idóneo para promover la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. En este sentido, la empresa, de acuerdo con la representación legal de los trabajadores, diseñará una política que regule las condiciones de esta forma de trabajo, que tendrá carácter voluntario para la empresa y para la persona trabajadora.

Artículo 14. Registro diario de jornada

La empresa garantiza el registro diario de jornada, que incluirá el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, así como las ausencias durante la jornada diaria de trabajo.

Sin menoscabo del alcance universal de la normativa legal sobre el Registro de Jornada para toda la plantilla, por lo que se refiere al presente Acuerdo, éste será de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras incluidos dentro del ámbito del presente Convenio Colectivo.

La forma de organizar el registro diario de jornada en la empresa vendrá regulada en el protocolo de registro de jornada que detallará la forma en que debe llevarse a cabo el registro de la jornada, el sistema a utilizar, la forma específica de cumplimentarlo, la forma de cómputo de los tiempos de trabajo, obligaciones de las personas trabajadoras, consecuencias de su incumplimiento, todo ello, cumpliendo siempre, lo dispuesto en la normativa legal vigente en cada momento.

Artículo 15. Derecho a la desconexión digital.

Las partes firmantes acuerdan que la desconexión digital es un derecho cuya regulación contribuye a la salud de las personas trabajadoras, mejorando el clima laboral y la calidad del trabajo.

Con el objetivo de garantizar el derecho a la desconexión digital, la empresa elaborará, previa audiencia a los representantes de las personas trabajadoras, un protocolo interno dirigido a la totalidad de su plantilla, a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones o bajas por enfermedad, así como a su intimidad personal y familiar.

Artículo 16. Vacaciones.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio tendrán derecho a disfrutar de un período de vacaciones anuales retribuidas de 22 días laborables, o el período proporcional correspondiente en caso de no haber prestado servicios en la empresa en los 12 meses anteriores. A estos efectos, los sábados, domingos y festivos no serán días hábiles.

El período de disfrute de las vacaciones será conforme se expone a continuación:

- Un período de, al menos, 11 días hábiles consecutivos, se disfrutarán, siempre que sea posible a elección del trabajador, en el período comprendido entre el 1 de julio y el 31 de agosto.
- Un período de 6 días hábiles consecutivos, en Navidad.
- Los restantes 5 días hábiles, consecutivos, excepto que, de común acuerdo entre empresa y trabajador, teniendo en cuenta las necesidades de servicio de la empresa, se acuerde otro período de disfrute.

El período para disfrutar las vacaciones es el año natural, pudiendo, en casos excepcionales y previamente aceptados por la empresa, disfrutarse, únicamente, hasta el día 31 de enero del año inmediatamente siguiente.

La empresa se compromete a no modificar las vacaciones previamente concedidas, salvo casos de imperiosa necesidad, con la aceptación previa de la persona trabajadora por escrito. En el caso de que la modificación de las vacaciones se produjese con una antelación inferior a quince días naturales, la empresa se hará cargo de los gastos en que haya incurrido la persona trabajadora, previa justificación de los mismos.

Artículo 17. Permisos retribuidos.

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá faltar al trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo que a continuación se expresa:

- a) Quince días naturales en los casos de matrimonio.
- b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- c) Cuatro días hábiles por fallecimiento del cónyuge, padres o hijos, incluyéndose en este tiempo los posibles desplazamientos.
- d) Un día hábil por traslado del domicilio habitual o dos días hábiles cuando medie necesidad de desplazamiento superior a 200 Km. desde donde se encuentre ubicado el centro de trabajo en que habitualmente presta sus servicios.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendiendo el ejercicio del sufragio activo. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido, en más del veinte por ciento de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa.
- f) En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, percibiera una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
- g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.
- h) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- i) Las personas trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses según lo establecido en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores.
- j) Las personas trabajadoras en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, conforme determina el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores.

- k) Cuando por razón de enfermedad propia, siempre que dicha enfermedad no sea permanente o que suponga una situación reiterativa, las personas trabajadoras precisen la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con la de su jornada laboral, la empresa concederá el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, teniendo que justificarse el mismo con el correspondiente visado por el facultativo, en que conste la hora de entrada y de salida.
- l) Los permisos mencionados en los apartados anteriores serán extensibles a parejas de hecho debidamente registradas según lo dispuesto en la normativa vigente al respecto.

Artículo 18. Permisos no retribuidos.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, así como 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, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario, según lo establecido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador que curse con regularidad estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales podrá ausentarse de su puesto de trabajo por el tiempo indispensable para acudir a exámenes o pruebas de aptitud, justificándolo con el correspondiente certificado del centro de enseñanza.

Las personas trabajadoras que cuenten con una antigüedad mínima de un año en la empresa, tendrán derecho a disfrutar de un permiso sin sueldo, por un máximo de quince días y una sola vez al año, siempre que medie aprobación unánime de las causas invocadas en la solicitud de la licencia por la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores, debiendo preavisar el trabajador con, al menos, un plazo de un mes.

Artículo 19. Prevención y Seguridad Laboral.

Las partes firmantes del presente Convenio, son plenamente conscientes de la importancia que tiene preservar la vida humana y el derecho a la integridad física de todos los que intervienen con su trabajo en el proceso productivo de esta empresa, aunque éste no sea de especial riesgo, y por ello, llaman muy especialmente la atención de las personas destinatarias de este Convenio, para que cumplan y hagan cumplir las normas de prevención de riesgos laborales establecidas por la legislación vigente en la materia, extremando la vigilancia de las obligaciones legales de prevención que tienen las empresas y las de cumplimiento por parte de sus personas trabajadoras de las normas establecidas y de las instrucciones que al respecto reciban.

CAPÍTULO III

Ingresos, promoción, competencia, ceses y jubilación

Artículo 20. Ingreso y período de prueba.

Podrá concertarse por escrito un período de prueba, que en ningún caso, podrá exceder de seis meses, excepto para las personas trabajadoras no tituladas, que no podrá exceder de tres meses. La empresa y la persona trabajadora están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

Se considera personal técnico titulado el que estando en posesión de un título de Grado de Formación Profesional, Grado Universitario, Máster, Doctorado, Licenciatura, Ingeniería, Diplomatura, Ingeniería Técnica o derivado de certificados de profesionalidad o itinerario de especialidades formativas del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo, expedido o reconocido por el Estado, ha sido contratado en virtud del referido título para ejercer las actividades propias del mismo dentro de las necesidades de la empresa.

En el supuesto de los contratos temporales de duración determinada del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, concertados por tiempo no superior a seis meses, el periodo de prueba no podrá exceder de dos meses.

Para el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional se establece un período de prueba de dos meses.

Durante el período de prueba la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo profesional, excepto los derivados de la extinción de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Superado el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad de la persona trabajadora en la empresa. Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género que afecten a la persona trabajadora durante el período de prueba interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

La duración del contrato laboral no puede coincidir con el período de prueba.

Artículo 21. Provisión de vacantes.

Se cubrirán libremente por la Dirección de la empresa los puestos de trabajo que sean de nueva creación o vacantes, que hayan de ser ocupados:

- a) Por titulados o tituladas, tanto en el campo técnico como administrativo.
- b) Por otro nivel dentro de los grupos profesionales establecidos, en puestos de confianza, directivos o que impliquen función de mando a todos los niveles de la estructura.

Las plazas vacantes existentes en la empresa podrán proveerse a criterio de la misma o amortizarse si ésta lo estima necesario, de acuerdo con el nivel de actividad u otras circunstancias que aconsejen tal medida.

La amortización de puestos de trabajo vacantes se realizará previa información a la representación de los trabajadores.

El sistema de provisión de puestos de trabajo vacantes podrá ser de libre designación, o de promoción interna, de acuerdo con el criterio que se establece en el presente Convenio, fomentándose la promoción dentro de la empresa, según necesidades.

Artículo 22. Promoción profesional.

1. Conforme al artículo 24 del Estatuto de los Trabajadores, los ascensos y promociones del personal se producirán, en todo caso, teniendo en cuenta, la formación, méritos y experiencia de la persona trabajadora, así como las facultades organizativas del empresario.

2. Los ascensos y la promoción profesional en la empresa se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación.

3. La promoción de las personas trabajadoras a tareas o puestos de confianza, directivos o que impliquen función de mando a todos los niveles de la estructura, serán tanto de libre designación como de libre revocación por parte de la empresa.

4. Para la promoción profesional de las personas trabajadoras, se requerirá poseer las aptitudes exigidas para el desempeño de los nuevos puestos de trabajo, valorándose por la dirección de la empresa, a estos efectos, la asistencia de las personas trabajadoras, con aprovechamiento acreditado, a cursos de formación directamente relacionados con el puesto a ocupar.

Artículo 23. Reglas para la provisión de vacantes.

En cuanto a las vacantes que se produzcan por creación de nuevos puestos de trabajo o para cubrir aquellos puestos de trabajo que hayan quedado libres, la empresa tendrá en cuenta los siguientes principios básicos:

- a) Todas las personas trabajadoras afectadas por este Convenio podrán concursar, solicitando cualquier vacante que se produzca de nivel superior dentro del mismo u otro grupo profesional.
- b) La empresa, cuando lo juzgue necesario, podrá efectuar las pruebas pertinentes en orden a comprobar si se dan en los y las aspirantes los requisitos exigidos para el puesto que se pretenda cubrir.
- c) En igualdad de conocimientos, tendrán preferencia los y las aspirantes de la empresa a los ajenos a ella, y entre aquéllos los pertenecientes al mismo departamento donde exista la vacante.
- d) En los casos en que no se dé la preferencia incluida en el párrafo anterior o, dándose, existieran dos candidaturas en igualdad de condiciones, se otorgará la vacante a la persona con más antigüedad.
- e) Para la evaluación de la medida en que se dan los requisitos exigidos en los y las aspirantes, se estará no sólo a lo dispuesto en el apartado b), sino a la valoración de los méritos que de todos los y las aspirantes ordene hacer la Dirección.

- f) Todos los ascensos se considerarán hechos a prueba, confirmándose la designación en el caso de cobertura de puesto de mando a los seis meses, y en los restantes a los tres, salvo que de este período de prueba se deduzca la falta de idoneidad para la vacante de la persona elegida, en cuyo caso continuará en su situación anterior, convocándose nuevamente la plaza.
- g) Del tribunal que deba calificar las pruebas convocadas para cubrir puestos de nueva creación o vacantes, formará parte el Delegado o la Delegada de Personal que se designe por la representación legal de los trabajadores.

En los anuncios de convocatoria deberán figurar los siguientes requisitos:

- a) Conocimientos que se exigen o titulación requerida.
- b) Grupo profesional y su nivel dentro de la empresa del puesto a ocupar.
- c) Definición de las funciones básicas a desempeñar dentro del puesto.
- d) Enunciación y contenido básico de las pruebas a realizar.

Artículo 24. Contrato Eventual por circunstancias de la producción y contrato de sustitución.

A efectos de lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores/as, en los ámbitos de aplicación del convenio, este tipo de contrato temporal podrá tener una duración máxima de seis meses.

Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción imprevisibles: se podrá formalizar este contrato cuando se produzca un incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones que genere un desajuste temporal entre la plantilla disponible y la que se requiere. Será de aplicación a este supuesto las necesidades de plantilla derivadas de las vacaciones anuales del personal de la empresa. La duración de este contrato no podrá superar los seis meses.

Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción previsibles: se podrán celebrar contratos de duración determinada para atender circunstancias de la producción ocasionales, previsibles y de duración reducida. La empresa solo podrá utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada.

Contrato de duración determinada para la sustitución de personas trabajadoras con derecho a reserva de puesto de trabajo: podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, debiendo especificarse en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

En lo no previsto en este artículo será de aplicación lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 25. Contratos formativos

1. Contrato de formación en alternancia: se estará a lo dispuesto en el artículo 11.2 del Estatuto de los o disposición legal que lo sustituya y en la legislación vigente.

La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo.

No podrá establecerse periodo de prueba en estos contratos.

El salario de las personas trabajadoras contratadas al amparo de este tipo de contrato de trabajo no podrá ser inferior al 60% el primer año, ni al 75% el segundo, respecto al fijado en el presente

convenio colectivo para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, 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.

2. Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional: se estará a lo dispuesto en el artículo 11.3 del Estatuto de los Trabajadores o disposición legal que lo sustituya y en la legislación vigente.

La duración de este tipo de contratos no podrá ser inferior a seis meses ni superior a un año.

Los títulos de grado, máster y doctorado correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato para la realización de práctica profesional la persona trabajadora estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

El período de prueba en este tipo de contratos no podrá ser superior a dos meses.

El salario de las personas trabajadoras contratadas al amparo de este tipo de contrato de trabajo no podrá ser inferior al 75% respecto al fijado en el presente convenio colectivo para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En cualquier caso, se garantizará a la persona trabajadora el salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 26. Contrato fijo-discontinuo.

Para este tipo de contratos se estará a lo dispuesto en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores o disposición legal que lo sustituya y en la legislación vigente, admitiéndose la celebración de esta modalidad de contratación a tiempo parcial.

Artículo 27. Contratos a tiempo parcial y de relevo.

1. Tendrá la consideración de contrato de trabajo a tiempo parcial el previsto en el apartado 1 y siguientes del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, y en los términos en él establecidos, o disposición legal que lo sustituya.

2. Tendrá la consideración de contrato de relevo el previsto en el apartado 7 del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, y en los términos en él establecidos, o disposición legal que lo sustituya.

Artículo 28. Prohibición de competencia.

Las personas trabajadoras no podrán realizar actividades que constituyan competencia con la empresa para la que prestan sus servicios, trabajando por cuenta propia o de terceros en actividades de la misma naturaleza, sector o rama de producción que los de la empresa, ni participando en el capital, excepto en las empresas que coticen en mercado secundario, ni órgano de administración de ninguna entidad, salvo consentimiento expreso y escrito de ésta a instancia de la persona trabajadora.

Artículo 29. Preavisos y dimisión de las personas trabajadoras.

1.1 La empresa se obliga a comunicar a la persona trabajadora la extinción de su contrato indefinido, siempre y cuando el mismo tenga una antigüedad superior a un año, excepto cuando se motive por despido disciplinario u objetivo, con una antelación mínima que variará según el grupo profesional en que se encuentre encuadrado, por lo que:

- a) Para personas trabajadoras del Grupo 1: con una antelación de un mes previo a la fecha prevista de extinción del contrato. Dicha comunicación deberá realizarse por escrito y con acuse de recibo.
- b) Para personas trabajadoras de los Grupos 2 y 3: con una antelación de quince días naturales a la fecha prevista de extinción del contrato. Dicha comunicación deberá realizarse por escrito y con acuse de recibo.

1.2 El incumplimiento, total o parcial, por parte de la empresa de la obligación de preaviso dará derecho a la persona trabajadora, a percibir en la liquidación del contrato, el importe de la retribución correspondiente al período de preaviso que se hubiese omitido y que le correspondiera en atención al grupo profesional en que esté encuadrada la persona trabajadora.

2. La persona trabajadora que se propongan cesar voluntariamente en la empresa habrá de comunicarlo a la dirección de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- a) Para personas trabajadoras del Grupo 1: con una antelación de un mes a la fecha en que vaya a dejar de prestar sus servicios. Dicha comunicación deberá realizarse por escrito y con acuse de recibo.

- b) Para personas trabajadoras de los Grupos 2 y 3: con una antelación de quince días naturales a la fecha en que vaya a dejar de prestar sus servicios. Dicha comunicación deberá realizarse por escrito y con acuse de recibo.

2.1 El incumplimiento, total o parcial, por parte de la persona trabajadora, de la obligación de preaviso dará derecho a la empresa, como resarcimiento por los daños y perjuicios que tal omisión le ocasione, de un lado a descontar de la liquidación, el importe de la retribución correspondiente al período de preaviso que se hubiese omitido y que le correspondiera en atención al grupo profesional en que esté encuadrado, y de otro, a reclamar a la persona trabajadora, en su caso, la diferencia que pueda existir entre el importe de la liquidación y la retribución correspondiente al período de preaviso que se haya omitido.

Lo establecido en el párrafo precedente se entiende sin perjuicio de la indemnización prevista en los supuestos que contempla el artículo 21 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO IV

Clasificación profesional

Artículo 30. Clasificación profesional.

El sistema de clasificación profesional de las personas afectadas por el presente convenio colectivo se realiza por medio de su asignación a los distintos grupos profesionales, en función de sus titulaciones, aptitudes profesionales y contenido general de su prestación laboral objeto del contrato.

Cada grupo profesional se ha definido con criterios que cumplen con lo previsto en el artículo 28.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, con el objeto de garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.

El personal que presta sus servicios en la empresa afectada por el presente convenio estará clasificado en tres grupos profesionales definiendo por nivel su responsabilidad y competencias profesionales, entendiéndose por tal el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas a la persona trabajadora.

La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.

La posesión por parte de una persona trabajadora de alguna o todas las capacidades representativas de un grupo profesional determinado no implica necesariamente su adscripción al mismo, sino que su clasificación estará determinada por la exigencia y el ejercicio efectivo de tales capacidades en las funciones correspondientes a su puesto de trabajo. En cualquier caso, dichos mayores conocimientos por parte de la persona trabajadora le serán válidos y la empresa deberá tenerlos en cuenta en las futuras promociones que se planteen.

Ambas partes adquieren el compromiso de revisar, a través de la comisión de interpretación y vigilancia del convenio, el presente artículo relativo a la clasificación profesional, con el objetivo de adaptarlo lo máximo posible a la estructura organizativa real que existe en la empresa.

Los factores que influyen en la clasificación profesional de las personas trabajadoras y que, por lo tanto, indican la pertenencia de cada una de ellas a un determinado Grupo Profesional, según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los siguientes:

- A. Conocimientos: factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimientos técnicos, experiencia y habilidades requeridas adquiridos, para un normal desempeño de las funciones del puesto de trabajo, con independencia de su forma de adquisición.
- B. Iniciativa: factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices o normas para la ejecución de la función.
- C. Autonomía: factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolle.
- D. Responsabilidad: factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta tanto el grado de autonomía de acción del titular de la función, como el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

- E. Mando: factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta:
- El grado de supervisión y ordenación de tareas,
 - La capacidad de interrelación.
 - Número de personas sobre las que se ejerce el mando.
- F. Complejidad: factor cuya valoración estará en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración del resto de los factores en la tarea o puesto encomendado.

Los grupos profesionales se definen a continuación, describiendo, dentro de cada grupo profesional, las distintas aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación (tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas a la persona trabajadora).

Grupo 1:

Criterios generales: el personal perteneciente a este grupo planifica, organiza, dirige, ejecuta y coordina las diversas actividades propias de la empresa.

Las personas trabajadoras pertenecientes a este Grupo tienen responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación: titulación universitaria de grado superior o medio (grado universitario, máster o doctorado, o de titulación universitaria anterior al sistema de grados universitarios [titulaciones universitarias de ingeniería, arquitectura, licenciatura, diplomatura, titulaciones de 1º, 2º y 3er ciclo universitario]), o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, y experiencia profesional consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Realiza funciones que comprenden la elaboración de la política de organización, la orientación y el control de las actividades de la empresa, el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y el desarrollo de las políticas jurídica, financiera, comercial, de RR.HH., informática y servicios centrales generales. Funciones que suponen integración, coordinación y, en su caso, supervisión de actividades realizadas por otros colaboradores

Se incluyen dentro de este grupo los siguientes puestos de trabajo:

Nivel 1: director/a general.

Nivel 2: director/a de unidad.

Nivel 3: director/a de línea de negocio: personas que, por conocimientos y experiencia profesional, coordinan, planifican y gestionan los recursos disponibles a su cargo, velando por la consecución de los objetivos perseguidos. Realizan dichas actividades con autonomía y capacidad de supervisión.

Nivel 4: jefe/a de proyectos: personas en dependencia del director/a de línea de negocio o de Servicios, que dispongan de la necesaria formación, conocimiento y experiencia profesional, y que tienen atribuidas funciones relacionadas con el análisis, definición, coordinación y supervisión de proyectos, velando por la consecución de los objetivos perseguidos y coordinan y supervisan la ejecución de las tareas del equipo a su cargo. Planifican y gestionan, por proyecto, los recursos humanos y técnicos disponibles. Desarrollan sus funciones con autonomía y capacidad de supervisión media-alta.

Grupo 2:

Criterios generales: el personal perteneciente a este grupo realiza funciones que suponen tareas técnicas dentro de un área determinada de conocimiento, que pueden o no implicar responsabilidad de mando, relacionadas con objetivos con adecuado grado de exigencia en autonomía y contenido intelectual. Toma decisiones o participa en su elaboración.

Son personas trabajadoras que, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También se incluyen los/las responsables directos/as de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional.

Desarrollan sus funciones con autonomía limitada

Formación: titulación universitaria de grado superior o medio, formación profesional, o experiencia profesional equivalente y acreditada, para ejercer funciones específicas para las que la titulación

habilita y siempre que se presten los servicios en la empresa con carácter exclusivo o preferente por un sueldo a tanto alzado, sin sujeción a la escala habitual de honorarios de su profesión.

Se incluyen dentro de este grupo los siguientes puestos de trabajo:

Nivel 5: Técnico/a especialista: personas trabajadoras que cuentan con una titulación universitaria de grado superior o medio, formación profesional, o amplia experiencia profesional equivalente y acreditada en las tareas a realizar; actúan a las órdenes de un cargo superior, y bajo su propia responsabilidad; realizan trabajos de tipo técnico con un alto grado de complejidad, dentro de un área determinada de conocimiento, organizan y programan las actividades bajo su responsabilidad; actúan con iniciativa en las tareas asignadas y desarrollan su actividad con autonomía en los procesos asignados. Puede impartir formación técnica.

Nivel 6: Técnico/a superior: personas trabajadoras que cuentan con una titulación universitaria de grado superior o medio, formación profesional o con la experiencia afín equivalente reconocida por la empresa, exigidas para la ejecución de las actividades propias del Departamento de la empresa al que se incorpora; actúan a las órdenes de un cargo superior, y bajo la responsabilidad de aquél; realizan trabajos de tipo técnico con cierto grado de complejidad; actúan con iniciativa, pero bajo cierta supervisión, es autónomo en la ejecución técnica de sus labores.

Nivel 7: Técnico/a medio: personas trabajadoras que cuentan con una titulación universitaria de grado superior o medio, formación profesional, o con la experiencia afín equivalente reconocida por la empresa, exigidas para la ejecución de las actividades propias del Departamento de la empresa al que se incorpora; actúan a las órdenes de un cargo superior, y bajo la responsabilidad de aquél; realizan trabajos de tipo técnico, con un grado de complejidad medio; actúan sin iniciativa y bajo supervisión, no es autónomo en la ejecución técnica de sus labores.

Nivel 8: Docentes: personas trabajadoras que imparten enseñanza en función de sus conocimientos específicos atendiendo a los requerimientos que exija la especialidad formativa.

Nivel 9: Orientador profesional: persona trabajadora a quien la dirección contrata y encomienda la orientación a los alumnos en las posibles salidas profesionales.

Grupo 3:

Criterios generales: el personal perteneciente a este grupo realiza tareas administrativas de baja complejidad sujetas a instrucciones de trabajo, que requieren ciertos conocimientos profesionales, aptitudes prácticas e iniciativa adecuada, cuya responsabilidad está limitada por supervisión, pudiendo ser ayudados por otras personas trabajadoras.

Formación: formación profesional, educación secundaria y/o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Se incluyen dentro de este grupo los siguientes puestos de trabajo:

Nivel 10: Recepcionista, auxiliar: personas con el perfil profesional adecuado que realizan tareas administrativas, operativas o de gestión sencillas, bajo supervisión y sin autonomía.

Nivel 11: Auxiliar administrativo: personas trabajadoras que se dediquen a realizar operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo en oficina.

CAPÍTULO V

Formación

Artículo 31. Formación profesional.

1. Las partes firmantes reconocen la necesidad de la formación permanente de las personas trabajadoras como factor decisivo para su promoción personal y profesional y para el aumento de la competitividad de la empresa.

La empresa podrá organizar cursos de formación profesional impartidos por personal especializado, ya sea propio o ajeno, o remitir a las personas trabajadoras a los centros preparados a tal efecto, de acuerdo con el plan de formación que regule la normativa interna de la empresa.

Todas las personas trabajadoras tendrán acceso a los cursos de formación, tanto impartidos por personal propio como ajeno, en la medida que reúnan los requisitos exigidos en la correspondiente convocatoria.

La empresa adoptará las medidas necesarias para garantizar la participación efectiva en las acciones formativas de las personas que trabajan a distancia, en términos equivalentes a las de las personas que prestan servicios en el centro de trabajo de la empresa.

2. La persona trabajadora, previo al inicio de la formación, deberá ser informada del coste total de la formación que va a recibir, el motivo por el cual será beneficiario de la misma, así como todos los detalles inherentes a la misma, y del coste que, según se establece en el párrafo siguiente, deberá reintegrar a la empresa en caso de baja voluntaria o despido disciplinario.

3. De manera general, la formación es voluntaria y se ofrecerá como un incentivo por parte de la empresa, complementando el desarrollo profesional de la persona trabajadora, con el propósito de ayudarle a mejorar sus habilidades, conocimientos y aptitudes técnicas, mejorando así su experiencia como profesional de la organización, y de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 21.4 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la persona trabajadora haya recibido una especialización profesional con cargo al empresario para poner en marcha proyectos determinados o realizar un trabajo específico, podrá pactarse entre ambos la permanencia en dicha empresa durante un plazo máximo de dos años. La persona trabajadora podrá, no obstante, rechazar la formación que ofrece la empresa.

A tal efecto, si la persona trabajadora que haya recibido una especialización profesional con cargo al empresario para poner en marcha proyectos determinados o realizar un trabajo específico causa baja voluntaria o despido disciplinario en la empresa, dentro de los veinticuatro meses siguientes a la fecha de finalización de esta acción formativa, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 21.4 del Estatuto de los Trabajadores, el empresario tendrá derecho a una indemnización de daños y perjuicios que será pactada en el acuerdo individual de permanencia que se firme, de acuerdo con las siguientes pautas:

- Si la baja voluntaria o el despido disciplinario tienen lugar durante el primer año a computar desde la fecha de finalización de la acción formativa, la persona trabajadora habrá de reintegrar a la empresa el 100% del coste de la formación abonada por la empresa.
- Si la baja voluntaria o el despido disciplinario tienen lugar durante el segundo año a computar desde la fecha de finalización de la acción formativa, la persona trabajadora habrá de reintegrar a la empresa la parte proporcional del coste de la formación abonada por la empresa, disminuyendo de forma lineal hasta el 0%, conforme al siguiente cálculo:

$$Cr = Ce - [Ce * K * 1/12]$$

Siendo:

Cr = Coste a reintegrar por el trabajador.

Ce = Coste de la formación abonado por la empresa.

K = número de meses transcurridos desde el transcurso del primer año contado desde la finalización del curso de formación de que se trate, que en ningún caso será superior a doce meses.

Se considerará baja voluntaria de la persona trabajadora, a efectos de la obligación de reintegrar el coste de la formación, no sólo la dimisión de la persona trabajadora, comunicada a la empresa en tiempo y forma, sino también el abandono por parte de la misma de su puesto de trabajo por causas que no fueran de fuerza mayor.

4. La formación, aunque voluntaria, ayudará a mejorar las habilidades de la persona trabajadora, provocando este hecho una mejora de su cualificación y dominio de técnicas y herramientas de trabajo y, por tanto, redundará en beneficio para los proyectos y actividades empresariales. La formación se considera, por consiguiente, una actividad laboral y una tarea del profesional beneficiario de la misma, de manera que será realizada, al menos en un 25% de su duración, en jornada de trabajo, pudiendo pactarse con el superior jerárquico una duración superior a realizar en horas laborales.

CAPÍTULO VI Régimen económico

Artículo 32. Retribución

La retribución pactada en el presente convenio colectivo integra y aplica el principio de transparencia retributiva, de conformidad con lo establecido en el artículo 3 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Artículo 33. Actualización económica.

Por medio del presente convenio se establece una actualización de las retribuciones para aquellos trabajadores que ostenten cada 31 de diciembre una antigüedad superior a un año y no hayan tenido revisión salarial expresa y superior sobre su salario en ese año.

En el ejercicio 2023, la actualización de las retribuciones se aplicará a partir de la fecha de depósito y registro del convenio, para aquellos trabajadores que reúnan las condiciones detalladas en el párrafo anterior. En los próximos ejercicios, la actualización de las retribuciones tendrá lugar respecto de las retribuciones que se estén percibiendo a 31 de diciembre del año anterior.

La actualización de las retribuciones se realizará teniendo en cuenta el Índice de Precios al Consumo (IPC) real acumulado del año anterior ponderado por un coeficiente que refleje la rentabilidad, crecimiento y productividad de la empresa a 31 de diciembre del año finalizado; la actualización salarial se aplicará sobre el Salario Base y los complementos salariales que perciba cada trabajador a 31 de diciembre. En caso de que el Índice de referencia o el coeficiente de ponderación sea cero o inferior a cero, se mantendrá el salario de los trabajadores a fecha 31 de diciembre.

El pago de las actualizaciones salariales se realizará transcurridos tres meses desde la publicación del IPC definitivo de cada año en el Boletín Oficial del Estado.

Artículo 34. Estructura salarial.

La estructura salarial retributiva que se implanta por medio del presente convenio, dentro de un proceso de racionalización y simplificación, sustituye, en su integridad, la estructura y conceptos retributivos que hasta la fecha de aplicación del presente viniera aplicando la empresa, quedando, en consecuencia, derogado el sistema retributivo que estuviera implantado.

Los conceptos retributivos en los que se desglosan las remuneraciones a percibir por las personas trabajadoras de la compañía son los siguientes:

34.1 Salario base (SB): Salario Mínimo Interprofesional, se abonará en catorce pagas al año y se realizará por transferencia bancaria:

34.2 Complemento de puesto de trabajo: se cobrará cuando así se acuerde por pacto individual o colectivo entre empresa y personas trabajadoras en virtud de las especiales características del puesto de trabajo designado. No tendrá carácter personal ni consolidable, por lo que se dejará de abonar cuando se supriman las funciones o desaparezcan las condiciones que den lugar a su abono y se revisará anualmente conforme a la política retributiva de la empresa.

34.3 Complemento de experiencia: se cobrará cuando así se acuerde por pacto individual o colectivo entre empresa y personas trabajadoras en virtud de los años de experiencia en el puesto de trabajo designado. No tendrá carácter personal ni consolidable, por lo que se dejará de abonar cuando desaparezcan las condiciones que den lugar a su abono y se revisará anualmente conforme a la política retributiva de la empresa.

34.4 Complemento de responsabilidad: aplicable a las personas trabajadoras dentro del Grupo 1. Este complemento se cobrará cuando así se acuerde por pacto individual o colectivo entre empresa y personas trabajadoras en virtud del grado de responsabilidad asumida por la persona trabajadora. No tendrá carácter personal ni consolidable, por lo que se dejará de abonar cuando desaparezcan las condiciones que den lugar a su abono y se revisará anualmente conforme a la política retributiva de la empresa.

34.5 Complemento de internacional: se cobrará cuando así se acuerde por pacto individual o colectivo entre empresa y personas trabajadoras en virtud del período anual que la persona trabajadora pase fuera de España ya sea una sola vez o por acumulación de varios períodos a lo largo del año. No tendrá carácter personal ni consolidable, por lo que se dejará de abonar cuando desaparezcan las condiciones que den lugar a su abono y se revisará anualmente conforme a la política retributiva de la empresa.

34.6 Complemento dimensión: aplicable a las personas trabajadoras dentro del Grupo 1 y a los/las técnicos/as especialistas del Grupo 2. Este complemento se cobrará cuando así se acuerde por pacto individual o colectivo entre empresa y personas trabajadoras en virtud de la dimensión de la actividad retribuyendo el tamaño consolidado de la Línea de negocio, Unidad de negocio o Proyecto. No tendrá carácter personal ni consolidable, y se revisará bianualmente conforme a la política retributiva de la empresa, dejándose de abonar cuando desaparezcan las condiciones que den lugar a su abono.

34.7 Complemento voluntario: se cobrará cuando así se acuerde por pacto individual o colectivo entre empresa y personas trabajadoras en virtud de las condiciones profesionales, formativas y de mercado. No tendrá carácter personal ni consolidable y se revisará anualmente conforme a la

política retributiva de la empresa, dejándose de abonar cuando desaparezcan las condiciones que den lugar a su abono.

34.8 La empresa podrá abonar un complemento, no consolidable, en función de la situación y resultados de la empresa y cumplimiento de objetivos, a los directores de Unidad, directores de línea de negocio, directores de servicios, jefes de proyecto y técnicos específicos, conforme a los porcentajes estipulados en la política retributiva de la empresa.

Artículo 35. Pagas extraordinarias.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio percibirán anualmente una gratificación extraordinaria en los meses de julio y diciembre, pagaderas el 15 de julio y el 15 de diciembre respectivamente; si fuesen inhábiles se pagarán al día siguiente hábil.

Cada una de estas pagas extraordinarias consistirá en una catorceava parte del salario base (SB) y en proporción al tiempo trabajado en el semestre natural anterior a la de junio y en el segundo semestre del año para la correspondiente a diciembre. El tiempo trabajado se computará en días, sin que proceda, ni por defecto, ni por exceso, el redondeo en meses completos.

Artículo 36. Horas extraordinarias.

Se consideran horas extraordinarias todas aquellas horas de trabajo efectivo que se efectúan por encima de la jornada de trabajo semanal ordinaria establecida en el presente convenio, previo encargo y supervisión por el/la director/a de línea. La realización de horas extraordinarias será, en principio, voluntaria, y por mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y la compañía, salvo que, a juicio de la empresa y por necesidades técnicas, organizativas o de producción impuestas por las diferentes actividades que desarrolla la empresa, se considere su conveniencia, en cuyo caso, su realización será obligatoria.

Las horas extraordinarias que se realicen se compensarán por tiempos equivalentes de descanso, incrementados en un 50%, encontrándose las fechas de disfrute de los mismos condicionadas por las necesidades del servicio de la empresa.

El descanso compensatorio lo será por jornada completa de trabajo, por lo que habrán de acumularse horas hasta completar, al menos, el tiempo equivalente a la jornada de trabajo semanal vigente en cada momento.

Las horas acumuladas habrán de disfrutarse dentro del mismo año natural en que se hayan realizado las horas extraordinarias.

Artículo 37. Gastos de locomoción, manutención y estancia.

La empresa compensará a la persona trabajadora los gastos de locomoción, manutención y estancia en los que ésta incurra por motivos laborales en cumplimiento de una orden de desplazamiento a un municipio distinto de su lugar habitual de trabajo, siempre que éstos se justifiquen documentalmente, según establezca la Dirección de la Empresa, y salvo que ésta decida satisfacer directamente dichos gastos.

Las personas trabajadoras autorizadas por la dirección para utilizar en sus desplazamientos su propio vehículo serán compensados con arreglo a los precios establecidos por kilometraje, que serán revisados con relación al límite fijado como exento de tributación por el Ministerio de Economía y Hacienda. Las revisiones se realizarán en fecha 1 de enero de cada año sobre el índice vigente ese día, y sin efecto retroactivo.

En todos los casos, el personal de la empresa tendrá derecho a la percepción por adelantado de cantidades estimadas en concepto de provisión de gastos, que serán saldadas con posterioridad a la justificación de los gastos efectivamente realizados por la persona trabajadora.

Artículo 38. Pago del salario.

El pago de los salarios se efectuará por meses vencidos, el último día del mes de que se trate y si éste fuera inhábil, el hábil inmediatamente anterior.

CAPÍTULO VII

Beneficios sociales

Artículo 39. Complemento incapacidad temporal.

La persona trabajadora que sea declarada en situación de incapacidad temporal (IT) derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, podrá tener derecho a que la empresa le complemente la prestación económica de la Seguridad Social de la IT, hasta alcanzar el 100% del salario, desde el décimo día en que se produzca la baja hasta un máximo de seis meses, siempre

y cuando exista previa conformidad escrita y vinculante del superior jerárquico de la persona trabajadora declarada en incapacidad temporal.

El derecho a complementar el subsidio de IT cesará con la extinción de la situación de IT, cualquiera que sea su causa.

La persona trabajadora está obligada, salvo imposibilidad manifiesta y justificada, a comunicar a la empresa la baja de la Seguridad Social dentro de las veinticuatro horas siguientes a su emisión por el facultativo correspondiente.

La empresa podrá verificar, en cualquier momento, la realidad de la situación de IT. A tal fin, la persona trabajadora deberá someterse obligatoriamente a los oportunos reconocimientos médicos requeridos por la empresa, al objeto de que el médico designado por ésta informe sobre la imposibilidad de prestar servicios, cesando el derecho de la empresa a complementar el subsidio de IT, en caso de negativa de la persona trabajadora a someterse a tales reconocimientos. En caso de discrepancia entre el médico de la empresa y la persona trabajadora, se someterá la cuestión a la Inspección Médica de la Seguridad Social, cuyo dictamen será decisivo.

Artículo 40. Seguro complementario de accidente de trabajo.

Para cubrir los riesgos derivados de los accidentes de trabajo, la empresa concertará durante la vigencia del presente convenio un seguro de accidentes por un capital asegurado mínimo de veintidós mil euros por cada persona trabajadora para cualquier accidente profesional que sufra la persona trabajadora durante su vida laboral, incluido accidente «in itinere» y que cubrirá las contingencias de muerte, incapacidad permanente absoluta y gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo.

La indemnización convenida en el párrafo anterior tendrá en todo caso la consideración de percepción a cuenta de cualesquiera cantidades que pudieran ser reconocidas a la persona trabajadora como consecuencia de responsabilidades económicas que se imputen a la empresa por accidente, siendo, por tanto, deducible de aquéllas.

CAPÍTULO VIII

Régimen disciplinario

Artículo 41. Facultad disciplinaria.

Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones establecidas en el presente capítulo y en las normas vigentes del ordenamiento jurídico laboral en lo que resulten de pertinente aplicación.

Artículo 42. Graduación de faltas.

Las faltas cometidas por la persona trabajadora se clasificarán, según su importancia, trascendencia, intención y reincidencia, en leves, graves y muy graves.

Artículo 43. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Hasta tres faltas de puntualidad en un mes, sin motivo justificado.
2. La no comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono del centro o del puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros/as de trabajo, en que podrá ser considerada grave o muy grave.
4. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
5. No registrar la hora de entrada y salida en el control de la jornada laboral, de 1 a 3 veces al mes.
6. La falta de atención y diligencia con clientes o en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros/as de trabajo, en cuyo caso podrá ser considerada como grave o muy grave.
7. Pequeños descuidos en la conservación de material.
8. No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.

9. La falta de aseo o limpieza personal.
10. Las faltas de respeto, de escasa consideración, a sus compañeros/as e, incluso, a terceras personas ajenas a la empresa con motivo u ocasión del trabajo.
11. Permanecer en zonas o lugares distintos de aquéllos en que realice su trabajo habitual sin causa que lo justifique, o sin estar autorizado/a para ello.
12. Encontrarse en el local de trabajo, sin autorización, fuera de la jornada laboral.
13. La inobservancia de las normas en materia de Seguridad e Higiene en el trabajo que no lleven riesgo grave para la persona trabajadora ni para sus compañeros/as o terceras personas.
14. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alboroto, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
15. Distraer a sus compañeros/as durante el tiempo de trabajo y prolongar las ausencias breves y justificadas por tiempo superior al necesario.
16. Usar el teléfono fijo o móvil, medios informáticos, mecánicos o electrónicos de la empresa para asuntos particulares, sin la debida autorización, siempre que no se considere abusivo, pudiendo entonces ser considerado falta grave.

Artículo 44. Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad en un mes, o hasta tres cuando el retraso sea superior a 15 minutos, en cada una de ellas, durante dicho período y sin causa justificada.
2. Faltar dos días al trabajo durante un mes sin causa que lo justifique.
3. No registrar la hora de entrada y salida en el control de la jornada laboral, entre 4 y 10 veces al mes.
4. En el ámbito del trabajo a distancia, el incumplimiento de las instrucciones que haya establecido la empresa en el marco de la legislación sobre protección de datos, seguridad de la información específicamente fijadas por la empresa, de las condiciones e instrucciones de uso y conservación establecidas en la empresa en relación con los equipos o útiles informáticos, de las obligaciones y deberes laborales que competen a toda persona trabajadora, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros/as de trabajo, en cuyo caso podrá ser considerada como muy grave.
5. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
6. La falta de atención y diligencia con clientes o en el trabajo encomendado que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para la persona trabajadora, sus compañeros/as, la empresa o tercero.
7. La simulación de supuestos de enfermedad o accidente.
8. La simulación de la presencia de otra persona trabajadora, valiéndose de su ficha, firma, tarjeta o medio de control existente en la empresa.
9. La inobservancia de las órdenes o incumplimiento de las normas en materia de Seguridad e Higiene en el trabajo, cuando las mismas supongan riesgo grave para la persona trabajadora, sus compañeros/as o tercero, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.
10. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para la persona trabajadora o entrañe riesgo para la vida o salud, tanto de él como de los compañeros/as.
11. Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos a la propia persona trabajadora o a sus compañeros/as.
12. La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.
13. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en la obra o centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.
14. Proporcionar datos reservados o información de la obra o centro de trabajo o de la empresa a personas ajenas, sin la debida autorización.
15. La ocultación de cualquier hecho o falta que la persona trabajadora hubiese presenciado y que podría causar perjuicio grave de cualquier índole a la empresa, para sus compañeros/as de trabajo o para terceros.

16. No advertir inmediatamente a sus jefes, empresario/a o a quien le represente de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales del centro de trabajo.

17. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas por la dirección de la empresa.

18. La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que la persona trabajadora tenga a su cargo.

19. La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.

Artículo 45. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período de tres meses, o de veinte durante seis meses.

2. No registrar la hora de entrada y salida en el control de la jornada laboral, más de 10 días al mes.

3. En el ámbito del trabajo a distancia, el incumplimiento de las instrucciones que haya establecido la empresa en el marco de la legislación sobre protección de datos, seguridad de la información específicamente fijadas por la empresa, de las condiciones e instrucciones de uso y conservación establecidas en la empresa en relación con los equipos o útiles informáticos, de las obligaciones y deberes laborales que competen a toda persona trabajadora, cuando cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros/as de trabajo.

4. Faltar al trabajo más de dos días sin causa o motivo que lo justifique.

5. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividades encomendadas;

6. El hurto y el robo, tanto a sus compañeros/as como a la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo durante el desarrollo de su actividad laboral, incluyendo el falsear datos ante la representación legal de las personas trabajadoras, si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.

7. La simulación comprobada de enfermedad.

8. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa.

9. Haber recaído sobre la persona trabajadora sentencia de los Tribunales de Justicia competentes por delitos de robo, hurto, estafa y malversación, cometidos fuera de la empresa, que puedan motivar desconfianza hacia su autor o autora.

10. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

11. El acoso sexual o por razón de sexo.

12. La embriaguez y la toxicomanía habitual durante el trabajo, si repercute en el mismo.

13. La continua y habitual falta de aseo y limpieza personal, que produzca quejas justificadas de los compañeros o compañeras.

14. La revelación a terceros de cualquier información de la empresa, de sus trabajadores/as o directivos, o de su actividad, de reserva obligada o meramente conveniente para sus intereses comerciales, operativos o estratégicos. La vulneración del deber de confidencialidad respecto de los datos de carácter personal a los que se tenga acceso o sea necesario utilizar en el desempeño de sus funciones.

15. La vulneración de la prohibición de competencia establecida en el artículo 28 del presente convenio.

16. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros/as o subordinados/as, considerándose como tales las conductas sexistas legalmente tipificadas como acoso sexual, y las conductas de acoso moral también legalmente tipificadas.

17. La imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas de Seguridad e Higiene en el trabajo cuando sean causantes de accidente laboral, perjuicios a sus compañeros/as o a terceros o daños de cualquier índole a la empresa.

18. El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.

19. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo.

20. Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él con motivo u ocasión del trabajo encomendado, que puedan ser constitutivos de delito.

21. La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable de noticias o información falsa referente a la empresa o centro de trabajo.

22. El abandono del puesto de trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para la persona trabajadora, sus compañeros/as o terceros.

23. La imprudencia temeraria en el desempeño del trabajo encomendado o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.

24. Contravenir lo dispuesto en el manual de buen uso de los medios de la empresa difundido.

25. Las conductas inapropiadas, incumplimiento de protocolos de prevención y comisión de acciones que deriven en responsabilidad para la empresa, en el ámbito del blanqueo de capitales y financiación del terrorismo.

26. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre.

27. Las demás establecidas en el artículo 54 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores o la norma vigente en cada momento.

Artículo 46. Sanciones.

Las sanciones que podrá imponer la dirección de la empresa, atendiendo a la gravedad de la falta y según las circunstancias que concurran en cada caso, serán las siguientes:

A) Faltas leves:

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

B) Faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.
- b) Inhabilitación, por plazo no superior a un año, para el ascenso en el sistema de clasificación profesional de la empresa.

C) Faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa días.
- b) Inhabilitación durante dos años o definitivamente para ascender en el sistema de clasificación profesional de la empresa.
- c) Despido disciplinario.

Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden se tendrá en cuenta:

- a) El mayor o el menor grado de responsabilidad del que cometa la falta.
- b) El grupo y nivel profesional del mismo.
- c) La repercusión del hecho en las demás personas trabajadoras y en la empresa.

Artículo 47. Procedimiento.

La facultad de imponer las sanciones corresponde a la dirección de la empresa, que pondrá en conocimiento de los representantes legales de las personas trabajadoras las que se refieran a faltas graves o muy graves.

Será necesaria la instrucción de expediente en la imposición de sanciones a las personas trabajadoras que ostenten cargos electivos sindicales, y en aquellos otros casos establecidos en la legislación en vigor o lo decida la empresa. La formación de expediente se ajustará a las siguientes normas:

- a) Se iniciará con una orden escrita de la dirección de la empresa, con la designación del instructor o instructora y del secretario o secretaria, figuras independientes e imparciales. Comenzarán las actuaciones tomando declaración al autor o autora de la falta y a los testigos, admitiendo cuantas pruebas aporten. La instrucción del procedimiento se realizará en presencia de los representantes legales de las personas trabajadoras. En los casos de falta muy grave, si el instructor o instructora lo juzga pertinente, propondrá a la dirección de la empresa la suspensión de empleo y sueldo de la persona inculpada por el tiempo que dure la incoación del expediente, previa audiencia de los representantes legales de los trabajadores.

- b) La tramitación del expediente, si no es preciso aportar pruebas de cualquier clase que sean de lugares distintos a la localidad que se incoe, se terminará en un plazo no superior a veinte días. En caso contrario, se efectuará con la máxima diligencia, una vez incorporadas las pruebas al expediente.
- c) La resolución recaída se comunicará por escrito, expresando las causas que la motivaron, debiendo firmar el duplicado el interesado o interesada. Caso de que se negase a firmar, se le hará la notificación ante testigos.

La empresa anotará en los expedientes personales de sus trabajadores y trabajadoras las sanciones por faltas graves o muy graves que se les impongan, anotando también las reincidencias en las faltas leves.

Artículo 48. Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, contados a partir de la fecha en que la dirección de la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO IX

Varios

Artículo 49. No discriminación en las relaciones laborales. Acoso y violencia en el lugar del trabajo.

La empresa asume la igualdad de trato y oportunidades como principio rector de su actuación y, en este sentido, las partes firmantes del presente Convenio, convienen expresamente en recordar que en las relaciones laborales con las personas trabajadoras deberán respetarse las normas de no discriminación previstas en el artículo 17.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o disposición que lo sustituya, con mención especial a la no discriminación por razón de sexo y a la aplicación de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, en todas sus disposiciones que sean aplicables a la empresa durante el período de vigencia del Convenio, realizando esfuerzos tendentes a lograr la igualdad de oportunidades en todas sus políticas.

Las partes firmantes recomiendan la aplicación íntegra del «Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo», firmado el 26 de abril de 2007.

A tal efecto, informan que dicho Acuerdo reconoce que diversas formas de acoso y de violencia, que pueden ser físicas, psicológicas y/o sexuales, pueden afectar a puestos de trabajo.

Conforme al citado Acuerdo, cuya aplicación se recomienda, el acoso ocurre cuando una o más personas trabajadoras, o un directivo o una directiva, de manera repetitiva y deliberada, abusan, amenazan o humillan a una persona en circunstancias relativas al trabajo. La violencia ocurre cuando una o más personas trabajadoras o jefes o jefas, deliberadamente, violan la dignidad del jefe o jefa o de la persona trabajadora, afectando a su salud y/o creando un ambiente hostil en el trabajo.

Respecto al acoso sexual y/o por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, según la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres ya mencionada, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo; y constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Con el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades, la empresa elaborará, previa audiencia a los representantes de las personas trabajadoras, un protocolo interno dirigido a la totalidad de su plantilla, para la prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Artículo 50. Víctimas de violencia de género.

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, de acuerdo con lo dispuesto en artículo 37.8 del Estatuto de los Trabajadores o disposición que lo sustituya.

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o víctimas del terrorismo que se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o nivel equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo, conforme determina el artículo 40.4 del Estatuto de los Trabajadores o disposición que lo sustituya.

Artículo 51. Conciliación de la vida laboral y familiar.

En los derechos y deberes de las personas trabajadoras con responsabilidades familiares, las partes respectivas de la relación laboral deberán tener en cuenta las normas que al respecto establezca la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral vigente en cada momento.

Artículo 52. Planes de Igualdad

Las partes firmantes de este convenio muestran su compromiso firme con la igualdad y en esta línea la empresa realizará esfuerzos tendentes a lograr la igualdad de oportunidades en todas sus políticas, en particular, la igualdad de género, adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

La empresa a la que se aplica este convenio colectivo, ya esté obligada o considere oportuno realizar e implantar Planes de Igualdad, lo hará siempre respetando la legislación vigente (Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, RDL 6/2019 de 1 de marzo de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre Mujeres y Hombres en el empleo y la ocupación, RDL 12/2020 de 31 de marzo de medidas urgentes en materia de protección y asistencia a las víctimas de violencia de género, RDL 901/2020 de 13 de octubre por el que se regulan los Planes de Igualdad y su Registro y RDL 902/2020 de 13 de octubre de igualdad retributiva entre Mujeres y Hombres). Asimismo, deberá adaptar los Planes de Igualdad a los cambios legislativos que se vayan sucediendo.

Artículo 53. Procedimiento de solución extrajudicial de conflictos.

Las partes signatarias del presente Convenio estiman necesario establecer procedimientos voluntarios de solución de los conflictos de carácter colectivo.

Las partes negociadoras del presente convenio se someterán al instituto Regional de la Comunidad de Madrid, actualmente denominado, Instituto Regional de Mediación y Arbitraje, actuando en primera instancia la Comisión Paritaria de este convenio.

Artículo 54. Mesa de seguimiento.

Las partes firmantes acuerdan constituir una mesa de seguimiento del presente Convenio Colectivo, compuesta por un representante de los trabajadores y un representante de la empresa, que se reunirá con periodicidad cuatrimestral.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA ÚNICA

A la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo quedan expresamente derogados cuantos acuerdos y normas existan que se opongan a lo regulado en este convenio.

En Madrid, a 14 de noviembre de 2023

El Representante de la Empresa

Representante de las personas trabajadoras

Fdo.: D. Roberto García García

Fdo.: D^a Marta Menéndez Jiménez

(03/69/24)



I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 7** *RESOLUCIÓN de 28 de diciembre de 2023, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del acuerdo de modificación del convenio colectivo de la empresa Musashi Spain Villalba, S. L. (Código 28013352012005).*

Examinado el acuerdo de modificación del convenio colectivo de la empresa Musashi Spain Villalba, S. L., por el que se modifica el mencionado convenio, 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 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 38/2023, de 23 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 31 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, 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 acuerdo de modificación, 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 Economía y 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, contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 28 de diciembre de 2023.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

ACTA COMISIÓN NEGOCIADORA CONVENIO COLECTIVO MUSASHI SPAIN VILLALBA

En Collado Villalba a 19 de Enero de 2023

Reunida la Comisión negociadora del Convenio Colectivo de Musashi Spain Villalba en el centro de trabajo de la empresa sito en Camino del Molino 5, 28400 Collado Villalba (Madrid), las siguientes personas y en la representación que ostentan:

Por la Empresa:

Juan Carlos García González – Director de Planta

Javier Navas López – Director de Producción

Daniel Perela Gamo – Director Financiero

Rubén Sanz Ibáñez – Responsable de RRHH

Por el Comité de Empresa:

Sergio Mata Martínez – Presidente del Comité (UGT)

Cristina Garrido Cerezo – Secretaria del Comité (UGT)

Alejandro Esteban Domingo – (UGT)

Germán García Mogedano – (UGT)

Óscar Manuel Martínez Pérez – (UGT)

Miguel Ángel Suárez Valera – (UGT)

Rubén Edgar del Oso Sánchez – (UGT)

Fernando Gómez-Calcerrada Gonzalo – (CCOO)

Álvaro González Greciano – (CCOO)

A los efectos de la presenta acta, la representación legal de los trabajadores y la empresa podrán ser denominadas conjuntamente como “las partes”.

Reconociéndose mutua y recíprocamente las partes la capacidad legal necesaria para la suscripción del Convenio Colectivo de Musashi Spain Villalba, S.L.,

MANIFIESTAN

Primero.- Que por causas ajenas a la voluntad de las partes, se ha detectado un error en las tablas salariales subidas en el REGCON.

ACUERDAN

Primero.- Las partes acuerdan sustituir las tablas erróneamente subidas ante el Registro de Convenios Colectivos, aprovechando a actualizar los años 2022 y 2023 con las subidas acordadas en el texto del Convenio Colectivo de Musashi Spain Villalba, S.L. y dejando así éstas como las tablas definitivas.

Segundo.- Las partes acuerdan realizar cuantos trámites sean precisos ante el Registro de Convenios Colectivos para la correcta actualización de las tablas salariales.

Y para que así conste, las partes firman el presente acuerdo en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.

Juan Carlos García González

Javier Navas López

Daniel Perela Gamo

Rubén Sanz Ibáñez

Sergio Mata Martínez (UGT)

Cristina Garrido Cerezo (UGT)

Alejandro Esteban Domingo (UGT)

Germán García Mogedano (UGT)

Óscar Manuel Martínez Pérez (UGT)

Miguel Ángel Suárez Valera (UGT)

Rubén Edgar del Oso Sánchez (UGT)

Fernando Gómez-Calcerrada Gonzalo (CCOO) Álvaro González Greciano (CCOO)

MUSASHI SPAIN VILLALBA S.L.	
TABLAS SALARIALES: vigentes a partir del 01/01/2021 a 31/12/2021	

TABLA SALARIAL 2021 + 1%													
	SALIO BASE		PRIMA DE NIVEL		ANTIGÜEDAD		PLUS SÁB. DOM Y FESTIVOS		PLUS NOCTURNIDAD		BOCADILLO	HORA EXTRA	
	MES	AÑO	MES	AÑO	MES	AÑO	HORA	DÍA	HORA	DÍA		20'(DÍA)	LAB
N01	2.467,61	34.546,63	142,10	1.705,15	58,13	813,83	14,16	113,29	1,48	11,84	4,81	20,78	23,44
N02	2.264,62	31.704,70	131,08	1.568,59	53,21	744,93	13,84	110,68	1,44	11,59	4,81	20,46	22,67
N03	2.153,28	30.145,94	123,95	1.487,40	50,75	710,48	13,84	110,68	1,42	11,41	4,81	19,30	22,11
N04	2.062,85	28.880,00	118,41	1.420,96	49,82	697,57	13,51	108,11	1,40	11,23	4,81	19,10	21,84
N05	1.979,51	27.713,09	114,11	1.369,29	48,90	684,65	13,51	108,11	1,38	11,05	4,81	18,92	21,59
N06	1.914,92	26.808,83	110,41	1.325,00	48,29	676,03	13,19	105,55	1,33	10,69	4,81	18,58	21,24
N07	1.878,93	26.305,04	107,96	1.295,48	47,67	667,42	13,19	105,55	1,31	10,52	4,81	18,47	21,12
N08	1.822,96	25.521,36	104,58	1.254,87	46,44	650,20	13,19	105,55	1,29	10,31	4,81	18,35	20,97
N09	1.777,74	24.888,38	101,81	1.221,66	45,21	632,98	12,87	102,97	1,26	10,14	4,81	18,24	20,85

MUSASHI SPAIN VILLALBA S.L.	
TABLAS SALARIALES: vigentes a partir del 01/01/2022 a 31/12/2022	

TABLA SALARIAL PROVISIONAL 2022 + 1%													
	SALIO BASE		PRIMA DE NIVEL		ANTIGÜEDAD		PLUS SÁB. DOM Y FESTIVOS		PLUS NOCTURNIDAD		BOCADILLO	HORA EXTRA	
	MES	AÑO	MES	AÑO	MES	AÑO	HORA	DÍA	HORA	DÍA		20'(DÍA)	LAB
N01	2.492,29	34.892,09	143,52	1.722,20	58,71	821,97	14,30	114,42	1,50	11,96	4,86	20,98	23,68
N02	2.287,27	32.021,74	132,39	1.584,28	53,74	752,37	13,98	111,78	1,46	11,71	4,86	20,67	22,90
N03	2.174,81	30.447,40	125,19	1.502,27	51,26	717,59	13,98	111,78	1,44	11,53	4,86	19,49	22,33
N04	2.083,48	29.168,80	119,60	1.435,17	50,32	704,54	13,65	109,19	1,42	11,34	4,86	19,29	22,05
N05	1.993,30	27.990,22	115,25	1.382,98	49,39	691,50	13,65	109,19	1,40	11,16	4,86	19,11	21,81
N06	1.934,07	27.076,92	111,52	1.338,25	48,77	682,79	13,32	106,60	1,35	10,79	4,86	18,77	21,45
N07	1.897,72	26.568,09	109,04	1.308,43	48,15	674,09	13,32	106,60	1,33	10,63	4,86	18,66	21,33
N08	1.841,19	25.776,57	105,62	1.267,42	46,90	656,70	13,32	106,60	1,31	10,42	4,86	18,54	21,18
N09	1.795,52	25.137,26	102,83	1.233,87	45,66	639,31	13,00	104,00	1,28	10,24	4,86	18,42	21,05

2021 + 1%	
Guardia festivos y horas de presencia	
DÍA LOCALIZABLE	85,88
HORA PRESENCIAL	19,6
Valor hora de formación, (fuera de jornada laboral)	
HORA	13,31
VACIONES fuera de periodo oficial	
MAYO	29,77
JUNIO	23,16
OCTUBRE	29,77

2022 + 1%	
Guardia festivos y horas de presencia	
DÍA LOCALIZABLE	86,74
HORA PRESENCIAL	19,80
Valor hora de formación, (fuera de jornada laboral)	
HORA	13,44
VACIONES fuera de periodo oficial	
MAYO	30,07
JUNIO	23,39
OCTUBRE	30,07

2022 +2,5%	
Guardia festivos y horas de presencia	
DÍA LOCALIZABLE	88,91
HORA PRESENCIAL	20,29
Valor hora de formación, (fuera de jornada laboral)	
HORA	13,78
VACIONES fuera de periodo oficial	
MAYO	30,82
JUNIO	23,98
OCTUBRE	30,82

2023 + 3,5%	
Guardia festivos y horas de presencia	
DÍA LOCALIZABLE	92,02
HORA PRESENCIAL	21,00
Valor hora de formación, (fuera de jornada laboral)	
HORA	14,26
VACIONES fuera de periodo oficial	
MAYO	31,90
JUNIO	24,82
OCTUBRE	31,90

	SALIO BASE		PRIMA DE NIVEL		ANTIGÜEDAD		PLUS SÁB. DOM Y FESTIVOS		PLUS NOCTURNIDAD		BOCADILLO		HORA EXTRA	
	MES	AÑO	MES	AÑO	MES	AÑO	HORA	DÍA	HORA	DÍA	20'(DÍA)	LAB	FEST	
N01	2.564,60	35.764,39	147,11	1.765,26	60,17	842,52	14,66	117,29	1,54	12,25	4,98	21,51	24,27	
N02	2.344,45	32.822,29	135,70	1.623,88	55,08	771,18	14,32	114,58	1,50	12,00	4,98	21,18	23,47	
N03	2.229,18	31.208,59	128,32	1.539,83	52,54	735,53	14,32	114,58	1,47	11,82	4,98	19,98	22,89	
N04	2.135,57	29.898,02	122,59	1.471,05	51,58	722,16	13,99	111,92	1,45	11,63	4,98	19,77	22,61	
N05	2.049,29	28.689,97	118,13	1.417,55	50,63	708,78	13,99	111,92	1,43	11,44	4,98	19,58	22,35	
N06	1.982,42	27.753,85	114,31	1.371,71	49,99	699,86	13,66	109,27	1,38	11,06	4,98	19,24	21,99	
N07	1.945,17	27.232,29	111,76	1.341,14	49,35	690,94	13,66	109,27	1,36	10,90	4,98	19,12	21,86	
N08	1.887,22	26.420,98	108,26	1.299,11	48,08	673,12	13,66	109,27	1,34	10,68	4,98	19,00	21,71	
N09	1.840,41	25.765,69	105,40	1.264,72	46,80	655,29	13,32	106,60	1,31	10,50	4,98	18,88	21,58	

MUSASHI SPAIN VILLALBA S.L.
 TABLAS SALARIALES: vigentes a partir del 01/01/2023 a 31/12/2023

	SALIO BASE		PRIMA DE NIVEL		ANTIGÜEDAD		PLUS SÁB. DOM Y FESTIVOS		PLUS NOCTURNIDAD		BOCADILLO		HORA EXTRA	
	MES	AÑO	MES	AÑO	MES	AÑO	HORA	DÍA	HORA	DÍA	20'(DÍA)	LAB	FEST	
N01	2.644,01	37.016,15	152,25	1.827,04	62,28	872,00	15,17	121,39	1,59	12,68	5,15	22,26	25,12	
N02	2.426,51	33.971,07	140,45	1.680,72	57,01	798,18	14,83	118,59	1,55	12,42	5,15	21,93	24,30	
N03	2.307,20	32.300,89	132,81	1.593,72	54,38	761,27	14,83	118,59	1,53	12,23	5,15	20,68	23,69	
N04	2.210,31	30.944,45	126,88	1.522,53	53,38	747,43	14,48	115,84	1,50	12,03	5,15	20,46	23,40	
N05	2.121,01	29.694,12	122,27	1.467,17	52,40	733,59	14,48	115,84	1,48	11,84	5,15	20,27	23,14	
N06	2.051,81	28.725,23	118,31	1.419,71	51,74	724,36	14,13	113,09	1,43	11,45	5,15	19,91	22,76	
N07	2.013,25	28.185,42	115,68	1.388,08	51,08	715,13	14,13	113,09	1,41	11,28	5,15	19,79	22,63	
N08	1.953,27	27.345,72	112,05	1.344,58	49,76	696,88	14,13	113,09	1,39	11,05	5,15	19,66	22,47	
N09	1.904,82	26.667,49	109,09	1.308,98	48,44	678,22	13,79	110,33	1,35	10,87	5,15	19,54	22,34	

(03/70/24)



I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Cultura, Turismo y Deporte

- 8** *CONVENIO de 1 de diciembre de 2023, entre la Comunidad de Madrid, a través de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, y el Ayuntamiento de Berzosa del Lozoya, para el desarrollo del proyecto “Punto activa” en el marco de la VIII edición del programa de colaboración institucional en proyectos de actividad física y salud.*

En Madrid, a 1 de diciembre de 2023.

REUNIDOS

De una parte, D. Alberto Tomé González, Director General de Deportes de la Comunidad de Madrid.

De otra parte, D. Antonio del Pozo González, Alcalde del Ayuntamiento de Berzosa del Lozoya.

INTERVIENEN

El primero de ellos, en nombre y representación de la Comunidad de Madrid, de conformidad con lo previsto en el artículo 41 de la Ley 1/1983, de 13 de diciembre, de Gobierno y Administración de la Comunidad de Madrid, el Decreto 48/2019, de 10 de junio, del Consejo de Gobierno, por el que se regula la actividad convencional de la Comunidad de Madrid, el Decreto 229/2021, de 13 de octubre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, y en la Orden 1389/2021, del 16 de noviembre, de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, por el que se delega el ejercicio de determinadas competencias, la firma de convenios y se desconcentra el Protectorado de Fundaciones, en relación con el Decreto 76/2023, de 5 de julio, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica básica de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, y en virtud de su nombramiento como Director General de Deportes por Decreto 173/2023, de 5 de julio, del Consejo de Gobierno.

El segundo, en nombre y representación del Ayuntamiento de Berzosa del Lozoya elegido por Acuerdo del Pleno de 17 de junio de 2023, en virtud de su cargo y de las facultades que le confiere el artículo 21 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local.

Ambas partes se reconocen competencia para la firma del presente documento, y

EXPONEN

Primero

Que la Ley 15/1994, de 28 de diciembre, del Deporte de la Comunidad de Madrid, en su artículo 2.1.j), señala que la política deportiva de la Comunidad de Madrid se inspirará, entre otros principios, en la colaboración responsable entre las diversas Administraciones públicas, y entre estas y la organización deportiva privada. Además, el artículo 15 prevé que “la Comunidad de Madrid, en coordinación y cooperación con los municipios u otras entidades, promoverá la difusión de la cultura física desde la infancia mediante la redacción y ejecución de planes y programas específicos”.

Segundo

Que los municipios, en virtud del artículo 25.2.1) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, ejercerán en todo caso como competencia propia, la promoción del deporte e instalaciones deportivas y de ocupación del tiempo libre, en los términos de la legislación del Estado y de las Comunidades Autónomas.

Tercero

Que la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte de la Comunidad de Madrid asume, entre otras, las competencias en materia de Deporte, según lo establecido en el artículo 10 del Decreto 38/2023, de 23 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.

Cuarto

La Dirección General de Deportes, de acuerdo con el artículo 13.n) del Decreto 229/2021, de 13 de octubre, tiene atribuidas las competencias para la “implementación de los programas de actividad física y deporte para toda la población determinados en el plan estratégico, ya sea directamente o en colaboración con otras entidades públicas o privadas”.

Quinto

Mediante Orden 2053/2016, de 23 de junio, del Consejero de Educación, Juventud y Deporte, se aprobó la I Edición del Programa de colaboración institucional en proyectos de actividad física y salud, cuyo objetivo es la colaboración de la Comunidad de Madrid con las entidades locales de su ámbito territorial, así como con los entes vinculados o dependientes de estas, a través de la suscripción de convenios de colaboración para el desarrollo de proyectos en materia de salud y deporte que promuevan la participación en ellos de los sectores más sedentarios de la población, con el objetivo final de extender la práctica de la actividad física en toda la Comunidad de Madrid.

Sexto

A la vista de los proyectos presentados y seleccionados en la I Edición, y del elevado número de convenios que fueron suscritos en el marco de este Programa, y, en definitiva, de los resultados positivos arrojados en esta experiencia, se dio continuidad al mismo, a cuyo fin se reguló mediante Orden 1819/2017, de 22 de mayo, del Consejero de Educación, Juventud y Deporte, en cuya aplicación se dictaron las Órdenes por las que se convocaron desde la II hasta la VII Edición del Programa de colaboración institucional en proyectos de actividad física y salud.

Séptimo

Tras la Orden 454/2022, de 6 de abril, de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, por la que se convoca la VII Edición del Programa de colaboración institucional en proyectos de actividad física y salud, para el curso escolar 2022-2023, y la aprobación del Programa de prescripción de actividad física y ejercicio físico de la Comunidad de Madrid, surgen nuevas iniciativas y necesidades desde el ámbito local a la hora de abordar el objetivo general de extender la práctica de actividad física en toda la Comunidad de Madrid, a través de programas de promoción orientados a combatir la inactividad física y el sedentarismo, especialmente cuando se implica de forma clara al ámbito sanitario en dichas iniciativas con el fin último de mejorar la salud de la población y contribuir a la reducción de la carga de enfermedades no transmisibles. A la vista de los resultados positivos de los proyectos presentados, seleccionados y desarrollados durante las siete ediciones de este Programa de colaboración institucional, y la necesidad de dar continuidad al mismo de forma adecuada al nuevo contexto deportivo y sanitario, se dicta Orden 699/2023, de 22 de mayo, de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, por la que se regula el Programa de colaboración institucional en proyectos de actividad física y salud de la Comunidad de Madrid que deroga la Orden 1819/2017, de 22 de mayo, del Consejero de Educación, Juventud y Deporte, por la que se regula el Programa de colaboración institucional en proyectos de actividad física y salud.

Octavo

En aplicación de la Orden 699/2023, de 22 de mayo, de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, por la que se regula el Programa de colaboración institucional en proyectos de actividad física y salud de la Comunidad de Madrid, se ha dictado la Orden 866/2023, de 14 de junio, de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, por la que se convoca la VIII Edición del Programa de colaboración institucional en proyectos de actividad física y salud, para el curso escolar 2023-2024.

Noveno

Que, de acuerdo con lo establecido en las citadas órdenes, con fecha 15 de septiembre de 2023 el Director General de Deportes dictó Resolución por la que, entre otros proyectos, se acordó aprobar el Proyecto “Punto activa” presentado por el Ayuntamiento de Berzosa del Lozoya, cuyas bases de desarrollo en dicho municipio se han de plasmar en el presente convenio.

Décimo

Que, según los datos del Instituto de Estadística de la Comunidad de Madrid, relativos a la población oficial de Padrón Continuo por municipios, el municipio de Berzosa del Lozoya, cuenta con una población de 227 habitantes.

Decimoprimer

Que, con carácter previo a la suscripción de este convenio, el Ayuntamiento ha presentado la documentación exigida en el artículo 13.1 de la Orden 699/2023, de 22 de mayo.

Decimosegundo

Que en los Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid existe dotación económica en el subconcepto 28001, Promoción económica, cultural y educativa, del Programa 336A, con el fin de suscribir los convenios necesarios para la promoción del deporte, entre otros, en los municipios de la región.

Decimotercero

Que, dada la coincidencia en cuanto a fines y objetivos de ambas partes, y de acuerdo con lo previsto en la Orden 699/2023, de 22 de mayo, convienen en la celebración del presente convenio de colaboración, conforme a las siguientes

CLÁUSULAS**Primera***Objeto*

El objeto del presente convenio es regular la colaboración y establecer las bases de cooperación institucional entre la Comunidad de Madrid, a través de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, y el Ayuntamiento de Berzosa del Lozoya (en adelante, el Ayuntamiento) para el desarrollo del Proyecto “Punto activa” (en adelante, el Proyecto) como acción de sensibilización y promoción de la actividad física entre la población, según las condiciones establecidas en la Orden 699/2023, de 22 de mayo, de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, por la que se regula el Programa de colaboración institucional en proyectos de actividad física y salud, y la Orden 866/2023, de 14 de junio, de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, por la que se convoca la VIII edición de dicho programa.

El proyecto consiste, esencialmente, en lo siguiente:

Proyecto “Punto activa”

El proyecto tiene como objetivo facilitar el acceso inicial de usuarios sedentarios y/o inactivos a la práctica de ejercicio físico, así como promocionar la práctica regular de actividad física adaptada a las distintas etapas de la vida...

El proyecto planteado tiene como población destinataria: Personas mayores de 65 años, del municipio.

Las actividades de promoción de la salud y la actividad física se realizarán a lo largo de 9 meses: de octubre de 2023 a junio de 2024.

Las actividades se realizarán de forma grupal, hasta un máximo de 20 personas, siendo esta cifra orientativa, en aras de facilitar los procesos individualizados de formación y evaluación contemplados en el mismo.

El Programa de actividades ofertadas para la población mayor y/o adulta será:

- Para mayores de 65 años: 2 clases semanales de gimnasia suave de 1,5 horas de duración.
- Talleres de continuidad para el abordaje de temas relacionados con el bienestar tanto físico como psicosocial y seguimiento de las participantes a lo largo del año (2 horas/taller).

Además de las clases específicas de ejercicio físico, el proyecto plantea Rutas Paseando por los recuerdos al aire libre, de forma trimestral. Durante tres sesiones, se desarrollará una actividad especial consistente en la realización de un paseo con las participantes de las clases semanales de gimnasia.

El proyecto comenzará con una sesión informativa en la que se invitará al servicio de salud del municipio donde se contará a los y las participantes la importancia que tiene para la salud la realización de ejercicio físico.

Se realizará un encuentro comarcal inicial entre distintos Puntos Activa de la Sierra Norte que participan en este proyecto con el fin de compartir experiencias, crear motivación y vínculos entre participantes de diferentes municipios.

Segunda

Obligaciones de la Comunidad de Madrid.

De acuerdo con lo dispuesto en las citadas órdenes, la Comunidad de Madrid, con el fin de colaborar al correcto desarrollo del proyecto, se obliga a:

- Realizar la aportación económica máxima total de 5.122,57 euros, de acuerdo con la evaluación del Proyecto, y los porcentajes máximos contemplados en la orden reguladora, en función del número de habitantes e importes máximos fijados en la orden de convocatoria. Esta aportación constituye el 90,00 por 100 del total del coste ajustado del Proyecto, cuya estimación asciende a 5.691,74 euros.

Esta aportación económica se realizará en un único pago, a la finalización de los Proyectos, que no podrá prolongarse más allá del 30 de junio de 2024. El coste de las actividades de 2023 correrá a cargo del Ayuntamiento, sin perjuicio del ajuste que, en su caso, proceda realizar en el ejercicio 2024, a fin de alcanzar la aportación máxima de la Comunidad de Madrid, prevista en la presente cláusula.

El pago por parte de la Comunidad de Madrid se realizará por dicho importe máximo, con cargo al subconcepto 28001 “Promoción económica, cultural y educativa”, del Programa 336A, del Presupuesto de gastos, siempre que exista crédito adecuado y suficiente.

Para realizar el pago será requisito necesario la previa presentación de la certificación del Interventor del Ayuntamiento en los términos establecidos en la cláusula siguiente.

La aportación económica máxima total indicada podrá ser reducida en el caso de que los Proyectos no sean ejecutados en su totalidad, que no se desarrollen durante todo el período previsto, que no se desarrollen conforme a lo recogido en el presente convenio, que su desarrollo se realice por un coste menor del previsto, que no cuenten con la participación estimada o que el Ayuntamiento destine una aportación mayor de la establecida.

- Facilitar instalaciones deportivas de la Comunidad de Madrid si fuera aconsejable para el mejor desarrollo de los Proyectos, condicionado a la disponibilidad del uso de dichas instalaciones en cada momento.
- Difundir y promocionar a nivel autonómico el Proyecto.
- Prestar asesoramiento en cuanto a los recursos documentales de la Comunidad de Madrid, también en función de la disponibilidad de los mismos.
- Llevar a cabo el seguimiento del desarrollo del Proyecto.

Tercera

Obligaciones del Ayuntamiento

De acuerdo con lo dispuesto en las citadas órdenes, el Ayuntamiento se obliga a:

- Ejecutar el Proyecto en el término municipal, durante el período de tiempo comprendido entre los meses de octubre de 2023 y junio de 2024, y conforme a la planificación y temporalización presentada.
- Designar un responsable del Proyecto y comunicar sus datos a la Dirección General de Deportes.
- Asumir la gestión administrativa y la responsabilidad del Proyecto.
- Asumir la gestión técnica y la coordinación de recursos.
- Llevar a cabo la difusión del Proyecto en el ámbito local de desarrollo.
- Realizar un seguimiento de las actividades, a través del responsable del Proyecto.

- Facilitar los datos requeridos por la unidad técnica de la Comunidad de Madrid para el seguimiento y promoción de los proyectos a nivel autonómico.
- Asumir la financiación que le corresponde, cifrada inicialmente en un importe mínimo de 569,17 euros, y en todo caso, la derivada de la actividad a desarrollar en el ejercicio 2023, sin perjuicio del ajuste que, en su caso, proceda de acuerdo a lo indicado en la cláusula anterior.
- Justificar los gastos efectuados en ejecución del Proyecto, mediante certificación del Interventor del Ayuntamiento, que se presentará ante la Comunidad de Madrid, previo al pago previsto en el presente convenio, en el que se desglosará por conceptos el coste de las actividades realizadas.

La certificación del interventor se acompañará de una sucinta memoria económica en la que se detallarán las actividades y en la que deberá indicarse, además, en todo caso, el número de usuarios del Proyecto. Asimismo, se aportará imagen de los materiales de difusión, publicidad o cualquier otro relacionado con el Proyecto que, en su caso, se hubieran elaborado.

El Ayuntamiento deberá presentar dicha documentación justificativa hasta el día 17 de julio de 2024, inclusive.

- Presentar una memoria técnica de evaluación al finalizar el Proyecto, que se presentará hasta el día 30 de julio de 2024, inclusive.
- Satisfacer los costes derivados del desarrollo del Proyecto a cualquiera de las entidades o proveedores participantes en los mismos.
- Comunicar a la Dirección General de Deportes el establecimiento del pago de una cuota por parte de los usuarios del Proyecto, y en ese caso, su cuantía.
- Comprobar, con carácter previo al inicio del Proyecto, el empadronamiento de los usuarios en algún municipio de la Comunidad de Madrid.
- En caso de que el Proyecto esté dirigido a menores o se prevea la participación de los mismos, comprobar el cumplimiento de lo previsto en el artículo 57.1 de la Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia, que determina que será requisito para el acceso y ejercicio de cualesquiera profesiones, oficios y actividades que impliquen contacto habitual con personas menores de edad, el no haber sido condenado por sentencia firme por cualquier delito contra la libertad e indemnidad sexuales tipificados en el título VIII de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, así como por cualquier delito de trata de seres humanos tipificado en el título VII bis del Código Penal. A tal efecto, quien pretenda el acceso a tales profesiones, oficios o actividades deberá acreditar esta circunstancia mediante la aportación de una certificación negativa del Registro Central de delincuentes sexuales.
- Contar, para las actividades físicas dirigidas, con profesionales del deporte debidamente cualificados con la titulación requerida en la Ley 6/2016, de 24 de noviembre, por la que se ordena el ejercicio de las profesiones del deporte en la Comunidad de Madrid, así como con la titulación requerida en la legislación sectorial correspondiente para las restantes actividades previstas en el Proyecto.

Cuarta

Personal del convenio

En ningún caso la suscripción de este convenio supone o genera vinculación laboral, funcional o de cualquier otro tipo entre la Comunidad de Madrid y el personal que, a través del Ayuntamiento o de sus entidades asociadas, participe o colabore en el desarrollo de aquel.

Quinta

Comisión para el seguimiento, vigilancia y control de la ejecución del convenio

Se constituirá una comisión para el seguimiento, vigilancia y control de la ejecución del convenio y de las obligaciones de las partes, formada por dos representantes de cada una de ellas.

Por parte de la Comunidad de Madrid, formarán parte de dicha comisión: el titular de la Subdirección General de Formación Deportiva, o persona en quien delegue, que actuará como presidente, y un técnico de la Dirección General de Deportes. Por parte del Ayuntamiento, formarán parte de dicha comisión, el titular de la Concejalía responsable de los Proyectos o persona en quien delegue y el responsable de los Proyectos.

Esta comisión se reunirá, al menos, una vez durante el período de vigencia del convenio, y cuantas otras resulten necesarias para la coordinación y evaluación de los proyectos, a petición de cualquiera de las partes.

Corresponden a dicha comisión las siguientes funciones:

- Realizar el seguimiento de las actividades relacionadas con este convenio.
- Proponer medidas que puedan servir para la mejor realización de las actividades previstas.
- Resolver los problemas de interpretación y cumplimiento del convenio que pudieran plantearse.
- Cuantas otras se deriven del presente convenio.

Esta comisión, en lo no previsto en la presente cláusula, se regirá, para su funcionamiento, por la normativa vigente en materia de órganos colegiados contenida en el capítulo II, del título preliminar de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Sexta

Vigencia del convenio

La vigencia del convenio se extenderá desde el día de su firma hasta el hasta el 31 de julio de 2024, momento a partir del cual quedará resuelto de pleno derecho sin necesidad de comunicación previa entre las partes, y sin que sea susceptible de prórroga.

Séptima

Causas de extinción del convenio

Será motivo de extinción del presente convenio el cumplimiento de las actuaciones que constituyen su objeto o la existencia de una de las causas de resolución previstas en el artículo 51.2 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre:

- Por mutuo acuerdo escrito de las partes.
- Por incumplimiento de las partes de los compromisos establecidos en el presente convenio.
- Se entenderá que existe incumplimiento cuando alguna de las partes incumpla sus obligaciones de manera que no puedan desarrollarse con normalidad los Proyectos. En tal caso, la otra parte deberá requerirle el cumplimiento de las obligaciones que considere incumplidas en el plazo que considere adecuado para ello, que será de un mínimo de quince días, dando traslado del requerimiento a la comisión de seguimiento, vigilancia y control de ejecución del convenio. Si transcurrido el plazo persistiera el incumplimiento, se notificará tal circunstancia a la otra parte y se considerará resuelto el convenio.
En caso de incumplimiento, la Comunidad de Madrid solo abonará, del importe máximo acordado, la parte proporcional a las actividades efectivamente realizadas.
- Por imposibilidad sobrevenida.
- Por decisión judicial declaratoria de la nulidad del convenio.
- Por cualquier otra causa legalmente prevista.

En estos casos se estará a lo dispuesto en el artículo 52 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, en cuanto se refiere a la liquidación del convenio.

Octava

Publicidad

La colaboración prestada por las partes constará de manera fácilmente legible y expresa, o mediante la inserción de la imagen institucional, en todos los actos de publicidad, difusión, resultados, etc., que se realicen, en cualquier medio de difusión y durante el período de vigencia de este convenio.

Novena

Protección de datos

Ambas partes se comprometen a cumplir en su integridad el Reglamento (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, la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, y cualquier otra normativa que pueda sustituir, modificar o complementar a la mencionada en materia de protección de datos de carácter personal durante la vigencia del presente convenio.

Las obligaciones en materia de protección de dichos datos tendrán validez durante la vigencia del presente convenio y una vez terminado este.

Toda la información facilitada por las partes y toda la información generada como consecuencia de la ejecución del presente convenio tendrá el tratamiento de confidencial, sin perjuicio de la información que sea de dominio público, no pudiendo ser divulgada o facilitada a terceros ni utilizada para un fin distinto del previsto en este documento sin el acuerdo unánime de las partes.

La obligación de confidencialidad para las partes se extenderá indefinidamente, aunque el convenio se hubiera extinguido. Todo ello sin perjuicio de la eventual autorización de las partes o, en su caso, de que dicha información pasara a ser considerada como de dominio público.

Las partes velarán por el cumplimiento del Real Decreto 311/2022, de 3 de mayo, por el que se regula el Esquema Nacional de Seguridad.

Décima

Régimen jurídico y jurisdicción

El presente convenio tiene naturaleza administrativa, quedando excluido del ámbito de 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 establecido en el artículo 6.2, del referido cuerpo legal, quedando sujeto a las normas imperativas de Derecho Público que regulan los convenios, fundamentalmente las recogidas en el capítulo VI del título preliminar de la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

La posibilidad de su realización se halla contemplada en la Ley 15/1994, de 28 de diciembre, y el artículo 13.n) del Decreto 229/2021, de 13 de octubre, en relación con el Decreto 76/2023, de 5 de julio.

La Jurisdicción Contencioso-Administrativa será la competente para resolver cuantas cuestiones litigiosas pudieran suscitarse entre las partes en el desarrollo del presente convenio, dada su naturaleza administrativa.

En prueba de conformidad se firma por ambas partes en duplicado ejemplar.

Madrid, a 1 de diciembre de 2023.—La Comunidad de Madrid, Alberto Tomé González.—El Ayuntamiento de Berzosa del Lozoya, Antonio del Pozo González.

(03/21.155/23)



I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Cultura, Turismo y Deporte

- 9** *CONVENIO de 4 de diciembre de 2023, entre la Comunidad de Madrid, a través de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, y el Ayuntamiento de Corpa, para el desarrollo de los proyectos “Actívate con energía” y “Cuerpo activo, mente sana” en el marco de la VIII edición del programa de colaboración institucional en proyectos de actividad física y salud.*

En Madrid, a 4 de diciembre de 2023.

REUNIDOS

De una parte, D. Alberto Tomé González, Director General de Deportes de la Comunidad de Madrid.

De otra parte, D. Santiago Serrano Barranco Alcalde del Ayuntamiento de Corpa.

INTERVIENEN

El primero de ellos, en nombre y representación de la Comunidad de Madrid, de conformidad con lo previsto en el artículo 41 de la Ley 1/1983, de 13 de diciembre, de Gobierno y Administración de la Comunidad de Madrid, el Decreto 48/2019, de 10 de junio, del Consejo de Gobierno, por el que se regula la actividad convencional de la Comunidad de Madrid, el Decreto 229/2021, de 13 de octubre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, y en la Orden 1389/2021, del 16 de noviembre, de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, por el que se delega el ejercicio de determinadas competencias, la firma de convenios y se desconcentra el Protectorado de Fundaciones, en relación con el Decreto 76/2023, de 5 de julio, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica básica de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, y en virtud de su nombramiento como Director General de Deportes por Decreto 173/2023, de 5 de julio, del Consejo de Gobierno.

El segundo, en nombre y representación del Ayuntamiento de Corpa elegido por Acuerdo del Pleno de 17 de junio de 2023, en virtud de su cargo y de las facultades que le confiere el artículo 21 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local.

Ambas partes se reconocen competencia para la firma del presente documento, y

EXPONEN

Primero

Que la Ley 15/1994, de 28 de diciembre, del Deporte de la Comunidad de Madrid, en su artículo 2.1.j), señala que la política deportiva de la Comunidad de Madrid se inspirará, entre otros principios, en la colaboración responsable entre las diversas Administraciones públicas, y entre estas y la organización deportiva privada. Además, el artículo 15 prevé que “la Comunidad de Madrid, en coordinación y cooperación con los municipios u otras entidades, promoverá la difusión de la cultura física desde la infancia mediante la redacción y ejecución de planes y programas específicos”.

Segundo

Que los municipios, en virtud del artículo 25.2.1) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, ejercerán en todo caso como competencia propia, la promoción del deporte e instalaciones deportivas y de ocupación del tiempo libre, en los términos de la legislación del Estado y de las Comunidades Autónomas.

Tercero

Que la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte de la Comunidad de Madrid asume, entre otras, las competencias en materia de Deporte, según lo establecido en el artículo 10 del Decreto 38/2023, de 23 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.

Cuarto

La Dirección General de Deportes, de acuerdo con el artículo 13.n) del Decreto 229/2021, de 13 de octubre, tiene atribuidas las competencias para la “implementación de los programas de actividad física y deporte para toda la población determinados en el plan estratégico, ya sea directamente o en colaboración con otras entidades públicas o privadas”.

Quinto

Mediante Orden 2053/2016, de 23 de junio, del Consejero de Educación, Juventud y Deporte, se aprobó la I Edición del Programa de colaboración institucional en proyectos de actividad física y salud, cuyo objetivo es la colaboración de la Comunidad de Madrid con las entidades locales de su ámbito territorial, así como con los entes vinculados o dependientes de estas, a través de la suscripción de convenios de colaboración para el desarrollo de proyectos en materia de salud y deporte que promuevan la participación en ellos de los sectores más sedentarios de la población, con el objetivo final de extender la práctica de la actividad física en toda la Comunidad de Madrid.

Sexto

A la vista de los proyectos presentados y seleccionados en la I Edición, y del elevado número de convenios que fueron suscritos en el marco de este Programa, y, en definitiva, de los resultados positivos arrojados en esta experiencia se dio continuidad al mismo, a cuyo fin se reguló mediante Orden 1819/2017, de 22 de mayo, del Consejero de Educación, Juventud y Deporte, en cuya aplicación, se dictaron las Órdenes por las que se convocaron desde la II hasta la VII Edición del Programa de colaboración institucional en proyectos de actividad física y salud.

Séptimo

Tras la Orden 454/2022, de 6 de abril, de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, por la que se convoca la VII Edición del Programa de colaboración institucional en proyectos de actividad física y salud, para el curso escolar 2022-2023, y la aprobación del Programa de prescripción de actividad física y ejercicio físico de la Comunidad de Madrid, surgen nuevas iniciativas y necesidades desde el ámbito local a la hora de abordar el objetivo general de extender la práctica de actividad física en toda la Comunidad de Madrid, a través de programas de promoción orientados a combatir la inactividad física y el sedentarismo, especialmente cuando se implica de forma clara al ámbito sanitario en dichas iniciativas con el fin último de mejorar la salud de la población y contribuir a la reducción de la carga de enfermedades no transmisibles. A la vista de los resultados positivos de los proyectos presentados, seleccionados y desarrollados durante las siete ediciones de este Programa de colaboración institucional, y la necesidad de dar continuidad al mismo de forma adecuada al nuevo contexto deportivo y sanitario, se dicta Orden 699/2023, de 22 de mayo, de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, por la que se regula el Programa de colaboración institucional en proyectos de actividad física y salud de la Comunidad de Madrid que deroga la Orden 1819/2017, de 22 de mayo, del Consejero de Educación, Juventud y Deporte, por la que se regula el Programa de colaboración institucional en proyectos de actividad física y salud.

Octavo

En aplicación de la Orden 699/2023, de 22 de mayo, de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, por la que se regula el Programa de colaboración institucional en proyectos de actividad física y salud de la Comunidad de Madrid, se ha dictado la Orden 866/2023, de 14 de junio, de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, por la que se convoca la VIII Edición del Programa de colaboración institucional en proyectos de actividad física y salud, para el curso escolar 2023-2024.

Noveno

Que, de acuerdo con lo establecido en las citadas órdenes, con fecha 15 de septiembre de 2023 el Director General de Deportes dictó Resolución por la que, entre otros proyectos, se acordó aprobar los Proyectos “Actívate con energía” y “Cuerpo activo, mente sana” presentados por el Ayuntamiento de Corpa, cuyas bases de desarrollo en dicho municipio se han de plasmar en el presente convenio.

Décimo

Que, según los datos del Instituto de Estadística de la Comunidad de Madrid, relativos a la población oficial de Padrón Continuo por municipios, el municipio de Corpa, cuenta con una población de 764 habitantes.

Decimoprimer

Que, con carácter previo a la suscripción de este convenio, el Ayuntamiento ha presentado la documentación exigida en el artículo 13.1 de la Orden 699/2023, de 22 de mayo.

Decimosegundo

Que en los Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid existe dotación económica en el subconcepto 28001, Promoción económica, cultural y educativa, del Programa 336A con el fin de suscribir los convenios necesarios para la promoción del deporte, entre otros, en los municipios de la región.

Decimotercero

Que, dada la coincidencia en cuanto a fines y objetivos de ambas partes, y de acuerdo con lo previsto en la Orden 699/2023, de 22 de mayo, convienen en la celebración del presente convenio de colaboración, conforme a las siguientes

CLÁUSULAS**Primera***Objeto*

El objeto del presente convenio es regular la colaboración y establecer las bases de cooperación institucional entre la Comunidad de Madrid, a través de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, y el Ayuntamiento de Corpa (en adelante, el Ayuntamiento) para el desarrollo de los proyectos “Actívate con energía” y “Cuerpo activo, mente sana” (en adelante, los Proyectos) como acción de sensibilización y promoción de la actividad física entre la población, según las condiciones establecidas en la Orden 699/2023, de 22 de mayo, de la Consejería de Cultura Turismo y Deporte, por la que se regula el Programa de colaboración institucional en proyectos de actividad física y salud, y la Orden 866/2023, de 14 de junio, de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, por la que se convoca la VIII edición de dicho programa.

Estos proyectos consisten, esencialmente, en lo siguiente:

Proyecto “Actívate con energía”

El proyecto “Actívate con energía en Corpa: Deporte para el bienestar integral. Muévete Corpa 2023/2024” tiene como objetivo promover la actividad física y el ejercicio físico en la localidad de Corpa, dirigido a niños/as del municipio. A través de actividades físicas y acciones de asesoramiento técnico, complementadas con eventos, acciones formativas y de sensibilización, buscamos fomentar un estilo de vida saludable, mejorar la condición física y prevenir enfermedades relacionadas con la inactividad.

Este proyecto se fundamenta además en la importancia de promover la inclusión y brindar igualdad de oportunidades para que todos los niños y niñas disfruten de los beneficios de la actividad física y el ejercicio, independientemente de sus habilidades o capacidades.

La oferta deportiva, como bien se indica, va orientada a la población infantil de entre 3 y 12 años, dividiendo a dicha población en dos grupos de edades:

- Psicomotricidad: para niños/as de 3 a 6 años.
- Iniciación deportiva: para niños/as de 7 a 12 años.

Con este programa, se trata de promover como bien exponemos, un punto de encuentro activo para la población infantil del municipio, que promueva la actividad física, ofreciendo diversión a través del movimiento, de la iniciación en deportes convencionales aprovechando las infraestructuras deportivas de la localidad (fútbol sala, baloncesto, frontenis, pádel, elementos de calistenia del Punta Activo al aire libre, etc.), buscando además el objetivo no solo deportivo, sino también de relación social entre los participantes, el juego en equipo, la deportividad, la superación, etc.

La inactividad física y el sedentarismo son problemas crecientes en nuestra sociedad, lo que ha llevado a un aumento en los casos de obesidad, enfermedades cardiovasculares y otros trastornos relacionados con la falta de ejercicio. El objetivo principal de este proyecto es abordar este problema en el municipio de Corpa, brindando a los participantes las herramientas necesarias para adoptar hábitos de vida saludables a través de la actividad física y el ejercicio regular.

Se plantea de forma general contribuir a aumentar el índice de práctica de actividad física, complementando las diferentes ofertas deportivas del municipio, que apenas cuenta con recursos por el bajo número de empadronados que tenemos.

Proyecto “Cuerpo activo, mente sana”

Para la temporada 2023/2024, este Ayuntamiento propone continuar con la gimnasia de mantenimiento para mayores de 50 años.

Este proyecto tiene como objetivo promover la salud y el bienestar de este grupo poblacional de Corpa a través de la prescripción e intervención de actividad física y ejercicio físico. Mediante la implementación de actividades físicas y asesoramiento técnico, se busca fomentar estilos de vida activos y saludables.

La oferta deportiva, como bien se indica, va orientada a la población mayor de 50 años del municipio de Corpa.

Se plantea de forma general contribuir a aumentar el índice de práctica de actividad física, complementando la oferta deportiva del municipio, que apenas cuenta con recursos por el bajo número de empadronados que tenemos.

Se realizarán dos sesiones semanales de una hora de duración, para cada uno de los dos grupos de gimnasia de mantenimiento que se van a formar: uno para población entre 50 y 65 años, y otro para mayores de 65 años.

Se llevarán a cabo una serie de actividades que conlleven movimiento físico a realizar tanto al aire libre como en espacios cerrados, con las infraestructuras existentes en el municipio.

Se quiere desarrollar también una serie de sesiones en el punto activo al aire libre, en especial, con los aparatos de calistenia del mismo, utilizando el material solicitado nuevo y también el material de años anteriores.

Se pretende principalmente:

- Incrementar y mejorar el tono muscular integral.
- Mejorar la motricidad básica y fina.
- Estimulación de las capacidades cognitivas y sensoriales.
- Incrementar la capacidad funcional, el equilibrio, la agilidad, la destreza y la coordinación.

Segunda

Obligaciones de la Comunidad de Madrid

De acuerdo con lo dispuesto en las citadas órdenes, la Comunidad de Madrid, con el fin de colaborar al correcto desarrollo de los proyectos, se obliga a:

- Realizar la aportación económica máxima total de 12.697,38 euros, correspondiendo la cantidad de 8.066,29 euros al Proyecto “Actívate con energía” y la cantidad de 4.631,09 euros al Proyecto “Cuerpo activo, mente sana”; todo ello de acuerdo con la evaluación de los proyectos, y los porcentajes máximos contemplados en la orden reguladora, en función del número de habitantes e importes máximos fijados en la orden de convocatoria. Esta aportación constituye el 90,00 por 100 del total del coste ajustado del Proyecto “Actívate con energía”, cuya estimación asciende a 8.962,54 euros y el 90 por 100 del total del coste ajustado del proyecto “Cuerpo activo, mente sana”, cuya estimación asciende a 5.145,66 euros. Esta aportación económica se realizará en un único pago, a la finalización de los Proyectos, que no podrá prolongarse más allá del 30 de junio de 2024. El coste de

las actividades de 2023 correrá a cargo del Ayuntamiento, sin perjuicio del ajuste que, en su caso, proceda realizar en el ejercicio 2024, a fin de alcanzar la aportación máxima de la Comunidad de Madrid, prevista en la presente cláusula.

El pago por parte de la Comunidad de Madrid se realizará por dicho importe máximo, con cargo al subconcepto 28001 “Promoción económica, cultural y educativa”, del Programa 336A, del Presupuesto de gastos, siempre que exista crédito adecuado y suficiente.

Para realizar el pago será requisito necesario la previa presentación de la certificación del Interventor del Ayuntamiento en los términos establecidos en la cláusula siguiente.

La aportación económica máxima total indicada podrá ser reducida en el caso de que los Proyectos no sean ejecutados en su totalidad, que no se desarrollen durante todo el período previsto, que no se desarrollen conforme a lo recogido en el presente convenio, que su desarrollo se realice por un coste menor del previsto, que no cuenten con la participación estimada o que el Ayuntamiento destine una aportación mayor de la establecida.

- Facilitar instalaciones deportivas de la Comunidad de Madrid si fuera aconsejable para el mejor desarrollo de los Proyectos, condicionado a la disponibilidad del uso de dichas instalaciones en cada momento.
- Difundir y promocionar a nivel autonómico los Proyectos.
- Prestar asesoramiento en cuanto a los recursos documentales de la Comunidad de Madrid, también en función de la disponibilidad de los mismos.
- Llevar a cabo el seguimiento del desarrollo de los Proyectos.

Tercera

Obligaciones del Ayuntamiento

De acuerdo con lo dispuesto en las citadas órdenes, el Ayuntamiento se obliga a:

- Ejecutar los Proyectos en el término municipal, durante el período de tiempo comprendido entre los meses de octubre de 2023 y junio de 2024, y conforme a la planificación y temporalización presentada.
- Designar un responsable de los Proyectos y comunicar sus datos a la Dirección General de Deportes.
- Asumir la gestión administrativa y la responsabilidad de los Proyectos.
- Asumir la gestión técnica y la coordinación de recursos.
- Llevar a cabo la difusión de los Proyectos en el ámbito local de desarrollo.
- Realizar un seguimiento de las actividades, a través del responsable de los Proyectos.
- Facilitar los datos requeridos por la unidad técnica de la Comunidad de Madrid para el seguimiento y promoción de los proyectos a nivel autonómico.
- Asumir la financiación que le corresponde, cifrada inicialmente en un importe mínimo de 1.410,82 euros, (896,25 euros en el caso del Proyecto “Actívate con energía” y 514,57 euros, en el caso del Proyecto “Cuerpo activo, mente sana”) y en todo caso, la derivada de la actividad a desarrollar en el ejercicio 2023, sin perjuicio del ajuste que, en su caso, proceda de acuerdo a lo indicado en la cláusula anterior.
- Justificar los gastos efectuados en ejecución de los Proyectos, mediante certificación del Interventor del Ayuntamiento, que se presentará ante la Comunidad de Madrid, previo al pago previsto en el presente convenio, en el que se desglosará por conceptos el coste de las actividades realizadas.

La certificación del interventor se acompañará de una sucinta memoria económica en la que se detallarán las actividades y en la que deberá indicarse, además, en todo caso, el número de usuarios de los Proyectos. Asimismo, se aportará imagen de los materiales de difusión, publicidad o cualquier otro relacionado con los Proyectos que, en su caso, se hubieran elaborado.

El Ayuntamiento deberá presentar dicha documentación justificativa hasta el día 17 de julio de 2024, inclusive

- Presentar una memoria técnica de evaluación al finalizar los Proyectos, que se presentará hasta el día 30 de julio de 2024 inclusive.
- Satisfacer los costes derivados del desarrollo de los Proyectos a cualquiera de las entidades o proveedores participantes en los mismos.
- Comunicar a la Dirección General de Deportes, el establecimiento del pago de una cuota por parte de los usuarios de los Proyectos, y en ese caso, su cuantía.

- Comprobar, con carácter previo al inicio de los Proyectos, el empadronamiento de los usuarios en algún municipio de la Comunidad de Madrid.
- En caso de que los Proyectos estén dirigidos a menores o se prevea la participación de los mismos, comprobar el cumplimiento de lo previsto en el artículo 57.1 de la Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia, que determina que será requisito para el acceso y ejercicio de cualesquiera profesiones, oficios y actividades que impliquen contacto habitual con personas menores de edad, el no haber sido condenado por sentencia firme por cualquier delito contra la libertad e indemnidad sexuales tipificados en el título VIII de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, así como por cualquier delito de trata de seres humanos tipificado en el título VII bis del Código Penal. A tal efecto, quien pretenda el acceso a tales profesiones, oficios o actividades deberá acreditar esta circunstancia mediante la aportación de una certificación negativa del Registro Central de delincuentes sexuales.
- Contar, para las actividades físicas dirigidas, con profesionales del deporte debidamente cualificados con la titulación requerida en la Ley 6/2016, de 24 de noviembre, por la que se ordena el ejercicio de las profesiones del deporte en la Comunidad de Madrid, así como con la titulación requerida en la legislación sectorial correspondiente para las restantes actividades previstas en los Proyectos.

Cuarta

Personal del convenio

En ningún caso la suscripción de este convenio supone o genera vinculación laboral, funcionarial o de cualquier otro tipo entre la Comunidad de Madrid y el personal que, a través del Ayuntamiento o de sus entidades asociadas, participe o colabore en el desarrollo de aquel.

Quinta

Comisión para el seguimiento, vigilancia y control de la ejecución del convenio

Se constituirá una comisión para el seguimiento, vigilancia y control de la ejecución del convenio y de las obligaciones de las partes, formada por dos representantes de cada una de ellas.

Por parte de la Comunidad de Madrid, formarán parte de dicha comisión: el titular de la Subdirección General de Formación Deportiva o persona en quien delegue, que actuará como presidente, y un técnico de la Dirección General de Deportes. Por parte del Ayuntamiento, formarán parte de dicha comisión, el titular de la Concejalía responsable de los Proyectos o persona en quien delegue y el responsable de los Proyectos.

Esta comisión se reunirá, al menos, una vez durante el período de vigencia del convenio, y cuantas otras resulten necesarias para la coordinación y evaluación de los Proyectos, a petición de cualquiera de las partes.

Corresponden a dicha comisión las siguientes funciones:

- Realizar el seguimiento de las actividades relacionadas con este convenio.
- Proponer medidas que puedan servir para la mejor realización de las actividades previstas.
- Resolver los problemas de interpretación y cumplimiento del convenio que pudieran plantearse.
- Cuantas otras se deriven del presente convenio.

Esta comisión, en lo no previsto en la presente cláusula, se regirá, para su funcionamiento, por la normativa vigente en materia de órganos colegiados contenida en el capítulo II, del título preliminar de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Sexta

Vigencia del convenio

La vigencia del convenio se extenderá desde el día de su firma hasta el 31 de julio de 2024, momento a partir del cual quedará resuelto de pleno derecho sin necesidad de comunicación previa entre las partes, y sin que sea susceptible de prórroga.

Séptima*Causas de extinción del convenio*

Será motivo de extinción del presente convenio el cumplimiento de las actuaciones que constituyen su objeto o la existencia de una de las causas de resolución previstas en el artículo 51.2 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre:

- Por mutuo acuerdo escrito de las partes.
- Por incumplimiento de las partes de los compromisos establecidos en el presente convenio.
- Se entenderá que existe incumplimiento cuando alguna de las partes incumpla sus obligaciones de manera que no puedan desarrollarse con normalidad los Proyectos. En tal caso, la otra parte deberá requerirle el cumplimiento de las obligaciones que considere incumplidas en el plazo que considere adecuado para ello, que será de un mínimo de quince días, dando traslado del requerimiento a la comisión de seguimiento, vigilancia y control de ejecución del convenio. Si transcurrido el plazo persistiera el incumplimiento, se notificará tal circunstancia a la otra parte y se considerará resuelto el convenio.
En caso de incumplimiento, la Comunidad de Madrid solo abonará, del importe máximo acordado, la parte proporcional a las actividades efectivamente realizadas.
- Por imposibilidad sobrevenida.
- Por decisión judicial declaratoria de la nulidad del convenio.
- Por cualquier otra causa legalmente prevista.

En estos casos se estará a lo dispuesto en el artículo 52 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, en cuanto se refiere a la liquidación del convenio.

Octava*Publicidad*

La colaboración prestada por las partes constará de manera fácilmente legible y expresa, o mediante la inserción de la imagen institucional, en todos los actos de publicidad, difusión, resultados, etc., que se realicen, en cualquier medio de difusión y durante el período de vigencia de este convenio.

Novena*Protección de datos*

Ambas partes se comprometen a cumplir en su integridad el Reglamento (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, la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, y cualquier otra normativa que pueda sustituir, modificar o complementar a la mencionada en materia de protección de datos de carácter personal durante la vigencia del presente convenio.

Las obligaciones en materia de protección de dichos datos tendrán validez durante la vigencia del presente convenio y una vez terminado este.

Toda la información facilitada por las partes y toda la información generada como consecuencia de la ejecución del presente convenio tendrá el tratamiento de confidencial, sin perjuicio de la información que sea de dominio público, no pudiendo ser divulgada o facilitada a terceros ni utilizada para un fin distinto del previsto en este documento sin el acuerdo unánime de las partes.

La obligación de confidencialidad para las partes se extenderá indefinidamente, aunque el convenio se hubiera extinguido. Todo ello sin perjuicio de la eventual autorización de las partes o, en su caso, de que dicha información pasara a ser considerada como de dominio público.

Las partes velarán por el cumplimiento del Real Decreto 311/2022, de 3 de mayo, por el que se regula el Esquema Nacional de Seguridad.

Décima*Régimen Jurídico y Jurisdicción*

El presente convenio tiene naturaleza administrativa, quedando excluido del ámbito de 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 establecido en el artículo 6.2, del referido cuerpo legal, quedando sujeto a las normas imperativas de Derecho Público que regulan los convenios, fundamentalmente las recogidas en el capítulo VI del título preliminar de la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

La posibilidad de su realización se halla contemplada en la Ley 15/1994, de 28 de diciembre, y el artículo 13.n) del Decreto 229/2021, de 13 de octubre, en relación con el Decreto 76/2023, de 5 de julio.

La Jurisdicción Contencioso-Administrativa será la competente para resolver cuantas cuestiones litigiosas pudieran suscitarse entre las partes en el desarrollo del presente convenio, dada su naturaleza administrativa.

En prueba de conformidad se firma por ambas partes en duplicado ejemplar.

Madrid, a 4 de diciembre de 2023.—Por la Comunidad de Madrid, Alberto Tomé González.—Por el Ayuntamiento de Corpa, Santiago Serrano Barranco.

(03/21.362/23)



I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Cultura, Turismo y Deporte

- 10** *CONVENIO de 5 de diciembre de 2023, entre la Comunidad de Madrid, a través de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, y el Ayuntamiento de Pedrezuela, para el desarrollo de los Proyectos “Natación Escolar” y “Salud Activa Pedrezuela con taller de iniciación al ejercicio físico” en el marco de la VIII edición del Programa de colaboración institucional en proyectos de actividad física y salud.*

En Madrid, a 5 de diciembre de 2023.

REUNIDOS

De una parte, D. Alberto Tomé González, Director General de Deportes de la Comunidad de Madrid.

De otra parte, D. Rodrigo García Zafra Alcalde del Ayuntamiento de Pedrezuela.

INTERVIENEN

El primero de ellos, en nombre y representación de la Comunidad de Madrid, de conformidad con lo previsto en el artículo 41 de la Ley 1/1983, de 13 de diciembre, de Gobierno y Administración de la Comunidad de Madrid, el Decreto 48/2019, de 10 de junio, del Consejo de Gobierno, por el que se regula la actividad convencional de la Comunidad de Madrid, el Decreto 229/2021, de 13 de octubre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, y en la Orden 1389/2021, del 16 de noviembre, de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, por el que se delega el ejercicio de determinadas competencias, la firma de convenios y se desconcentra el Protectorado de Fundaciones, en relación con el Decreto 76/2023, de 5 de julio, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica básica de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, y en virtud de su nombramiento como Director General de Deportes por Decreto 173/2023, de 5 de julio, del Consejo de Gobierno.

El segundo, en nombre y representación del Ayuntamiento de Pedrezuela elegido por Acuerdo del Pleno de 17 de junio de 2023, en virtud de su cargo y de las facultades que le confiere el artículo 21 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local.

Ambas partes se reconocen competencia para la firma del presente documento, y

EXPONEN

Primero

Que la Ley 15/1994, de 28 de diciembre, del Deporte de la Comunidad de Madrid, en su artículo 2.1.j), señala que la política deportiva de la Comunidad de Madrid se inspirará, entre otros principios, en la colaboración responsable entre las diversas Administraciones públicas, y entre estas y la organización deportiva privada. Además, el artículo 15 prevé que “la Comunidad de Madrid, en coordinación y cooperación con los municipios u otras entidades, promoverá la difusión de la cultura física desde la infancia mediante la redacción y ejecución de planes y programas específicos”.

Segundo

Que los municipios, en virtud del artículo 25.2.1) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, ejercerán en todo caso como competencia propia, la promoción del deporte e instalaciones deportivas y de ocupación del tiempo libre, en los términos de la legislación del Estado y de las Comunidades Autónomas.

Tercero

Que la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte de la Comunidad de Madrid asume, entre otras, las competencias en materia de Deporte, según lo establecido en el artículo 10 del Decreto 38/2023, de 23 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.

Cuarto

La Dirección General de Deportes, de acuerdo con el artículo 13.n) del Decreto 229/2021, de 13 de octubre, tiene atribuidas las competencias para la “implementación de los programas de actividad física y deporte para toda la población determinados en el plan estratégico, ya sea directamente o en colaboración con otras entidades públicas o privadas”.

Quinto

Mediante Orden 2053/2016, de 23 de junio, del Consejero de Educación, Juventud y Deporte, se aprobó la I Edición del Programa de colaboración institucional en proyectos de actividad física y salud, cuyo objetivo es la colaboración de la Comunidad de Madrid con las entidades locales de su ámbito territorial, así como con los entes vinculados o dependientes de estas, a través de la suscripción de convenios de colaboración para el desarrollo de proyectos en materia de salud y deporte que promuevan la participación en ellos de los sectores más sedentarios de la población, con el objetivo final de extender la práctica de la actividad física en toda la Comunidad de Madrid.

Sexto

A la vista de los proyectos presentados y seleccionados en la I Edición, y del elevado número de convenios que fueron suscritos en el marco de este Programa, y, en definitiva, de los resultados positivos arrojados en esta experiencia se dio continuidad al mismo, a cuyo fin se reguló mediante Orden 1819/2017, de 22 de mayo, del Consejero de Educación, Juventud y Deporte, en cuya aplicación, se dictaron las Órdenes por las que se convocaron desde la II hasta la VII Edición del Programa de colaboración institucional en proyectos de actividad física y salud.

Séptimo

Tras la Orden 454/2022, de 6 de abril, de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, por la que se convoca la VII Edición del Programa de colaboración institucional en proyectos de actividad física y salud, para el curso escolar 2022-2023, y la aprobación del Programa de prescripción de actividad física y ejercicio físico de la Comunidad de Madrid, surgen nuevas iniciativas y necesidades desde el ámbito local a la hora de abordar el objetivo general de extender la práctica de actividad física en toda la Comunidad de Madrid, a través de programas de promoción orientados a combatir la inactividad física y el sedentarismo, especialmente cuando se implica de forma clara al ámbito sanitario en dichas iniciativas con el fin último de mejorar la salud de la población y contribuir a la reducción de la carga de enfermedades no transmisibles. A la vista de los resultados positivos de los proyectos presentados, seleccionados y desarrollados durante las siete ediciones de este Programa de colaboración institucional, y la necesidad de dar continuidad al mismo de forma adecuada al nuevo contexto deportivo y sanitario, se dicta Orden 699/2023, de 22 de mayo, de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, por la que se regula el Programa de colaboración institucional en proyectos de actividad física y salud de la Comunidad de Madrid que deroga la Orden 1819/2017, de 22 de mayo, del Consejero de Educación, Juventud y Deporte, por la que se regula el Programa de colaboración institucional en proyectos de actividad física y salud.

Octavo

En aplicación de la Orden 699/2023, de 22 de mayo, de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, por la que se regula el Programa de colaboración institucional en proyectos de actividad física y salud de la Comunidad de Madrid, se ha dictado la Orden 866/2023, de 14 de junio, de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, por la que se convoca la VIII Edición del Programa de colaboración institucional en proyectos de actividad física y salud, para el curso escolar 2023-2024.

Noveno

Que, de acuerdo con lo establecido en las citadas órdenes, con fecha 15 de septiembre de 2023 el Director General de Deportes dictó Resolución por la que, entre otros proyectos, se acordó aprobar los Proyectos “Natación Escolar” y “Salud Activa Pedrezuela con taller de iniciación al ejercicio físico” presentados por el Ayuntamiento de Pedrezuela, cuyas bases de desarrollo en dicho municipio se han de plasmar en el presente convenio.

Décimo

Que, según los datos del Instituto de Estadística de la Comunidad de Madrid, relativos a la población oficial de Padrón Continuo por municipios, el municipio de Pedrezuela, cuenta con una población de 6.307 habitantes.

Decimoprimer

Que, con carácter previo a la suscripción de este convenio, el Ayuntamiento ha presentado la documentación exigida en el artículo 13.1 de la Orden 699/2023, de 22 de mayo.

Decimosegundo

Que en los Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid existe dotación económica en el subconcepto 28001, Promoción económica, cultural y educativa, del Programa 336A con el fin de suscribir los convenios necesarios para la promoción del deporte, entre otros, en los municipios de la región.

Decimotercero

Que, dada la coincidencia en cuanto a fines y objetivos de ambas partes, y de acuerdo con lo previsto en la Orden 699/2023, de 22 de mayo, convienen en la celebración del presente convenio de colaboración, conforme a las siguientes

CLÁUSULAS**Primera***Objeto*

El objeto del presente convenio es regular la colaboración y establecer las bases de cooperación institucional entre la Comunidad de Madrid, a través de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, y el Ayuntamiento de Pedrezuela (en adelante, el Ayuntamiento) para el desarrollo de los proyectos “Natación Escolar” y “Salud Activa Pedrezuela con taller de iniciación al ejercicio físico” (en adelante, los Proyectos) como acción de sensibilización y promoción de la actividad física entre la población, según las condiciones establecidas en la Orden 699/2023, de 22 de mayo, de la Consejería de Cultura Turismo y Deporte, por la que se regula el Programa de colaboración institucional en proyectos de actividad física y salud, y la Orden 866/2023, de 14 de junio, de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, por la que se convoca la VIII edición de dicho programa.

Estos proyectos consisten, esencialmente, en lo siguiente:

Proyecto “Natación Escolar”

"A día de hoy la natación es uno de los deportes más practicados por personas de cualquier edad, por todos los beneficios que aporta este gran deporte. Según la edad de la persona que lo practica podrá proporcionar unos beneficios u otros, pero en cualquiera de los casos, su aportación será muy positiva.

El objetivo principal del proyecto será que los niños adquieran autonomía y confianza a la hora de desempeñar cualquier actividad acuática, ya sea nadar, jugar o realizar cualquier deporte acuático.

Nuestro foco está en los niños de 7 a 12 años de los centros escolares municipales, ofreciéndoles tener acceso a sesiones de natación en la Piscina Cubierta del Centro Deportivo Fuente del Toro de El Molar, que se encuentra a poca distancia de nuestra localidad.

Sin duda, para algunos la práctica de este deporte supondrá un nuevo descubrimiento además de otorgarles la seguridad en el medio acuático tan necesaria hoy en día, de forma que pueda abrirle el camino a la práctica física de un deporte con numerosos beneficios.

El programa de actividades está diseñado para iniciarse en la tercera semana del mes de octubre y finalizar en la última semana de mayo del curso escolar 23-24.

Incluirá dos sesiones semanales, de forma que de los grupos que se formen de aproximadamente 25 a 30 alumnos, se harán a su vez dos subgrupos con la mitad de los alumnos, con lo que habrá dos monitores para llevar a cabo las sesiones".

Proyecto "Salud Activa Pedrezuela con taller de iniciación al ejercicio físico"

"Se trata de fomentar la práctica de actividad física desde el consultorio local del municipio, en colaboración con los servicios deportivos municipales, para promover la participación de los vecinos con más incidencia de sedentarismo y/o inactividad física, y con el objetivo último de mejorar la salud de la población.

Desde el consultorio local de la localidad se deriva a personas sedentarias y/o inactivas a los servicios deportivos municipales, donde el Promotor del Ejercicio Físico aplicará un proceso de asesoramiento técnico personalizado e indicará las herramientas de intervención que considere oportunas en función de cada usuario.

Como objetivo general del proyecto se plantea mejorar la calidad de vida y bienestar de la población del municipio de Pedrezuela a través de la integración de la práctica de actividad física y ejercicio físico en sus estilos de vida.

Como objetivos específicos principales del proyecto, figuran:

- Implantar y desarrollar una prescripción personalizada de actividad física y ejercicio físico según las características biopsicosociales de las personas atendidas en los distintos ámbitos de atención del programa.
- Constituir una Unidad Activa de Ejercicio Físico (UAEF) y su integración en el catálogo de prescripción.
- Desarrollar como herramienta de intervención específica del proyecto dos talleres de iniciación al ejercicio físico de iniciación al ejercicio físico como recurso normalizado de actividad física y ejercicio físico.

La ejecución del mismo se plantea en el período comprendido entre 1 de enero de 2024 y 30 de junio de 2024.

Los talleres de iniciación al ejercicio físico se desarrollarán, uno en 2 clases en turno de mañana, y el otro en 2 clases en turno de tarde.

Como consecuencia de la entrevista y en base a los datos que se desprendan de la misma, el promotor de ejercicio físico definirá una propuesta de actuación en función de la oferta disponible en el municipio, la necesidad o conveniencia de participar en grupos homogéneos, heterogéneos o realizar dicha práctica de forma autónoma".

Segunda

Obligaciones de la Comunidad de Madrid

De acuerdo con lo dispuesto en las citadas órdenes, la Comunidad de Madrid, con el fin de colaborar al correcto desarrollo de los proyectos, se obliga a:

- Realizar la aportación económica máxima total de 13.038,95 euros, correspondiendo la cantidad de 4.838,86 euros al Proyecto "Natación Escolar" y la cantidad de 8.200,09 euros al Proyecto "Salud Activa Pedrezuela con taller de iniciación al ejercicio físico"; todo ello de acuerdo con la evaluación de los proyectos, y los porcentajes máximos contemplados en la orden reguladora, en función del número de habitantes e importes máximos fijados en la orden de convocatoria. Esta aportación constituye el 47,34% del total del coste ajustado del Proyecto "Natación Escolar", cuya estimación asciende a 10.221,76 euros y el 95,00% del total del coste ajustado del proyecto "Salud Activa Pedrezuela con taller de iniciación al ejercicio físico", cuya estimación asciende a 8.631,67 euros.

Esta aportación económica se realizará en un único pago, a la finalización de los Proyectos, que no podrá prolongarse más allá del 30 de junio de 2024. El coste de las actividades de 2023 correrá a cargo del Ayuntamiento, sin perjuicio del ajuste que, en su caso, proceda realizar en el ejercicio 2024, a fin de alcanzar la aportación máxima de la Comunidad de Madrid, prevista en la presente cláusula.

El pago por parte de la Comunidad de Madrid se realizará por dicho importe máximo, con cargo al subconcepto 28001 "Promoción económica, cultural y educativa", del Programa 336A, del Presupuesto de gastos, siempre que exista crédito adecuado y suficiente.

Para realizar el pago será requisito necesario la previa presentación de la certificación del Interventor del Ayuntamiento en los términos establecidos en la cláusula siguiente.

La aportación económica máxima total indicada podrá ser reducida en el caso de que los Proyectos no sean ejecutados en su totalidad, que no se desarrollen durante todo el período previsto, que no se desarrollen conforme a lo recogido en el presente convenio, que su desarrollo se realice por un coste menor del previsto, que no cuenten con la participación estimada o que el Ayuntamiento destine una aportación mayor de la establecida.

- Facilitar instalaciones deportivas de la Comunidad de Madrid si fuera aconsejable para el mejor desarrollo de los Proyectos, condicionado a la disponibilidad del uso de dichas instalaciones en cada momento.
- Difundir y promocionar a nivel autonómico los Proyectos.
- Prestar asesoramiento en cuanto a los recursos documentales de la Comunidad de Madrid, también en función de la disponibilidad de los mismos.
- Llevar a cabo el seguimiento del desarrollo de los Proyectos.

Tercera

Obligaciones del Ayuntamiento

De acuerdo con lo dispuesto en las citadas órdenes, el Ayuntamiento se obliga a:

- Ejecutar los Proyectos en el término municipal, durante el período de tiempo comprendido entre los meses de octubre de 2023 y junio de 2024, y conforme a la planificación y temporalización presentada.
- Designar un responsable de los Proyectos y comunicar sus datos a la Dirección General de Deportes.
- Asumir la gestión administrativa y la responsabilidad de los Proyectos.
- Asumir la gestión técnica y la coordinación de recursos.
- Llevar a cabo la difusión de los Proyectos en el ámbito local de desarrollo.
- Realizar un seguimiento de las actividades, a través del responsable de los Proyectos.
- Facilitar los datos requeridos por la unidad técnica de la Comunidad de Madrid para el seguimiento y promoción de los proyectos a nivel autonómico.
- Asumir la financiación que le corresponde, cifrada inicialmente en un importe mínimo de 5.814,48 euros, (5.382,90 euros en el caso del Proyecto “Natación Escolar” y 431,58 euros, en el caso del Proyecto “Salud Activa Pedrezuela con taller de iniciación al ejercicio físico”) y en todo caso, la derivada de la actividad a desarrollar en el ejercicio 2023, sin perjuicio del ajuste que, en su caso, proceda de acuerdo a lo indicado en la cláusula anterior.
- Justificar los gastos efectuados en ejecución de los Proyectos, mediante certificación del Interventor del Ayuntamiento, que se presentará ante la Comunidad de Madrid, previo al pago previsto en el presente convenio, en el que se desglosará por conceptos el coste de las actividades realizadas.

La certificación del interventor se acompañará de una sucinta memoria económica en la que se detallarán las actividades y en la que deberá indicarse, además, en todo caso, el número de usuarios de los Proyectos. Asimismo, se aportará imagen de los materiales de difusión, publicidad o cualquier otro relacionado con los Proyectos que, en su caso, se hubieran elaborado.

El Ayuntamiento deberá presentar dicha documentación justificativa hasta el día 17 de julio de 2024, inclusive.

- Presentar una memoria técnica de evaluación al finalizar los Proyectos, que se presentará hasta el día 30 de julio de 2024. Inclusive.
- Satisfacer los costes derivados del desarrollo de los Proyectos a cualquiera de las entidades o proveedores participantes en los mismos.
- Comunicar a la Dirección General de Deportes, el establecimiento del pago de una cuota por parte de los usuarios de los Proyectos, y en ese caso, su cuantía.
- Comprobar, con carácter previo al inicio de los Proyectos, el empadronamiento de los usuarios en algún municipio de la Comunidad de Madrid.
- En caso de que los Proyectos estén dirigidos a menores o se prevea la participación de los mismos, comprobar el cumplimiento de lo previsto en el artículo 57.1 de la Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia, que determina que será requisito para el acceso y ejer-

cicio de cualesquiera profesiones, oficios y actividades que impliquen contacto habitual con personas menores de edad, el no haber sido condenado por sentencia firme por cualquier delito contra la libertad e indemnidad sexuales tipificados en el título VIII de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, así como por cualquier delito de trata de seres humanos tipificado en el título VII bis del Código Penal. A tal efecto, quien pretenda el acceso a tales profesiones, oficios o actividades deberá acreditar esta circunstancia mediante la aportación de una certificación negativa del Registro Central de delincuentes sexuales.

- Contar, para las actividades físicas dirigidas, con profesionales del deporte debidamente cualificados con la titulación requerida en la Ley 6/2016, de 24 de noviembre, por la que se ordena el ejercicio de las profesiones del deporte en la Comunidad de Madrid, así como con la titulación requerida en la legislación sectorial correspondiente para las restantes actividades previstas en los Proyectos.

Cuarta

Personal del convenio

En ningún caso la suscripción de este convenio supone o genera vinculación laboral, funcionarial o de cualquier otro tipo entre la Comunidad de Madrid y el personal que, a través del Ayuntamiento o de sus entidades asociadas, participe o colabore en el desarrollo de aquel.

Quinta

Comisión para el seguimiento, vigilancia y control de la ejecución del convenio

Se constituirá una comisión para el seguimiento, vigilancia y control de la ejecución del convenio y de las obligaciones de las partes, formada por dos representantes de cada una de ellas.

Por parte de la Comunidad de Madrid, formarán parte de dicha comisión: el titular de la Subdirección General de Formación Deportiva, o persona en quien delegue, que actuará como presidente, y un técnico de la Dirección General de Deportes. Por parte del Ayuntamiento, formarán parte de dicha comisión, el titular de la concejalía responsable de los Proyectos o persona en quien delegue y el responsable de los Proyectos.

Esta comisión se reunirá, al menos, una vez durante el período de vigencia del convenio, y cuantas otras resulten necesarias para la coordinación y evaluación de los proyectos, a petición de cualquiera de las partes.

Corresponden a dicha comisión las siguientes funciones:

- Realizar el seguimiento de las actividades relacionadas con este convenio.
- Proponer medidas que puedan servir para la mejor realización de las actividades previstas.
- Resolver los problemas de interpretación y cumplimiento del convenio que pudieran plantearse.
- Cuantas otras se deriven del presente convenio.

Esta comisión, en lo no previsto en la presente cláusula, se regirá, para su funcionamiento, por la normativa vigente en materia de órganos colegiados contenida en el capítulo II, del título preliminar de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Sexta

Vigencia del convenio

La vigencia del convenio se extenderá desde el día de su firma hasta el 31 de julio de 2024, momento a partir del cual quedará resuelto de pleno derecho sin necesidad de comunicación previa entre las partes, y sin que sea susceptible de prórroga.

Séptima

Causas de extinción del convenio

Será motivo de extinción del presente convenio el cumplimiento de las actuaciones que constituyen su objeto o la existencia de una de las causas de resolución previstas en el artículo 51.2 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre:

- Por mutuo acuerdo escrito de las partes.

- Por incumplimiento de las partes de los compromisos establecidos en el presente convenio.
- Se entenderá que existe incumplimiento cuando alguna de las partes incumpla sus obligaciones de manera que no puedan desarrollarse con normalidad los Proyectos. En tal caso, la otra parte deberá requerirle el cumplimiento de las obligaciones que considere incumplidas en el plazo que considere adecuado para ello, que será de un mínimo de quince días, dando traslado del requerimiento a la comisión de seguimiento, vigilancia y control de ejecución del convenio. Si transcurrido el plazo persistiera el incumplimiento, se notificará tal circunstancia a la otra parte y se considerará resuelto el convenio.
En caso de incumplimiento, la Comunidad de Madrid solo abonará, del importe máximo acordado, la parte proporcional a las actividades efectivamente realizadas.
- Por imposibilidad sobrevenida.
- Por decisión judicial declaratoria de la nulidad del convenio.
- Por cualquier otra causa legalmente prevista.

En estos casos se estará a lo dispuesto en el artículo 52 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, en cuanto se refiere a la liquidación del convenio.

Octava

Publicidad

La colaboración prestada por las partes constará de manera fácilmente legible y expresa, o mediante la inserción de la imagen institucional, en todos los actos de publicidad, difusión, resultados, etc., que se realicen, en cualquier medio de difusión y durante el período de vigencia de este convenio.

Novena

Protección de datos

Ambas partes se comprometen a cumplir en su integridad el Reglamento (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, la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, y cualquier otra normativa que pueda sustituir, modificar o complementar a la mencionada en materia de protección de datos de carácter personal durante la vigencia del presente convenio.

Las obligaciones en materia de protección de dichos datos tendrán validez durante la vigencia del presente convenio y una vez terminado este.

Toda la información facilitada por las partes y toda la información generada como consecuencia de la ejecución del presente convenio tendrá el tratamiento de confidencial, sin perjuicio de la información que sea de dominio público, no pudiendo ser divulgada o facilitada a terceros ni utilizada para un fin distinto del previsto en este documento sin el acuerdo unánime de las partes.

La obligación de confidencialidad para las partes se extenderá indefinidamente, aunque el convenio se hubiera extinguido. Todo ello sin perjuicio de la eventual autorización de las partes o, en su caso, de que dicha información pasara a ser considerada como de dominio público.

Las partes velarán por el cumplimiento del Real Decreto 311/2022, de 3 de mayo, por el que se regula el Esquema Nacional de Seguridad.

Décima

Régimen jurídico y jurisdicción

El presente convenio tiene naturaleza administrativa, quedando excluido del ámbito de 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 establecido en el artículo 6.2, del referido cuerpo legal, quedando sujeto a las normas imperativas de Derecho Público que regulan los convenios, fundamentalmente las recogidas en el capítulo VI del título preliminar de la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

La posibilidad de su realización se halla contemplada en la Ley 15/1994, de 28 de diciembre, y el artículo 13.n) del Decreto 229/2021, de 13 de octubre, en relación con el Decreto 76/2023, de 5 de julio.

La Jurisdicción Contencioso-Administrativa será la competente para resolver cuantas cuestiones litigiosas pudieran suscitarse entre las partes en el desarrollo del presente convenio, dada su naturaleza administrativa.

En prueba de conformidad se firma por ambas partes en duplicado ejemplar.

Madrid, a 5 de diciembre de 2023.—Por la Comunidad de Madrid, Alberto Tomé González.—Por el Ayuntamiento de Pedrezuela, Rodrigo García Zafra.

(03/21.192/23)



I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Cultura, Turismo y Deporte

- 11 *CONVENIO de 5 de diciembre de 2023, entre la Comunidad de Madrid, a través de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, y el Ayuntamiento de Piñuécar-Gandullas, para el desarrollo del Proyecto “Juvenal VI”, en el marco de la VIII edición del Programa de colaboración institucional en proyectos de actividad física y salud.*

En Madrid, a 5 de diciembre de 2023.

REUNIDOS

De una parte, D. Alberto Tomé González, Director General de Deportes de la Comunidad de Madrid.

De otra parte, D. Juan José Suárez del Pozo, Alcalde del Ayuntamiento de Piñuécar-Gandullas.

INTERVIENEN

El primero de ellos, en nombre y representación de la Comunidad de Madrid, de conformidad con lo previsto en el artículo 41 de la Ley 1/1983, de 13 de diciembre, de Gobierno y Administración de la Comunidad de Madrid, el Decreto 48/2019, de 10 de junio, del Consejo de Gobierno, por el que se regula la actividad convencional de la Comunidad de Madrid, el Decreto 229/2021, de 13 de octubre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, y en la Orden 1389/2021, del 16 de noviembre, de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, por el que se delega el ejercicio de determinadas competencias, la firma de convenios y se desconcentra el Protectorado de Fundaciones, en relación con el Decreto 76/2023, de 5 de julio, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica básica de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, y en virtud de su nombramiento como Director General de Deportes por Decreto 173/2023, de 5 de julio, del Consejo de Gobierno.

El segundo, en nombre y representación del Ayuntamiento de Piñuécar-Gandullas elegido por Acuerdo del Pleno de 17 de junio de 2023, en virtud de su cargo y de las facultades que le confiere el artículo 21 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local.

Ambas partes se reconocen competencia para la firma del presente documento, y

EXPONEN

Primero

Que la Ley 15/1994, de 28 de diciembre, del Deporte de la Comunidad de Madrid, en su artículo 2.1.j), señala que la política deportiva de la Comunidad de Madrid se inspirará, entre otros principios, en la colaboración responsable entre las diversas Administraciones públicas, y entre estas y la organización deportiva privada. Además, el artículo 15 prevé que “la Comunidad de Madrid, en coordinación y cooperación con los municipios u otras entidades, promoverá la difusión de la cultura física desde la infancia mediante la redacción y ejecución de planes y programas específicos”.

Segundo

Que los municipios, en virtud del artículo 25.2.1) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, ejercerán en todo caso como competencia propia, la promoción del deporte e instalaciones deportivas y de ocupación del tiempo libre, en los términos de la legislación del Estado y de las Comunidades Autónomas.

Tercero

Que la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte de la Comunidad de Madrid asume, entre otras, las competencias en materia de Deporte, según lo establecido en el artículo 10 del Decreto 38/2023, de 23 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.

Cuarto

La Dirección General de Deportes, de acuerdo con el artículo 13.n) del Decreto 229/2021, de 13 de octubre, tiene atribuidas las competencias para la “implementación de los programas de actividad física y deporte para toda la población determinados en el plan estratégico, ya sea directamente o en colaboración con otras entidades públicas o privadas”.

Quinto

Mediante Orden 2053/2016, de 23 de junio, del Consejero de Educación, Juventud y Deporte, se aprobó la I edición del Programa de colaboración institucional en proyectos de actividad física y salud, cuyo objetivo es la colaboración de la Comunidad de Madrid con las entidades locales de su ámbito territorial, así como con los entes vinculados o dependientes de estas, a través de la suscripción de convenios de colaboración para el desarrollo de proyectos en materia de salud y deporte que promuevan la participación en ellos de los sectores más sedentarios de la población, con el objetivo final de extender la práctica de la actividad física en toda la Comunidad de Madrid.

Sexto

A la vista de los proyectos presentados y seleccionados en la I edición, y del elevado número de convenios que fueron suscritos en el marco de este Programa, y, en definitiva, de los resultados positivos arrojados en esta experiencia, se dio continuidad al mismo, a cuyo fin se reguló mediante Orden 1819/2017, de 22 de mayo, del Consejero de Educación, Juventud y Deporte, en cuya aplicación se dictaron las Órdenes por las que se convocaron desde la II hasta la VII edición del Programa de colaboración institucional en proyectos de actividad física y salud.

Séptimo

Tras la Orden 454/2022, de 6 de abril, de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, por la que se convoca la VII edición del Programa de colaboración institucional en proyectos de actividad física y salud, para el curso escolar 2022-2023, y la aprobación del Programa de prescripción de actividad física y ejercicio físico de la Comunidad de Madrid, surgen nuevas iniciativas y necesidades desde el ámbito local a la hora de abordar el objetivo general de extender la práctica de actividad física en toda la Comunidad de Madrid, a través de programas de promoción orientados a combatir la inactividad física y el sedentarismo, especialmente cuando se implica de forma clara al ámbito sanitario en dichas iniciativas con el fin último de mejorar la salud de la población y contribuir a la reducción de la carga de enfermedades no transmisibles. A la vista de los resultados positivos de los proyectos presentados, seleccionados y desarrollados durante las siete ediciones de este Programa de colaboración institucional, y la necesidad de dar continuidad al mismo de forma adecuada al nuevo contexto deportivo y sanitario, se dicta Orden 699/2023, de 22 de mayo, de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, por la que se regula el Programa de colaboración institucional en proyectos de actividad física y salud de la Comunidad de Madrid que deroga la Orden 1819/2017, de 22 de mayo, del Consejero de Educación, Juventud y Deporte, por la que se regula el Programa de colaboración institucional en proyectos de actividad física y salud.

Octavo

En aplicación de la Orden 699/2023, de 22 de mayo, de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, por la que se regula el Programa de colaboración institucional en proyectos de actividad física y salud de la Comunidad de Madrid, se ha dictado la Orden 866/2023, de 14 de junio, de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, por la que se convoca la VIII edición del Programa de colaboración institucional en proyectos de actividad física y salud, para el curso escolar 2023-2024.

Noveno

Que, de acuerdo con lo establecido en las citadas órdenes, con fecha 15 de septiembre de 2023 el Director General de Deportes dictó Resolución por la que, entre otros proyectos se acordó aprobar el Proyecto “Juvenal VI”, presentado por el Ayuntamiento de Piñuécar-Gandullas, cuyas bases de desarrollo en dicho municipio se han de plasmar en el presente convenio.

Décimo

Que, según los datos del Instituto de Estadística de la Comunidad de Madrid, relativos a la población oficial de Padrón Continuo por municipios, el municipio de Piñuécar-Gandullas, cuenta con una población de 184 habitantes.

Decimoprimer

Que, con carácter previo a la suscripción de este convenio, el Ayuntamiento ha presentado la documentación exigida en el artículo 13.1 de la Orden 699/2023, de 22 de mayo.

Decimosegundo

Que en los Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid existe dotación económica en el subconcepto 28001, Promoción económica, cultural y educativa, del Programa 336A con el fin de suscribir los convenios necesarios para la promoción del deporte, entre otros, en los municipios de la región.

Decimotercero

Que, dada la coincidencia en cuanto a fines y objetivos de ambas partes, y de acuerdo con lo previsto en la Orden 699/2023, de 22 de mayo, convienen en la celebración del presente convenio de colaboración, conforme a las siguientes

CLÁUSULAS**Primera***Objeto*

El objeto del presente convenio es regular la colaboración y establecer las bases de cooperación institucional entre la Comunidad de Madrid, a través de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, y el Ayuntamiento de Piñuécar-Gandullas (en adelante, el Ayuntamiento) para el desarrollo del Proyecto “Juvenal VI” (en adelante, el Proyecto) como acción de sensibilización y promoción de la actividad física entre la población, según las condiciones establecidas en la Orden 699/2023, de 22 de mayo, de la Consejería de Cultura Turismo y Deporte, por la que se regula el Programa de colaboración institucional en proyectos de actividad física y salud, y la Orden 866/2023, de 14 de junio, de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, por la que se convoca la VIII edición de dicho Programa.

El proyecto consiste, esencialmente, en lo siguiente:

Proyecto “Juvenal VI”

“Juvenal VI” es la propuesta del Ayuntamiento de Piñuécar-Gandullas para participar, una vez más, en esta VIII edición del Programa de colaboración institucional en proyectos de actividad física y salud de la Consejería de Cultura, Turismo y Deportes.

Este año, el Ayuntamiento de Piñuécar-Gandullas se suma nuevamente a esta iniciativa y se mantiene la actividad de Pilates como eje vertebrador del proyecto, encaminada a promover hábitos saludables a través del ejercicio físico.

Como novedad este año, introducimos, para los más mayores y los usuarios/as derivados de los centros de salud, la actividad de Gimnasia adaptada, una práctica de deporte más suave y que se realizará durante una sesión semanal.

Tanto la actividad de Pilates como la de Gimnasia adaptada para mayores se llevará a cabo tanto en el municipio de Piñuécar como en el de Gandullas.

Incorporamos este año también la Gimnasia para niños/as y adolescentes, que se hará una vez a la semana, en horario de tardes, en el municipio de Piñuécar. El objetivo será prevenir e inculcar hábitos saludables mediante la práctica deportiva para los más jóvenes.

Por otra parte, al ser municipios muy pequeños, se nos hace fácil vertebrar una coordinación con los Centros de Salud de los municipios, mediante la difusión de las actividades programadas entre los/as usuarios/as del mismo, con objeto de animar a la práctica de ejercicio que mejore la calidad de vida de nuestros vecinos y vecinas.

Todas las actividades propuestas se desarrollan entre el 23 de octubre de 2023 y 21 de junio de 2024.

Segunda

Obligaciones de la Comunidad de Madrid

De acuerdo con lo dispuesto en las citadas órdenes, la Comunidad de Madrid, con el fin de colaborar al correcto desarrollo del proyecto, se obliga a:

- Realizar la aportación económica máxima total de 4.054,50 euros, de acuerdo con la evaluación del Proyecto, y los porcentajes máximos contemplados en la orden reguladora, en función del número de habitantes e importes máximos fijados en la orden de convocatoria. Esta aportación constituye el 48,27 por 100 del total del coste ajustado del Proyecto, cuya estimación asciende a 8.400,00 euros. Esta aportación económica se realizará en un único pago, a la finalización de los Proyectos, que no podrá prolongarse más allá del 30 de junio de 2024. El coste de las actividades de 2023 correrá a cargo del Ayuntamiento, sin perjuicio del ajuste que, en su caso, proceda realizar en el ejercicio 2024, a fin de alcanzar la aportación máxima de la Comunidad de Madrid, prevista en la presente cláusula. El pago por parte de la Comunidad de Madrid se realizará por dicho importe máximo, con cargo al subconcepto 28001 “Promoción económica, cultural y educativa”, del Programa 336A, del Presupuesto de gastos, siempre que exista crédito adecuado y suficiente. Para realizar el pago será requisito necesario la previa presentación de la certificación del Interventor del Ayuntamiento en los términos establecidos en la cláusula siguiente. La aportación económica máxima total indicada podrá ser reducida en el caso de que los Proyectos no sean ejecutados en su totalidad, que no se desarrollen durante todo el período previsto, que no se desarrollen conforme a lo recogido en el presente convenio, que su desarrollo se realice por un coste menor del previsto, que no cuenten con la participación estimada o que el Ayuntamiento destine una aportación mayor de la establecida.
- Facilitar instalaciones deportivas de la Comunidad de Madrid si fuera aconsejable para el mejor desarrollo de los Proyectos, condicionado a la disponibilidad del uso de dichas instalaciones en cada momento.
- Difundir y promocionar a nivel autonómico el Proyecto.
- Prestar asesoramiento en cuanto a los recursos documentales de la Comunidad de Madrid, también en función de la disponibilidad de los mismos.
- Llevar a cabo el seguimiento del desarrollo del Proyecto.

Tercera

Obligaciones del Ayuntamiento

De acuerdo con lo dispuesto en las citadas órdenes, el Ayuntamiento se obliga a:

- Ejecutar el Proyecto en el término municipal, durante el período de tiempo comprendido entre los meses de octubre de 2023 y junio de 2024, y conforme a la planificación y temporalización presentada.
- Designar un responsable del Proyecto y comunicar sus datos a la Dirección General de Deportes.
- Asumir la gestión administrativa y la responsabilidad del Proyecto.
- Asumir la gestión técnica y la coordinación de recursos.
- Llevar a cabo la difusión del Proyecto en el ámbito local de desarrollo.
- Realizar un seguimiento de las actividades, a través del responsable del Proyecto.
- Facilitar los datos requeridos por la unidad técnica de la Comunidad de Madrid para el seguimiento y promoción de los proyectos a nivel autonómico.
- Asumir la financiación que le corresponde, cifrada inicialmente en un importe mínimo de 4.345,50 euros, y en todo caso, la derivada de la actividad a desarrollar

en el ejercicio 2023, sin perjuicio del ajuste que, en su caso, proceda de acuerdo a lo indicado en la cláusula anterior.

- Justificar los gastos efectuados en ejecución del Proyecto, mediante certificación del Interventor del Ayuntamiento, que se presentará ante la Comunidad de Madrid, previo al pago previsto en el presente convenio, en el que se desglosará por conceptos el coste de las actividades realizadas.

La certificación del interventor se acompañará de una sucinta memoria económica en la que se detallarán las actividades y en la que deberá indicarse, además, en todo caso, el número de usuarios del Proyecto. Asimismo, se aportará imagen de los materiales de difusión, publicidad o cualquier otro relacionado con el Proyecto que, en su caso, se hubieran elaborado.

El Ayuntamiento deberá presentar dicha documentación justificativa hasta el día 17 de julio de 2024, inclusive.

- Presentar una memoria técnica de evaluación al finalizar el Proyecto, que se presentará hasta el día 30 de julio de 2024, inclusive.
- Satisfacer los costes derivados del desarrollo del Proyecto a cualquiera de las entidades o proveedores participantes en los mismos.
- Comunicar a la Dirección General de Deportes el establecimiento del pago de una cuota por parte de los usuarios del Proyecto, y en ese caso, su cuantía.
- Comprobar, con carácter previo al inicio del Proyecto, el empadronamiento de los usuarios en algún municipio de la Comunidad de Madrid.
- En caso de que el Proyecto esté dirigido a menores o se prevea la participación de los mismos, comprobar el cumplimiento de lo previsto en el artículo 57.1 de la Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de Protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia, que determina que será requisito para el acceso y ejercicio de cualesquiera profesiones, oficios y actividades que impliquen contacto habitual con personas menores de edad, el no haber sido condenado por sentencia firme por cualquier delito contra la libertad e indemnidad sexuales tipificados en el título VIII de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, así como por cualquier delito de trata de seres humanos tipificado en el título VII bis del Código Penal. A tal efecto, quien pretenda el acceso a tales profesiones, oficios o actividades deberá acreditar esta circunstancia mediante la aportación de una certificación negativa del Registro Central de delincuentes sexuales.
- Contar, para las actividades físicas dirigidas, con profesionales del deporte debidamente cualificados con la titulación requerida en la Ley 6/2016, de 24 de noviembre, por la que se ordena el ejercicio de las profesiones del deporte en la Comunidad de Madrid, así como con la titulación requerida en la legislación sectorial correspondiente para las restantes actividades previstas en el Proyecto.

Cuarta

Personal del convenio

En ningún caso la suscripción de este convenio supone o genera vinculación laboral, funcional o de cualquier otro tipo entre la Comunidad de Madrid y el personal que, a través del Ayuntamiento o de sus entidades asociadas, participe o colabore en el desarrollo de aquel.

Quinta

Comisión para el seguimiento, vigilancia y control de la ejecución del convenio

Se constituirá una comisión para el seguimiento, vigilancia y control de la ejecución del convenio y de las obligaciones de las partes, formada por dos representantes de cada una de ellas.

Por parte de la Comunidad de Madrid, formarán parte de dicha comisión: el titular de la Subdirección General de Formación Deportiva, o persona en quien delegue, que actuará como presidente, y un técnico de la Dirección General de Deportes. Por parte del Ayuntamiento, formarán parte de dicha comisión, el titular de la Concejalía responsable de los Proyectos o persona en quien delegue y el responsable de los Proyectos.

Esta comisión se reunirá, al menos, una vez durante el período de vigencia del convenio, y cuantas otras resulten necesarias para la coordinación y evaluación de los proyectos, a petición de cualquiera de las partes.

Corresponden a dicha comisión las siguientes funciones:

- Realizar el seguimiento de las actividades relacionadas con este convenio.

- Proponer medidas que puedan servir para la mejor realización de las actividades previstas.
- Resolver los problemas de interpretación y cumplimiento del convenio que pudieran plantearse.
- Cuantas otras se deriven del presente convenio.

Esta comisión, en lo no previsto en la presente cláusula, se regirá, para su funcionamiento, por la normativa vigente en materia de órganos colegiados contenida en el capítulo II del título preliminar de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Sexta

Vigencia del convenio

La vigencia del convenio se extenderá desde el día de su firma hasta el 31 de julio de 2024, momento a partir del cual quedará resuelto de pleno derecho sin necesidad de comunicación previa entre las partes, y sin que sea susceptible de prórroga.

Séptima

Causas de extinción del convenio

Será motivo de extinción del presente convenio el cumplimiento de las actuaciones que constituyen su objeto o la existencia de una de las causas de resolución previstas en el artículo 51.2 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre:

- Por mutuo acuerdo escrito de las partes.
- Por incumplimiento de las partes de los compromisos establecidos en el presente convenio.
- Se entenderá que existe incumplimiento cuando alguna de las partes incumpla sus obligaciones de manera que no puedan desarrollarse con normalidad los Proyectos. En tal caso, la otra parte deberá requerirle el cumplimiento de las obligaciones que considere incumplidas en el plazo que considere adecuado para ello, que será de un mínimo de quince días, dando traslado del requerimiento a la comisión de seguimiento, vigilancia y control de ejecución del convenio. Si transcurrido el plazo persistiera el incumplimiento, se notificará tal circunstancia a la otra parte y se considerará resuelto el convenio.
En caso de incumplimiento, la Comunidad de Madrid solo abonará, del importe máximo acordado, la parte proporcional a las actividades efectivamente realizadas.
- Por imposibilidad sobrevenida.
- Por decisión judicial declaratoria de la nulidad del convenio.
- Por cualquier otra causa legalmente prevista.

En estos casos se estará a lo dispuesto en el artículo 52 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, en cuanto se refiere a la liquidación del convenio.

Octava

Publicidad

La colaboración prestada por las partes constará de manera fácilmente legible y expresa, o mediante la inserción de la imagen institucional, en todos los actos de publicidad, difusión, resultados, etc., que se realicen, en cualquier medio de difusión y durante el período de vigencia de este convenio.

Novena

Protección de datos

Ambas partes se comprometen a cumplir en su integridad el Reglamento (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, la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, y cualquier otra normativa que pueda sustituir, modificar o complementar a la mencionada en materia de protección de datos de carácter personal durante la vigencia del presente convenio.

Las obligaciones en materia de protección de dichos datos tendrán validez durante la vigencia del presente convenio y una vez terminado este.

Toda la información facilitada por las partes y toda la información generada como consecuencia de la ejecución del presente convenio tendrá el tratamiento de confidencial, sin perjuicio de la información que sea de dominio público, no pudiendo ser divulgada o facilitada a terceros ni utilizada para un fin distinto del previsto en este documento sin el acuerdo unánime de las partes.

La obligación de confidencialidad para las partes se extenderá indefinidamente, aunque el convenio se hubiera extinguido. Todo ello sin perjuicio de la eventual autorización de las partes o, en su caso, de que dicha información pasara a ser considerada como de dominio público.

Las partes velarán por el cumplimiento del Real Decreto 311/2022, de 3 de mayo, por el que se regula el Esquema Nacional de Seguridad.

Décima

Régimen Jurídico y Jurisdicción

El presente convenio tiene naturaleza administrativa, quedando excluido del ámbito de 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 establecido en el artículo 6.2, del referido cuerpo legal, quedando sujeto a las normas imperativas de Derecho Público que regulan los convenios, fundamentalmente las recogidas en el capítulo VI del título preliminar de la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

La posibilidad de su realización se halla contemplada en la Ley 15/1994, de 28 de diciembre, y el artículo 13.n) del Decreto 229/2021, de 13 de octubre, en relación con el Decreto 76/2023, de 5 de julio.

La Jurisdicción Contencioso-Administrativa será la competente para resolver cuantas cuestiones litigiosas pudieran suscitarse entre las partes en el desarrollo del presente convenio, dada su naturaleza administrativa.

En prueba de conformidad, se firma por ambas partes, en duplicado ejemplar.

Madrid, a 5 de diciembre de 2023.—Por la Comunidad de Madrid, el Director General de Deportes, Alberto Tomé González.—Por el Ayuntamiento de Piñuécar-Gandullas, el Alcalde, Juan José Suárez del Pozo.

(03/21.284/23)



I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Cultura, Turismo y Deporte

- 12** *CONVENIO de 7 de diciembre de 2023, entre la Comunidad de Madrid, a través de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, y el Ayuntamiento de Brunete, para el desarrollo del Proyecto “Salud activa Brunete con taller de iniciación al ejercicio físico” en el marco de la VIII edición del Programa de colaboración institucional en proyectos de actividad física y salud.*

En Madrid, a 7 de diciembre de 2023.

REUNIDOS

De una parte, D. Alberto Tomé González, Director General de Deportes de la Comunidad de Madrid.

De otra parte, D.^a María del Mar Nicolás Robledano, Alcaldesa del Ayuntamiento de Brunete.

INTERVIENEN

El primero de ellos, en nombre y representación de la Comunidad de Madrid, de conformidad con lo previsto en el artículo 41 de la Ley 1/1983, de 13 de diciembre, de Gobierno y Administración de la Comunidad de Madrid, el Decreto 48/2019, de 10 de junio, del Consejo de Gobierno, por el que se regula la actividad convencional de la Comunidad de Madrid, el Decreto 229/2021, de 13 de octubre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, y en la Orden 1389/2021, de 16 de noviembre, de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, por el que se delega el ejercicio de determinadas competencias, la firma de convenios y se desconcentra el Protectorado de Fundaciones, en relación con el Decreto 76/2023, de 5 de julio, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica básica de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, y en virtud de su nombramiento como Director General de Deportes por Decreto 173/2023, de 5 de julio, del Consejo de Gobierno.

La segunda, en nombre y representación del Ayuntamiento de Brunete elegida por Acuerdo del Pleno de 17 de junio de 2023, en virtud de su cargo y de las facultades que le confiere el artículo 21 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local.

Ambas partes se reconocen competencia para la firma del presente documento, y

EXPONEN

Primero

Que la Ley 15/1994, de 28 de diciembre, del Deporte de la Comunidad de Madrid, en su artículo 2.1.j), señala que la política deportiva de la Comunidad de Madrid se inspirará, entre otros principios, en la colaboración responsable entre las diversas Administraciones públicas, y entre estas y la organización deportiva privada. Además, el artículo 15 prevé que “la Comunidad de Madrid, en coordinación y cooperación con los municipios u otras entidades, promoverá la difusión de la cultura física desde la infancia mediante la redacción y ejecución de planes y programas específicos”.

Segundo

Que los municipios, en virtud del artículo 25.2.1) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, ejercerán en todo caso como competencia propia, la promoción del deporte e instalaciones deportivas y de ocupación del tiempo libre, en los términos de la legislación del Estado y de las Comunidades Autónomas.

Tercero

Que la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte de la Comunidad de Madrid asume, entre otras, las competencias en materia de Deporte, según lo establecido en el artículo 10 del Decreto 38/2023, de 23 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.

Cuarto

La Dirección General de Deportes, de acuerdo con el artículo 13.n) del Decreto 229/2021, de 13 de octubre, tiene atribuidas las competencias para la “implementación de los programas de actividad física y deporte para toda la población determinados en el plan estratégico, ya sea directamente o en colaboración con otras entidades públicas o privadas”.

Quinto

Mediante Orden 2053/2016, de 23 de junio, del Consejero de Educación, Juventud y Deporte, se aprobó la I edición del Programa de colaboración institucional en proyectos de actividad física y salud, cuyo objetivo es la colaboración de la Comunidad de Madrid con las entidades locales de su ámbito territorial, así como con los entes vinculados o dependientes de estas, a través de la suscripción de convenios de colaboración para el desarrollo de proyectos en materia de salud y deporte que promuevan la participación en ellos de los sectores más sedentarios de la población, con el objetivo final de extender la práctica de la actividad física en toda la Comunidad de Madrid.

Sexto

A la vista de los proyectos presentados y seleccionados en la I edición, y del elevado número de convenios que fueron suscritos en el marco de este Programa, y, en definitiva, de los resultados positivos arrojados en esta experiencia, se dio continuidad al mismo, a cuyo fin se reguló mediante Orden 1819/2017, de 22 de mayo, del Consejero de Educación, Juventud y Deporte, en cuya aplicación se dictaron las Órdenes por las que se convocaron desde la II hasta la VII edición del Programa de colaboración institucional en proyectos de actividad física y salud.

Séptimo

Tras la Orden 454/2022, de 6 de abril, de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, por la que se convoca la VII edición del Programa de colaboración institucional en proyectos de actividad física y salud, para el curso escolar 2022-2023, y la aprobación del Programa de prescripción de actividad física y ejercicio físico de la Comunidad de Madrid, surgen nuevas iniciativas y necesidades desde el ámbito local a la hora de abordar el objetivo general de extender la práctica de actividad física en toda la Comunidad de Madrid, a través de programas de promoción orientados a combatir la inactividad física y el sedentarismo, especialmente cuando se implica de forma clara al ámbito sanitario en dichas iniciativas con el fin último de mejorar la salud de la población y contribuir a la reducción de la carga de enfermedades no transmisibles. A la vista de los resultados positivos de los proyectos presentados, seleccionados y desarrollados durante las siete ediciones de este Programa de colaboración institucional, y la necesidad de dar continuidad al mismo de forma adecuada al nuevo contexto deportivo y sanitario, se dicta Orden 699/2023, de 22 de mayo, de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, por la que se regula el Programa de colaboración institucional en proyectos de actividad física y salud de la Comunidad de Madrid que deroga la Orden 1819/2017, de 22 de mayo, del Consejero de Educación, Juventud y Deporte, por la que se regula el Programa de colaboración institucional en proyectos de actividad física y salud.

Octavo

En aplicación de la Orden 699/2023, de 22 de mayo, de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, por la que se regula el Programa de colaboración institucional en proyectos de actividad física y salud de la Comunidad de Madrid, se ha dictado la Orden 866/2023, de 14 de junio, de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, por la que se convoca la VIII edición del Programa de colaboración institucional en proyectos de actividad física y salud, para el curso escolar 2023-2024.

Noveno

Que, de acuerdo con lo establecido en las citadas órdenes, con fecha 15 de septiembre de 2023 el Director General de Deportes dictó Resolución por la que, entre otros proyectos se acordó aprobar el Proyecto “Salud activa Brunete con taller de iniciación al ejercicio físico” presentado por el Ayuntamiento de Brunete, cuyas bases de desarrollo en dicho municipio se han de plasmar en el presente convenio.

Décimo

Que, según los datos del Instituto de Estadística de la Comunidad de Madrid, relativos a la población oficial de Padrón Continuo por municipios, el municipio de Brunete, cuenta con una población de 10.845 habitantes.

Decimoprimer

Que, con carácter previo a la suscripción de este convenio, el Ayuntamiento ha presentado la documentación exigida en el artículo 13.1 de la Orden 699/2023, de 22 de mayo.

Decimosegundo

Que en los Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid existe dotación económica en el subconcepto 28001, Promoción económica, cultural y educativa, del Programa 336A, con el fin de suscribir los convenios necesarios para la promoción del deporte, entre otros, en los municipios de la región.

Decimotercero

Que, dada la coincidencia en cuanto a fines y objetivos de ambas partes, y de acuerdo con lo previsto en la Orden 699/2023, de 22 de mayo, convienen en la celebración del presente convenio de colaboración, conforme a las siguientes

CLÁUSULAS**Primera***Objeto*

El objeto del presente convenio es regular la colaboración y establecer las bases de cooperación institucional entre la Comunidad de Madrid, a través de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, y el Ayuntamiento de Brunete (en adelante, el Ayuntamiento) para el desarrollo del Proyecto “Salud activa Brunete con taller de iniciación al ejercicio físico” (en adelante, el Proyecto) como acción de sensibilización y promoción de la actividad física entre la población, según las condiciones establecidas en la Orden 699/2023, de 22 de mayo, de la Consejería de Cultura Turismo y Deporte, por la que se regula el Programa de colaboración institucional en proyectos de actividad física y salud, y la Orden 866/2023, de 14 de junio, de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, por la que se convoca la VIII edición de dicho programa.

El proyecto consiste, esencialmente, en lo siguiente:

Proyecto “Salud activa Brunete con taller de iniciación al ejercicio físico”

Como objetivo general del proyecto se plantea mejorar la calidad de vida y bienestar de la población del municipio de Brunete a través de la integración de la práctica de actividad física y ejercicio físico en sus estilos de vida.

Como objetivos específicos principales del proyecto, figuran:

- Implantar y desarrollar una prescripción personalizada de actividad física y ejercicio físico según las características biopsicosociales de las personas atendidas en los distintos ámbitos de atención del programa.
- Constituir una Unidad Activa de Ejercicio Físico (UAEF) y su integración en el catálogo de prescripción.
- Desarrollar como herramienta de intervención específica del proyecto 2 talleres de iniciación al ejercicio físico como recurso normalizado de actividad física y ejercicio.
- Desarrollar Rutas Saludables como recurso/s normalizado/s de actividad física y ejercicio físico.

La ejecución del mismo se plantea en el período comprendido entre el 1 de octubre de 2023 y el 30 de junio de 2024.

Inicialmente, solo se activarán todas las acciones conducentes a la captación de usuarios. Los talleres se iniciarán en enero y abril de 2024.

Los destinatarios a los que va dirigido, son a los primeros de los grupos que plantea el programa regional de prescripción, los adultos y mayores sanos sedentarios y/o inactivos. Si bien estos, han de pasar los criterios de inclusión y de exclusión de participación en el programa.

Las principales actividades a realizar serán los Talleres de Iniciación a la Actividad Física, en los que se mostrará a los usuarios distintas alternativas para realizar la misma, ya sea de forma guiada presencial, tutorizada o autónoma. Dichos talleres constarán de un total de 12 sesiones de una hora, incluyendo sesiones de información y evaluación, repartidas en 2 sesiones semanales durante dos semanas.

Se realizarán 2 talleres a lo largo del período establecido (1 de enero de 2024 a 30 de junio de 2024).

El inicio del primer Taller será el 16 de enero de 2024 y concluirá el 22 de febrero de 2024.

El segundo Taller se iniciará el 9 de abril de 2024 y finalizará el 23 de mayo de 2024.

Segunda

Obligaciones de la Comunidad de Madrid

De acuerdo con lo dispuesto en las citadas órdenes, la Comunidad de Madrid, con el fin de colaborar al correcto desarrollo del proyecto, se obliga a:

- Realizar la aportación económica máxima total de 5.241,70 euros, de acuerdo con la evaluación del Proyecto, y los porcentajes máximos contemplados en la orden reguladora, en función del número de habitantes e importes máximos fijados en la orden de convocatoria. Esta aportación constituye el 95,00 por 100 del total del coste ajustado del Proyecto, cuya estimación asciende a 5.517,58 euros. Esta aportación económica se realizará en un único pago, a la finalización de los Proyectos, que no podrá prolongarse más allá del 30 de junio de 2024. El coste de las actividades de 2023 correrá a cargo del Ayuntamiento, sin perjuicio del ajuste que, en su caso, proceda realizar en el ejercicio 2024, a fin de alcanzar la aportación máxima de la Comunidad de Madrid, prevista en la presente cláusula. El pago por parte de la Comunidad de Madrid se realizará por dicho importe máximo, con cargo al subconcepto 28001 “Promoción económica, cultural y educativa”, del Programa 336A, del Presupuesto de gastos, siempre que exista crédito adecuado y suficiente. Para realizar el pago será requisito necesario la previa presentación de la certificación del Interventor del Ayuntamiento en los términos establecidos en la cláusula siguiente. La aportación económica máxima total indicada podrá ser reducida en el caso de que los Proyectos no sean ejecutados en su totalidad, que no se desarrollen durante todo el período previsto, que no se desarrollen conforme a lo recogido en el presente convenio, que su desarrollo se realice por un coste menor del previsto, que no cuenten con la participación estimada o que el Ayuntamiento destine una aportación mayor de la establecida.
- Facilitar instalaciones deportivas de la Comunidad de Madrid si fuera aconsejable para el mejor desarrollo de los Proyectos, condicionado a la disponibilidad del uso de dichas instalaciones en cada momento.
- Difundir y promocionar a nivel autonómico el Proyecto.
- Prestar asesoramiento en cuanto a los recursos documentales de la Comunidad de Madrid, también en función de la disponibilidad de los mismos.
- Llevar a cabo el seguimiento del desarrollo del Proyecto.

Tercera

Obligaciones del Ayuntamiento

De acuerdo con lo dispuesto en las citadas órdenes, el Ayuntamiento se obliga a:

- Ejecutar el Proyecto en el término municipal, durante el período de tiempo comprendido entre los meses de octubre de 2023 y junio de 2024, y conforme a la planificación y temporalización presentada.

- Designar un responsable del Proyecto y comunicar sus datos a la Dirección General de Deportes.
- Asumir la gestión administrativa y la responsabilidad del Proyecto.
- Asumir la gestión técnica y la coordinación de recursos.
- Llevar a cabo la difusión del Proyecto en el ámbito local de desarrollo.
- Realizar un seguimiento de las actividades, a través del responsable del Proyecto.
- Facilitar los datos requeridos por la unidad técnica de la Comunidad de Madrid para el seguimiento y promoción de los proyectos a nivel autonómico.
- Asumir la financiación que le corresponde, cifrada inicialmente en un importe mínimo de 275,88 euros, y en todo caso, la derivada de la actividad a desarrollar en el ejercicio 2023, sin perjuicio del ajuste que, en su caso, proceda de acuerdo a lo indicado en la cláusula anterior.
- Justificar los gastos efectuados en ejecución del Proyecto, mediante certificación del Interventor del Ayuntamiento, que se presentará ante la Comunidad de Madrid, previo al pago previsto en el presente convenio, en el que se desglosará por conceptos el coste de las actividades realizadas.
La certificación del interventor se acompañará de una sucinta memoria económica en la que se detallarán las actividades y en la que deberá indicarse, además, en todo caso, el número de usuarios del Proyecto. Asimismo, se aportará imagen de los materiales de difusión, publicidad o cualquier otro relacionado con el Proyecto que, en su caso, se hubieran elaborado.
El Ayuntamiento deberá presentar dicha documentación justificativa hasta el día 17 de julio de 2024, inclusive.
- Presentar una memoria técnica de evaluación al finalizar el Proyecto, que se presentará hasta el día 30 de julio de 2024, inclusive.
- Satisfacer los costes derivados del desarrollo del Proyecto a cualquiera de las entidades o proveedores participantes en los mismos.
- Comunicar a la Dirección General de Deportes el establecimiento del pago de una cuota por parte de los usuarios del Proyecto, y en ese caso, su cuantía.
- Comprobar, con carácter previo al inicio del Proyecto, el empadronamiento de los usuarios en algún municipio de la Comunidad de Madrid.
- En caso de que el Proyecto esté dirigido a menores o se prevea la participación de los mismos, comprobar el cumplimiento de lo previsto en el artículo 57.1 de la Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia, que determina que será requisito para el acceso y ejercicio de cualesquiera profesiones, oficios y actividades que impliquen contacto habitual con personas menores de edad, el no haber sido condenado por sentencia firme por cualquier delito contra la libertad e indemnidad sexuales tipificados en el título VIII de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, así como por cualquier delito de trata de seres humanos tipificado en el título VII bis del Código Penal. A tal efecto, quien pretenda el acceso a tales profesiones, oficios o actividades deberá acreditar esta circunstancia mediante la aportación de una certificación negativa del Registro Central de delincuentes sexuales.
- Contar, para las actividades físicas dirigidas, con profesionales del deporte debidamente cualificados con la titulación requerida en la Ley 6/2016, de 24 de noviembre, por la que se ordena el ejercicio de las profesiones del deporte en la Comunidad de Madrid, así como con la titulación requerida en la legislación sectorial correspondiente para las restantes actividades previstas en el Proyecto.

Cuarta

Personal del convenio

En ningún caso la suscripción de este convenio supone o genera vinculación laboral, funcional o de cualquier otro tipo entre la Comunidad de Madrid y el personal que, a través del Ayuntamiento o de sus entidades asociadas, participe o colabore en el desarrollo de aquel.

Quinta

Comisión para el seguimiento, vigilancia y control de la ejecución del convenio

Se constituirá una comisión para el seguimiento, vigilancia y control de la ejecución del convenio y de las obligaciones de las partes, formada por dos representantes de cada una de ellas.

Por parte de la Comunidad de Madrid, formarán parte de dicha comisión: el titular de la Subdirección General de Formación Deportiva, o persona en quien delegue, que actuará como presidente, y un técnico de la Dirección General de Deportes. Por parte del Ayuntamiento, formarán parte de dicha comisión, el titular de la Concejalía responsable de los Proyectos o persona en quien delegue y el responsable de los Proyectos.

Esta comisión se reunirá, al menos, una vez durante el período de vigencia del convenio, y cuantas otras resulten necesarias para la coordinación y evaluación de los Proyectos, a petición de cualquiera de las partes.

Corresponden a dicha comisión las siguientes funciones:

- Realizar el seguimiento de las actividades relacionadas con este convenio.
- Proponer medidas que puedan servir para la mejor realización de las actividades previstas.
- Resolver los problemas de interpretación y cumplimiento del convenio que pudieran plantearse.
- Cuantas otras se deriven del presente convenio.

Esta comisión, en lo no previsto en la presente cláusula, se regirá, para su funcionamiento, por la normativa vigente en materia de órganos colegiados contenida en el capítulo II, del título preliminar de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Sexta

Vigencia del convenio

La vigencia del convenio se extenderá desde el día de su firma hasta el 31 de julio de 2024, momento a partir del cual quedará resuelto de pleno derecho sin necesidad de comunicación previa entre las partes, y sin que sea susceptible de prórroga.

Séptima

Causas de extinción del convenio

Será motivo de extinción del presente convenio el cumplimiento de las actuaciones que constituyen su objeto o la existencia de una de las causas de resolución previstas en el artículo 51.2 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre:

- Por mutuo acuerdo escrito de las partes.
- Por incumplimiento de las partes de los compromisos establecidos en el presente convenio.
- Se entenderá que existe incumplimiento cuando alguna de las partes incumpla sus obligaciones de manera que no puedan desarrollarse con normalidad los Proyectos. En tal caso, la otra parte deberá requerirle el cumplimiento de las obligaciones que considere incumplidas en el plazo que considere adecuado para ello, que será de un mínimo de quince días, dando traslado del requerimiento a la comisión de seguimiento, vigilancia y control de ejecución del convenio. Si transcurrido el plazo persistiera el incumplimiento, se notificará tal circunstancia a la otra parte y se considerará resuelto el convenio.

En caso de incumplimiento, la Comunidad de Madrid solo abonará, del importe máximo acordado, la parte proporcional a las actividades efectivamente realizadas.

- Por imposibilidad sobrevenida.
- Por decisión judicial declaratoria de la nulidad del convenio.
- Por cualquier otra causa legalmente prevista.

En estos casos se estará a lo dispuesto en el artículo 52 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, en cuanto se refiere a la liquidación del convenio.

Octava

Publicidad

La colaboración prestada por las partes constará de manera fácilmente legible y expresa, o mediante la inserción de la imagen institucional, en todos los actos de publicidad, difusión, resultados, etcétera, que se realicen, en cualquier medio de difusión y durante el período de vigencia de este convenio.

Novena*Protección de datos*

Ambas partes se comprometen a cumplir en su integridad el Reglamento (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, la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, y cualquier otra normativa que pueda sustituir, modificar o complementar a la mencionada en materia de protección de datos de carácter personal durante la vigencia del presente convenio.

Las obligaciones en materia de protección de dichos datos tendrán validez durante la vigencia del presente convenio y una vez terminado este.

Toda la información facilitada por las partes y toda la información generada como consecuencia de la ejecución del presente convenio tendrá el tratamiento de confidencial, sin perjuicio de la información que sea de dominio público, no pudiendo ser divulgada o facilitada a terceros ni utilizada para un fin distinto del previsto en este documento sin el acuerdo unánime de las partes.

La obligación de confidencialidad para las partes se extenderá indefinidamente, aunque el convenio se hubiera extinguido. Todo ello sin perjuicio de la eventual autorización de las partes o, en su caso, de que dicha información pasara a ser considerada como de dominio público.

Las partes velarán por el cumplimiento del Real Decreto 311/2022, de 3 de mayo, por el que se regula el Esquema Nacional de Seguridad.

Décima*Régimen jurídico y jurisdicción*

El presente convenio tiene naturaleza administrativa, quedando excluido del ámbito de 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 establecido en el artículo 6.2, del referido cuerpo legal, quedando sujeto a las normas imperativas de Derecho Público que regulan los convenios, fundamentalmente las recogidas en el capítulo VI del título preliminar de la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

La posibilidad de su realización se halla contemplada en la Ley 15/1994, de 28 de diciembre, y el artículo 13.n) del Decreto 229/2021, de 13 de octubre, en relación con el Decreto 76/2023, de 5 de julio.

La Jurisdicción Contencioso-Administrativa será la competente para resolver cuantas cuestiones litigiosas pudieran suscitarse entre las partes en el desarrollo del presente convenio, dada su naturaleza administrativa.

En prueba de conformidad se firma por ambas partes en duplicado ejemplar.

Madrid, a 7 de diciembre de 2023.—Por la Comunidad de Madrid, Alberto Tomé González.—Por el Ayuntamiento de Brunete, María del Mar Nicolás Robledano.

(03/21.146/23)



I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Cultura, Turismo y Deporte

- 13** *CONVENIO de 7 de diciembre de 2023, entre la Comunidad de Madrid, a través de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, y el Ayuntamiento de Buitrago del Lozoya, para el desarrollo de los proyectos “Salud activa Buitrago del Lozoya con punto activo” y “Proyecto comarcal deportivo Sierra Norte. Buitrago del Lozoya a través del deporte”, en el marco de la VIII edición del programa de colaboración institucional en proyectos de actividad física y salud.*

En Madrid, a de 7 de diciembre de 2023.

REUNIDOS

De una parte, D. Alberto Tomé González, Director General de Deportes de la Comunidad de Madrid.

De otra parte, D. Francisco Javier del Valle Morales, Alcalde del Ayuntamiento de Buitrago del Lozoya.

INTERVIENEN

El primero de ellos, en nombre y representación de la Comunidad de Madrid, de conformidad con lo previsto en el artículo 41 de la Ley 1/1983, de 13 de diciembre, de Gobierno y Administración de la Comunidad de Madrid, el Decreto 48/2019, de 10 de junio, del Consejo de Gobierno, por el que se regula la actividad convencional de la Comunidad de Madrid, el Decreto 229/2021, de 13 de octubre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, y en la Orden 1389/2021, del 16 de noviembre, de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, por el que se delega el ejercicio de determinadas competencias, la firma de convenios y se desconcentra el Protectorado de Fundaciones, en relación con el Decreto 76/2023, de 5 de julio, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica básica de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, y en virtud de su nombramiento como Director General de Deportes por Decreto 173/2023, de 5 de julio, del Consejo de Gobierno.

El segundo, en nombre y representación del Ayuntamiento de Buitrago del Lozoya elegido por Acuerdo del Pleno de 17 de junio de 2023, en virtud de su cargo y de las facultades que le confiere el artículo 21 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local.

Ambas partes se reconocen competencia para la firma del presente documento, y

EXPONEN

Primero

Que la Ley 15/1994, de 28 de diciembre, del Deporte de la Comunidad de Madrid, en su artículo 2.1.j), señala que la política deportiva de la Comunidad de Madrid se inspirará, entre otros principios, en la colaboración responsable entre las diversas Administraciones públicas, y entre estas y la organización deportiva privada. Además, el artículo 15 prevé que “la Comunidad de Madrid, en coordinación y cooperación con los municipios u otras entidades, promoverá la difusión de la cultura física desde la infancia mediante la redacción y ejecución de planes y programas específicos”.

Segundo

Que los municipios, en virtud del artículo 25.2.1) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, ejercerán en todo caso como competencia propia, la promoción del deporte e instalaciones de-

portivas y de ocupación del tiempo libre, en los términos de la legislación del Estado y de las Comunidades Autónomas.

Tercero

Que la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte de la Comunidad de Madrid asume, entre otras, las competencias en materia de Deporte, según lo establecido en el artículo 10 del Decreto 38/2023, de 23 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.

Cuarto

La Dirección General de Deportes, de acuerdo con el artículo 13.n) del Decreto 229/2021, de 13 de octubre, tiene atribuidas las competencias para la “implementación de los programas de actividad física y deporte para toda la población determinados en el plan estratégico, ya sea directamente o en colaboración con otras entidades públicas o privadas”.

Quinto

Mediante Orden 2053/2016, de 23 de junio, del Consejero de Educación, Juventud y Deporte, se aprobó la I Edición del Programa de colaboración institucional en proyectos de actividad física y salud, cuyo objetivo es la colaboración de la Comunidad de Madrid con las entidades locales de su ámbito territorial, así como con los entes vinculados o dependientes de estas, a través de la suscripción de convenios de colaboración para el desarrollo de proyectos en materia de salud y deporte que promuevan la participación en ellos de los sectores más sedentarios de la población, con el objetivo final de extender la práctica de la actividad física en toda la Comunidad de Madrid.

Sexto

A la vista de los proyectos presentados y seleccionados en la I Edición, y del elevado número de convenios que fueron suscritos en el marco de este Programa, y, en definitiva, de los resultados positivos arrojados en esta experiencia se dio continuidad al mismo, a cuyo fin se reguló mediante Orden 1819/2017, de 22 de mayo, del Consejero de Educación, Juventud y Deporte, en cuya aplicación, se dictaron las Órdenes por las que se convocaron desde la II hasta la VII Edición del Programa de colaboración institucional en proyectos de actividad física y salud.

Séptimo

Tras la Orden 454/2022, de 6 de abril, de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, por la que se convoca la VII Edición del Programa de colaboración institucional en proyectos de actividad física y salud, para el curso escolar 2022-2023, y la aprobación del Programa de prescripción de actividad física y ejercicio físico de la Comunidad de Madrid, surgen nuevas iniciativas y necesidades desde el ámbito local a la hora de abordar el objetivo general de extender la práctica de actividad física en toda la Comunidad de Madrid, a través de programas de promoción orientados a combatir la inactividad física y el sedentarismo, especialmente cuando se implica de forma clara al ámbito sanitario en dichas iniciativas con el fin último de mejorar la salud de la población y contribuir a la reducción de la carga de enfermedades no transmisibles. A la vista de los resultados positivos de los proyectos presentados, seleccionados y desarrollados durante las siete ediciones de este Programa de colaboración institucional, y la necesidad de dar continuidad al mismo de forma adecuada al nuevo contexto deportivo y sanitario, se dicta Orden 699/2023, de 22 de mayo, de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, por la que se regula el Programa de colaboración institucional en proyectos de actividad física y salud de la Comunidad de Madrid que deroga la Orden 1819/2017, de 22 de mayo, del Consejero de Educación, Juventud y Deporte, por la que se regula el Programa de colaboración institucional en proyectos de actividad física y salud.

Octavo

En aplicación de la Orden 699/2023, de 22 de mayo, de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, por la que se regula el Programa de colaboración institucional en proyectos de actividad física y salud de la Comunidad de Madrid, se ha dictado la Orden 866/2023, de 14 de junio, de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, por la que se convoca la

VIII Edición del Programa de colaboración institucional en proyectos de actividad física y salud, para el curso escolar 2023-2024.

Noveno

Que, de acuerdo con lo establecido en las citadas órdenes, con fecha 15 de septiembre de 2023 el Director General de Deportes dictó Resolución por la que, entre otros proyectos, se acordó aprobar los Proyectos “Salud Activa Buitrago del Lozoya con punto activo” y “Proyecto comarcal deportivo Sierra Norte. Buitrago del Lozoya a través del deporte” presentados por el Ayuntamiento de Buitrago del Lozoya, cuyas bases de desarrollo en dicho municipio se han de plasmar en el presente convenio.

Décimo

Que, según los datos del Instituto de Estadística de la Comunidad de Madrid, relativos a la población oficial de Padrón Continuo por municipios, el municipio de Buitrago del Lozoya, cuenta con una población de 1.948 habitantes.

Decimoprimer

Que, con carácter previo a la suscripción de este convenio, el Ayuntamiento ha presentado la documentación exigida en el artículo 13.1 de la Orden 699/2023, de 22 de mayo.

Decimosegundo

Que en los Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid existe dotación económica en el subconcepto 28001, Promoción económica, cultural y educativa, del Programa 336A, con el fin de suscribir los convenios necesarios para la promoción del deporte, entre otros, en los municipios de la región.

Decimotercero

Que, dada la coincidencia en cuanto a fines y objetivos de ambas partes, y de acuerdo con lo previsto en la Orden 699/2023, de 22 de mayo, convienen en la celebración del presente convenio de colaboración, conforme a las siguientes

CLÁUSULAS

Primera

Objeto

El objeto del presente convenio es regular la colaboración y establecer las bases de cooperación institucional entre la Comunidad de Madrid, a través de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, y el Ayuntamiento de Buitrago del Lozoya (en adelante, el Ayuntamiento) para el desarrollo de los proyectos “Salud Activa Buitrago del Lozoya con punto activo” y “Proyecto comarcal deportivo Sierra Norte. Buitrago del Lozoya a través del deporte” (en adelante, los Proyectos) como acción de sensibilización y promoción de la actividad física entre la población, según las condiciones establecidas en la Orden 699/2023, de 22 de mayo, de la Consejería de Cultura Turismo y Deporte, por la que se regula el Programa de colaboración institucional en proyectos de actividad física y salud, y la Orden 866/2023, de 14 de junio, de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, por la que se convoca la VIII edición de dicho programa.

Estos proyectos consisten, esencialmente, en lo siguiente:

Proyecto “Salud activa Buitrago del Lozoya con punto activo”:

Se trata de fomentar la práctica de actividad física desde el centro sanitario del municipio, en colaboración con los servicios deportivos municipales, para promover la participación de los vecinos con más incidencia de sedentarismo y/o inactividad física, y con el objetivo último de mejorar la salud de la población.

Desde el centro sanitario de la localidad se deriva a personas sedentarias y/o inactivas a los servicios deportivos municipales, donde el Promotor del Ejercicio Físico aplicará un proceso de asesoramiento técnico personalizado e indicará las herramientas de intervención que considere oportunas en función de cada usuario.

La ejecución del mismo se plantea en el período comprendido entre el 1 de octubre de 2023 y el 30 de junio de 2024.

Como objetivos específicos principales del proyecto, figuran:

- Implantar y desarrollar una prescripción personalizada de actividad física y ejercicio físico según las características biopsicosociales de las personas atendidas en los distintos ámbitos de atención del programa.
- Constituir una Unidad/es Activa/s de Ejercicio Físico (UAEF/s) y su integración en el catálogo de prescripción.
- Desarrollar como herramienta de intervención específica del proyecto un Punto activo de ejercicio físico como recurso normalizado de actividad física y ejercicio físico.

Con respecto al desarrollo del Punto Activo como recurso normalizado de actividad física y ejercicio físico, este dará acogida tanto a usuarios que se apunten por iniciativa propia como las personas derivadas desde los centros de salud.

El proyecto comenzará con una sesión informativa en la que se invitará al servicio de salud del municipio donde se contará a los/las participantes la importancia que tiene para la salud la realización de ejercicio físico.

A lo largo de los 9 meses, las personas participantes realizarán un programa de actividades que incluyen tanto actividades semanales como trimestrales. La propuesta se detalla a continuación:

- Sesiones de Gimnasia suave para mayores: se realizarán 2 clases de gimnasia suave semanales de 1,5 horas de duración.
- Sesiones de Yoga (mayores o adultos): se realizarán 2 clases de yoga semanales de 1,5 horas de duración.
- Sesiones de Pilates y zumba (mayores o adultos): se realizarán 2 clases de pilares semanales de 1 hora de duración.

Proyecto “Proyecto comarcal deportivo Sierra Norte. Buitrago del Lozoya a través del deporte”:

El proyecto tiene como objetivo facilitar el acceso inicial de usuarios sedentarios y/o inactivos a la práctica de ejercicio físico, así como promocionar la práctica regular de actividad física adaptada a las distintas etapas de la vida.

La línea de trabajo con la población mayor y/o adulta consiste en fomentar la práctica de ejercicio físico al aire libre (en parques o jardines siempre que el clima lo permita) mediante sesiones dirigidas por profesionales de la actividad física y la salud.

Al ser un proyecto continuado en el tiempo, su implementación permitirá la mejora constante de la salud física lo que afecta directamente en la autonomía y en el envejecimiento activo.

Además, el proyecto cuenta con una línea específica de actividades destinada a trabajar también el sector de población más joven, dirigida a infancia y juventud de entre los 8 y los 17 años de edad.

Este sector poblacional, al igual que los mayores, tendrá la posibilidad tanto de hacer ejercicio físico, cómo relacionarse con otros iguales de su misma edad y de la comarca.

Las actividades de promoción de la salud y la actividad física se realizarán a lo largo de 9 meses: octubre de 2023 a junio de 2024.

El Programa de actividades ofertadas para la población mayor y/o adulta será:

- Para mayores de 50, preferentemente mayores de 65: 2 clases semanales de gimnasia suave de 1,5 horas de duración.
- Para mayores de 50: 2 clases semanales de yoga suave, de 1,5 horas de duración.
- Rutas para el recuerdo de 4 horas de duración, una vez al trimestre.
- Actividades específicas de la población infantil/juvenil.
- Actividades deportivas al aire libre y en el medio natural.
- Taller bimensual de 4 horas de duración de actividades deportivas colectivas.

El proyecto comenzará con una sesión informativa en la que se invitará al servicio de salud del municipio donde se contará a los y las participantes la importancia que tiene para la salud la realización de ejercicio físico.

Segunda

Obligaciones de la Comunidad de Madrid

De acuerdo con lo dispuesto en las citadas órdenes, la Comunidad de Madrid, con el fin de colaborar al correcto desarrollo de los proyectos, se obliga a:

- Realizar la aportación económica máxima total de 23.757,72 euros, correspondiendo la cantidad de 15.000,00 euros al Proyecto “Salud Activa Buitrago del Lozoya con punto activo” y la cantidad de 8.757,72 euros al Proyecto “Proyecto comarcal deportivo Sierra Norte. Buitrago del Lozoya a través del deporte”; todo ello de acuerdo con la evaluación de los proyectos, y los porcentajes máximos contemplados en la orden reguladora, en función del número de habitantes e importes máximos fijados en la orden de convocatoria. Esta aportación constituye el 85,12 por 100 del total del coste ajustado del Proyecto “Salud Activa Buitrago del Lozoya con punto activo”, cuya estimación asciende a 17.622,00 euros y el 55,45 por 100 del total del coste ajustado del proyecto “Proyecto comarcal deportivo Sierra Norte. Buitrago del Lozoya a través del deporte”, cuya estimación asciende a 15.793,00 euros.
Esta aportación económica se realizará en un único pago, a la finalización de los Proyectos, que no podrá prolongarse más allá del 30 de junio de 2024. El coste de las actividades de 2023 correrá a cargo del Ayuntamiento, sin perjuicio del ajuste que, en su caso, proceda realizar en el ejercicio 2024, a fin de alcanzar la aportación máxima de la Comunidad de Madrid, prevista en la presente cláusula.
El pago por parte de la Comunidad de Madrid se realizará por dicho importe máximo, con cargo al subconcepto 28001 “Promoción económica, cultural y educativa”, del Programa 336A, del Presupuesto de gastos, siempre que exista crédito adecuado y suficiente.
Para realizar el pago será requisito necesario la previa presentación de la certificación del Interventor del Ayuntamiento en los términos establecidos en la cláusula siguiente.
La aportación económica máxima total indicada podrá ser reducida en el caso de que los Proyectos no sean ejecutados en su totalidad, que no se desarrollen durante todo el período previsto, que no se desarrollen conforme a lo recogido en el presente convenio, que su desarrollo se realice por un coste menor del previsto, que no cuenten con la participación estimada o que el Ayuntamiento destine una aportación mayor de la establecida.
- Facilitar instalaciones deportivas de la Comunidad de Madrid si fuera aconsejable para el mejor desarrollo de los Proyectos, condicionado a la disponibilidad del uso de dichas instalaciones en cada momento.
- Difundir y promocionar a nivel autonómico los Proyectos.
- Prestar asesoramiento en cuanto a los recursos documentales de la Comunidad de Madrid, también en función de la disponibilidad de los mismos.
- Llevar a cabo el seguimiento del desarrollo de los Proyectos.

Tercera

Obligaciones del Ayuntamiento

- De acuerdo con lo dispuesto en las citadas órdenes, el Ayuntamiento se obliga a:
- Ejecutar los Proyectos en el término municipal, durante el período de tiempo comprendido entre los meses de octubre de 2023 y junio de 2024, y conforme a la planificación y temporalización presentada.
 - Designar un responsable de los Proyectos y comunicar sus datos a la Dirección General de Deportes.
 - Asumir la gestión administrativa y la responsabilidad de los Proyectos.
 - Asumir la gestión técnica y la coordinación de recursos.
 - Llevar a cabo la difusión de los Proyectos en el ámbito local de desarrollo.
 - Realizar un seguimiento de las actividades, a través del responsable de los Proyectos.
 - Facilitar los datos requeridos por la unidad técnica de la Comunidad de Madrid para el seguimiento y promoción de los proyectos a nivel autonómico.
 - Asumir la financiación que le corresponde, cifrada inicialmente en un importe mínimo de 9.657,28 euros (2.622,00 euros en el caso del Proyecto “Salud Activa Buitrago del Lozoya con punto activo” y 7.035,28 euros, en el caso del Proyecto “Proyecto comarcal deportivo Sierra Norte. Buitrago del Lozoya a través del deporte”) y en todo caso,

la derivada de la actividad a desarrollar en el ejercicio 2023, sin perjuicio del ajuste que, en su caso, proceda de acuerdo a lo indicado en la cláusula anterior.

- Justificar los gastos efectuados en ejecución de los Proyectos, mediante certificación del Interventor del Ayuntamiento, que se presentará ante la Comunidad de Madrid, previo al pago previsto en el presente convenio, en el que se desglosará por conceptos el coste de las actividades realizadas.

La certificación del interventor se acompañará de una sucinta memoria económica en la que se detallarán las actividades y en la que deberá indicarse, además, en todo caso, el número de usuarios de los Proyectos. Asimismo, se aportará imagen de los materiales de difusión, publicidad o cualquier otro relacionado con los Proyectos que, en su caso, se hubieran elaborado.

El Ayuntamiento deberá presentar dicha documentación justificativa hasta el día 17 de julio de 2024, inclusive.

- Presentar una memoria técnica de evaluación al finalizar los Proyectos, que se presentará hasta el día 30 de julio de 2024, inclusive.
- Satisfacer los costes derivados del desarrollo de los Proyectos a cualquiera de las entidades o proveedores participantes en los mismos.
- Comunicar a la Dirección General de Deportes, el establecimiento del pago de una cuota por parte de los usuarios de los Proyectos, y en ese caso, su cuantía.
- Comprobar, con carácter previo al inicio de los Proyectos, el empadronamiento de los usuarios en algún municipio de la Comunidad de Madrid.
- En caso de que los Proyectos estén dirigidos a menores o se prevea la participación de los mismos, comprobar el cumplimiento de lo previsto en el artículo 57.1 de la Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia, que determina que será requisito para el acceso y ejercicio de cualesquiera profesiones, oficios y actividades que impliquen contacto habitual con personas menores de edad, el no haber sido condenado por sentencia firme por cualquier delito contra la libertad e indemnidad sexuales tipificados en el título VIII de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, así como por cualquier delito de trata de seres humanos tipificado en el título VII bis del Código Penal. A tal efecto, quien pretenda el acceso a tales profesiones, oficios o actividades deberá acreditar esta circunstancia mediante la aportación de una certificación negativa del Registro Central de delincuentes sexuales.
- Contar, para las actividades físicas dirigidas, con profesionales del deporte debidamente cualificados con la titulación requerida en la Ley 6/2016, de 24 de noviembre, por la que se ordena el ejercicio de las profesiones del deporte en la Comunidad de Madrid, así como con la titulación requerida en la legislación sectorial correspondiente para las restantes actividades previstas en los Proyectos.

Cuarta

Personal del convenio

En ningún caso la suscripción de este convenio supone o genera vinculación laboral, funcionarial o de cualquier otro tipo entre la Comunidad de Madrid y el personal que, a través del Ayuntamiento o de sus entidades asociadas, participe o colabore en el desarrollo de aquel.

Quinta

Comisión para el seguimiento, vigilancia y control de la ejecución del convenio

Se constituirá una comisión para el seguimiento, vigilancia y control de la ejecución del convenio y de las obligaciones de las partes, formada por dos representantes de cada una de ellas.

Por parte de la Comunidad de Madrid, formarán parte de dicha comisión: el titular de la Subdirección General de Formación Deportiva, o persona en quien delegue, que actuará como presidente, y un técnico de la Dirección General de Deportes. Por parte del Ayuntamiento, formarán parte de dicha comisión, el titular de la Concejalía responsable de los Proyectos o persona en quien delegue y el responsable de los Proyectos.

Esta comisión se reunirá, al menos, una vez durante el período de vigencia del convenio, y cuantas otras resulten necesarias para la coordinación y evaluación de los Proyectos, a petición de cualquiera de las partes.

Corresponden a dicha comisión las siguientes funciones:

- Realizar el seguimiento de las actividades relacionadas con este convenio.
- Proponer medidas que puedan servir para la mejor realización de las actividades previstas.
- Resolver los problemas de interpretación y cumplimiento del convenio que pudieran plantearse.
- Cuantas otras se deriven del presente convenio.

Esta comisión, en lo no previsto en la presente cláusula, se regirá, para su funcionamiento, por la normativa vigente en materia de órganos colegiados contenida en el capítulo II, del título preliminar de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Sexta

Vigencia del convenio

La vigencia del convenio se extenderá desde el día de su firma hasta el hasta el 31 de julio de 2024, momento a partir del cual quedará resuelto de pleno derecho sin necesidad de comunicación previa entre las partes, y sin que sea susceptible de prórroga.

Séptima

Causas de extinción del convenio

Será motivo de extinción del presente convenio el cumplimiento de las actuaciones que constituyen su objeto o la existencia de una de las causas de resolución previstas en el artículo 51.2 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre:

- Por mutuo acuerdo escrito de las partes.
- Por incumplimiento de las partes de los compromisos establecidos en el presente convenio.
- Se entenderá que existe incumplimiento cuando alguna de las partes incumpla sus obligaciones de manera que no puedan desarrollarse con normalidad los Proyectos. En tal caso, la otra parte deberá requerirle el cumplimiento de las obligaciones que considere incumplidas en el plazo que considere adecuado para ello, que será de un mínimo de quince días, dando traslado del requerimiento a la comisión de seguimiento, vigilancia y control de ejecución del convenio. Si transcurrido el plazo persistiera el incumplimiento, se notificará tal circunstancia a la otra parte y se considerará resuelto el convenio.
En caso de incumplimiento, la Comunidad de Madrid solo abonará, del importe máximo acordado, la parte proporcional a las actividades efectivamente realizadas.
- Por imposibilidad sobrevenida.
- Por decisión judicial declaratoria de la nulidad del convenio.
- Por cualquier otra causa legalmente prevista.

En estos casos se estará a lo dispuesto en el artículo 52 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, en cuanto se refiere a la liquidación del convenio.

Octava

Publicidad

La colaboración prestada por las partes constará de manera fácilmente legible y expresa, o mediante la inserción de la imagen institucional, en todos los actos de publicidad, difusión, resultados, etc., que se realicen, en cualquier medio de difusión y durante el período de vigencia de este convenio.

Novena

Protección de datos

Ambas partes se comprometen a cumplir en su integridad el Reglamento (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, la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, y cualquier otra normativa que pueda sus-

tituir, modificar o complementar a la mencionada en materia de protección de datos de carácter personal durante la vigencia del presente convenio.

Las obligaciones en materia de protección de dichos datos tendrán validez durante la vigencia del presente convenio y una vez terminado este.

Toda la información facilitada por las partes y toda la información generada como consecuencia de la ejecución del presente convenio tendrá el tratamiento de confidencial, sin perjuicio de la información que sea de dominio público, no pudiendo ser divulgada o facilitada a terceros ni utilizada para un fin distinto del previsto en este documento sin el acuerdo unánime de las partes.

La obligación de confidencialidad para las partes se extenderá indefinidamente, aunque el convenio se hubiera extinguido. Todo ello sin perjuicio de la eventual autorización de las partes o, en su caso, de que dicha información pasara a ser considerada como de dominio público.

Las partes velarán por el cumplimiento del Real Decreto 311/2022, de 3 de mayo, por el que se regula el Esquema Nacional de Seguridad.

Décima

Régimen jurídico y jurisdicción

El presente convenio tiene naturaleza administrativa, quedando excluido del ámbito de 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 establecido en el artículo 6.2, del referido cuerpo legal, quedando sujeto a las normas imperativas de Derecho Público que regulan los convenios, fundamentalmente las recogidas en el capítulo VI del título preliminar de la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

La posibilidad de su realización se halla contemplada en la Ley 15/1994, de 28 de diciembre, y el artículo 13.n) del Decreto 229/2021, de 13 de octubre, en relación con el Decreto 76/2023, de 5 de julio.

La Jurisdicción Contencioso-Administrativa será la competente para resolver cuantas cuestiones litigiosas pudieran suscitarse entre las partes en el desarrollo del presente convenio, dada su naturaleza administrativa.

En prueba de conformidad se firma por ambas partes en duplicado ejemplar.

Madrid, a 7 de diciembre de 2023.—Por la Comunidad de Madrid, Alberto Tomé González.—Por el Ayuntamiento de Buitrago del Lozoya, Francisco Javier del Valle Morales.

(03/21.166/23)



I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Cultura, Turismo y Deporte

- 14** *CONVENIO de 7 de diciembre de 2023, entre la Comunidad de Madrid, a través de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, y el Ayuntamiento de Canencia, para el desarrollo del Proyecto “Canencia Punto Activa 2023-2024”, en el marco de la VIII edición del Programa de colaboración institucional en proyectos de actividad física y salud.*

En Madrid, a 7 de diciembre de 2023.

REUNIDOS

De una parte, D. Alberto Tomé González, Director General de Deportes de la Comunidad de Madrid.

De otra parte, D.^a Mercedes López Moreno, Alcaldesa del Ayuntamiento de Canencia.

INTERVIENEN

El primero de ellos, en nombre y representación de la Comunidad de Madrid, de conformidad con lo previsto en el artículo 41 de la Ley 1/1983, de 13 de diciembre, de Gobierno y Administración de la Comunidad de Madrid, el Decreto 48/2019, de 10 de junio, del Consejo de Gobierno, por el que se regula la actividad convencional de la Comunidad de Madrid, el Decreto 229/2021, de 13 de octubre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, y en la Orden 1389/2021, del 16 de noviembre, de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, por el que se delega el ejercicio de determinadas competencias, la firma de convenios y se desconcentra el Protectorado de Fundaciones, en relación con el Decreto 76/2023, de 5 de julio, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica básica de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, y en virtud de su nombramiento como Director General de Deportes por Decreto 173/2023, de 5 de julio, del Consejo de Gobierno.

La segunda, en nombre y representación del Ayuntamiento de Canencia elegida por Acuerdo del Pleno de 17 de junio de 2023, en virtud de su cargo y de las facultades que le confiere el artículo 21 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local.

Ambas partes se reconocen competencia para la firma del presente documento, y

EXPONEN

Primero

Que la Ley 15/1994, de 28 de diciembre, del Deporte de la Comunidad de Madrid, en su artículo 2.1.j), señala que la política deportiva de la Comunidad de Madrid se inspirará, entre otros principios, en la colaboración responsable entre las diversas Administraciones públicas, y entre estas y la organización deportiva privada. Además, el artículo 15 prevé que “la Comunidad de Madrid, en coordinación y cooperación con los municipios u otras entidades, promoverá la difusión de la cultura física desde la infancia mediante la redacción y ejecución de planes y programas específicos”.

Segundo

Que los municipios, en virtud del artículo 25.2.1) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, ejercerán en todo caso como competencia propia, la promoción del deporte e instalaciones deportivas y de ocupación del tiempo libre, en los términos de la legislación del Estado y de las Comunidades Autónomas.

Tercero

Que la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte de la Comunidad de Madrid asume, entre otras, las competencias en materia de Deporte, según lo establecido en el artículo 10 del Decreto 38/2023, de 23 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.

Cuarto

La Dirección General de Deportes, de acuerdo con el artículo 13.n) del Decreto 229/2021, de 13 de octubre, tiene atribuidas las competencias para la “implementación de los programas de actividad física y deporte para toda la población determinados en el plan estratégico, ya sea directamente o en colaboración con otras entidades públicas o privadas”.

Quinto

Mediante Orden 2053/2016, de 23 de junio, del Consejero de Educación, Juventud y Deporte, se aprobó la I edición del Programa de colaboración institucional en proyectos de actividad física y salud, cuyo objetivo es la colaboración de la Comunidad de Madrid con las entidades locales de su ámbito territorial, así como con los entes vinculados o dependientes de estas, a través de la suscripción de convenios de colaboración para el desarrollo de proyectos en materia de salud y deporte que promuevan la participación en ellos de los sectores más sedentarios de la población, con el objetivo final de extender la práctica de la actividad física en toda la Comunidad de Madrid.

Sexto

A la vista de los proyectos presentados y seleccionados en la I edición, y del elevado número de convenios que fueron suscritos en el marco de este Programa, y, en definitiva, de los resultados positivos arrojados en esta experiencia, se dio continuidad al mismo, a cuyo fin se reguló mediante Orden 1819/2017, de 22 de mayo, del Consejero de Educación, Juventud y Deporte, en cuya aplicación se dictaron las Órdenes por las que se convocaron desde la II hasta la VII edición del Programa de colaboración institucional en proyectos de actividad física y salud.

Séptimo

Tras la Orden 454/2022, de 6 de abril, de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, por la que se convoca la VII edición del Programa de colaboración institucional en proyectos de actividad física y salud, para el curso escolar 2022-2023, y la aprobación del Programa de prescripción de actividad física y ejercicio físico de la Comunidad de Madrid, surgen nuevas iniciativas y necesidades desde el ámbito local a la hora de abordar el objetivo general de extender la práctica de actividad física en toda la Comunidad de Madrid, a través de programas de promoción orientados a combatir la inactividad física y el sedentarismo, especialmente cuando se implica de forma clara al ámbito sanitario en dichas iniciativas con el fin último de mejorar la salud de la población y contribuir a la reducción de la carga de enfermedades no transmisibles. A la vista de los resultados positivos de los proyectos presentados, seleccionados y desarrollados durante las siete ediciones de este Programa de colaboración institucional, y la necesidad de dar continuidad al mismo de forma adecuada al nuevo contexto deportivo y sanitario, se dicta Orden 699/2023, de 22 de mayo, de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, por la que se regula el Programa de colaboración institucional en proyectos de actividad física y salud de la Comunidad de Madrid que deroga la Orden 1819/2017, de 22 de mayo, del Consejero de Educación, Juventud y Deporte, por la que se regula el Programa de colaboración institucional en proyectos de actividad física y salud.

Octavo

En aplicación de la Orden 699/2023, de 22 de mayo, de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, por la que se regula el Programa de colaboración institucional en proyectos de actividad física y salud de la Comunidad de Madrid, se ha dictado la Orden 866/2023, de 14 de junio, de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, por la que se convoca la VIII edición del Programa de colaboración institucional en proyectos de actividad física y salud, para el curso escolar 2023-2024.

Noveno

Que, de acuerdo con lo establecido en las citadas órdenes, con fecha 15 de septiembre de 2023, el Director General de Deportes dictó Resolución por la que, entre otros proyectos se acordó aprobar el Proyecto “Canencia Punto Activa 2023-2024”, presentado por el Ayuntamiento de Canencia, cuyas bases de desarrollo en dicho municipio se han de plasmar en el presente convenio.

Décimo

Que, según los datos del Instituto de Estadística de la Comunidad de Madrid, relativos a la población oficial de padrón continuo por municipios, el municipio de Canencia, cuenta con una población de 455 habitantes.

Decimoprimer

Que, con carácter previo a la suscripción de este convenio, el Ayuntamiento ha presentado la documentación exigida en el artículo 13.1 de la Orden 699/2023, de 22 de mayo.

Decimosegundo

Que en los Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid existe dotación económica en el subconcepto 28001, Promoción económica, cultural y educativa, del Programa 336A con el fin de suscribir los convenios necesarios para la promoción del deporte, entre otros, en los municipios de la región.

Decimotercero

Que, dada la coincidencia en cuanto a fines y objetivos de ambas partes, y de acuerdo con lo previsto en la Orden 699/2023, de 22 de mayo, convienen en la celebración del presente convenio de colaboración, conforme a las siguientes

CLÁUSULAS

Primera*Objeto*

El objeto del presente convenio es regular la colaboración y establecer las bases de cooperación institucional entre la Comunidad de Madrid, a través de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, y el Ayuntamiento de Canencia (en adelante, el Ayuntamiento) para el desarrollo del Proyecto “Canencia Punto Activa 2023-2024” (en adelante, el Proyecto) como acción de sensibilización y promoción de la actividad física entre la población, según las condiciones establecidas en la Orden 699/2023, de 22 de mayo, de la Consejería de Cultura Turismo y Deporte, por la que se regula el Programa de colaboración institucional en proyectos de actividad física y salud, y la Orden 866/2023, der 14 de junio, de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, por la que se convoca la VIII edición de dicho Programa.

El proyecto consiste, esencialmente, en lo siguiente:

Proyecto “Canencia Punto Activa 2023-2024”

“Canencia Punto Activa 2023-2024” es un proyecto municipal que pretende fomentar la actividad física y la adquisición de hábitos saludables relacionados con la práctica regular de ejercicio, en los diferentes grupos que componen su población.

Las actividades se desarrollarán tanto en espacios abiertos del municipio como de interior, tales como el polideportivo municipal, el gimnasio municipal, el edificio polifuncional y otros espacios al aire libre como parques biosaludables y caminos, todos ellos empleados según las necesidades, así como la época del año y la climatología.

“Canencia Punto Activa 2023/24” tiene como destinatarios tres grupos de población, a los que se les plantean las siguientes actividades:

- Punto Activa Joven: actividad de “Acondicionamiento físico”: dos días semanales de una hora, en la que se incluyen disciplinas como el fitness, body combat, GAP, circuito indoor, etc. Se plantea continuar durante el curso 2023/2024 con el mismo sistema y práctica.
- Punto Activa para Mayores de 25 años: actividad de “Pilates”: dos días a la semana una hora por sesión.

- Punto Activa para Mayores de 60 años, en el que habría que diferenciar entre:
 - Sesiones semanales de “Gimnasia adaptada” para mayores: las sesiones de “Gimnasia adaptada”, con un objetivo preventivo y terapéutico. Se realizan ejercicios de sedestación, con apoyos, adaptándose a los participantes, incidiendo en la movilidad articular, la reeducación postural y el fomento del envejecimiento activo saludable. Se complementan las sesiones con actividades de mantenimiento, donde se trabajan la coordinación, la movilidad articular, la fuerza y el equilibrio. Dos sesiones semanales de una hora.
 - Estudio “Medida Activa”: las actividades que se desarrollan en entorno local a través del Proyecto de los Puntos Activa buscan promover y mejorar la salud de la población a través del fomento de la actividad física y deportiva. Se pretende con esta investigación evaluar los efectos de las actividades realizadas sobre la población a la que se dirigen en diversos aspectos: salud, bienestar social, mediante un ensayo no controlado utilizando cuestionarios validados, y promover el desarrollo de futuras investigaciones, con el fin conocer su efecto sobre la población.

Segunda

Obligaciones de la Comunidad de Madrid

De acuerdo con lo dispuesto en las citadas órdenes, la Comunidad de Madrid, con el fin de colaborar al correcto desarrollo del proyecto, se obliga a:

- Realizar la aportación económica máxima total de 5.351,94 euros, de acuerdo con la evaluación del Proyecto, y los porcentajes máximos contemplados en la orden reguladora, en función del número de habitantes e importes máximos fijados en la orden de convocatoria. Esta aportación constituye el 69,69 por 100 del total del coste ajustado del Proyecto, cuya estimación asciende a 7.680,00 euros. Esta aportación económica se realizará en un único pago, a la finalización de los Proyectos, que no podrá prolongarse más allá del 30 de junio de 2024. El coste de las actividades de 2023 correrá a cargo del Ayuntamiento, sin perjuicio del ajuste que, en su caso, proceda realizar en el ejercicio 2024, a fin de alcanzar la aportación máxima de la Comunidad de Madrid, prevista en la presente cláusula. El pago por parte de la Comunidad de Madrid se realizará por dicho importe máximo, con cargo al subconcepto 28001 “Promoción económica, cultural y educativa”, del Programa 336A, del Presupuesto de gastos, siempre que exista crédito adecuado y suficiente. Para realizar el pago será requisito necesario la previa presentación de la certificación del Interventor del Ayuntamiento en los términos establecidos en la cláusula siguiente. La aportación económica máxima total indicada podrá ser reducida en el caso de que los Proyectos no sean ejecutados en su totalidad, que no se desarrollen durante todo el período previsto, que no se desarrollen conforme a lo recogido en el presente convenio, que su desarrollo se realice por un coste menor del previsto, que no cuenten con la participación estimada o que el Ayuntamiento destine una aportación mayor de la establecida.
- Facilitar instalaciones deportivas de la Comunidad de Madrid si fuera aconsejable para el mejor desarrollo de los Proyectos, condicionado a la disponibilidad del uso de dichas instalaciones en cada momento.
- Difundir y promocionar a nivel autonómico el Proyecto.
- Prestar asesoramiento en cuanto a los recursos documentales de la Comunidad de Madrid, también en función de la disponibilidad de los mismos.
- Llevar a cabo el seguimiento del desarrollo del Proyecto.

Tercera

Obligaciones del Ayuntamiento

De acuerdo con lo dispuesto en las citadas órdenes, el Ayuntamiento se obliga a:

- Ejecutar el Proyecto en el término municipal, durante el período de tiempo comprendido entre los meses de octubre de 2023 y junio de 2024, y conforme a la planificación y temporalización presentada.

- Designar un responsable del Proyecto y comunicar sus datos a la Dirección General de Deportes.
- Asumir la gestión administrativa y la responsabilidad del Proyecto.
- Asumir la gestión técnica y la coordinación de recursos.
- Llevar a cabo la difusión del Proyecto en el ámbito local de desarrollo.
- Realizar un seguimiento de las actividades, a través del responsable del Proyecto.
- Facilitar los datos requeridos por la unidad técnica de la Comunidad de Madrid para el seguimiento y promoción de los proyectos a nivel autonómico.
- Asumir la financiación que le corresponde, cifrada inicialmente en un importe mínimo de 2.328,06 euros, y en todo caso, la derivada de la actividad a desarrollar en el ejercicio 2023, sin perjuicio del ajuste que, en su caso, proceda de acuerdo a lo indicado en la cláusula anterior.
- Justificar los gastos efectuados en ejecución del Proyecto, mediante certificación del Interventor del Ayuntamiento, que se presentará ante la Comunidad de Madrid, previo al pago previsto en el presente convenio, en el que se desglosará por conceptos el coste de las actividades realizadas.
La certificación del interventor se acompañará de una sucinta memoria económica en la que se detallarán las actividades y en la que deberá indicarse, además, en todo caso, el número de usuarios del Proyecto. Asimismo, se aportará imagen de los materiales de difusión, publicidad o cualquier otro relacionado con el Proyecto que, en su caso, se hubieran elaborado.
El Ayuntamiento deberá presentar dicha documentación justificativa hasta el día 17 de julio de 2024, inclusive.
- Presentar una memoria técnica de evaluación al finalizar el Proyecto, que se presentará hasta el día 30 de julio de 2024, inclusive.
- Satisfacer los costes derivados del desarrollo del Proyecto a cualquiera de las entidades o proveedores participantes en los mismos.
- Comunicar a la Dirección General de Deportes el establecimiento del pago de una cuota por parte de los usuarios del Proyecto, y en ese caso, su cuantía.
- Comprobar, con carácter previo al inicio del Proyecto, el empadronamiento de los usuarios en algún municipio de la Comunidad de Madrid.
- En caso de que el Proyecto esté dirigido a menores o se prevea la participación de los mismos, comprobar el cumplimiento de lo previsto en el artículo 57.1 de la Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de Protección Integral a la Infancia y la Adolescencia frente a la Violencia, que determina que será requisito para el acceso y ejercicio de cualesquiera profesiones, oficios y actividades que impliquen contacto habitual con personas menores de edad, el no haber sido condenado por sentencia firme por cualquier delito contra la libertad e indemnidad sexuales tipificados en el título VIII de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, así como por cualquier delito de trata de seres humanos tipificado en el título VII bis del Código Penal. A tal efecto, quien pretenda el acceso a tales profesiones, oficios o actividades deberá acreditar esta circunstancia mediante la aportación de una certificación negativa del Registro Central de delincuentes sexuales.
- Contar, para las actividades físicas dirigidas, con profesionales del deporte debidamente cualificados con la titulación requerida en la Ley 6/2016, de 24 de noviembre, por la que se ordena el ejercicio de las profesiones del deporte en la Comunidad de Madrid, así como con la titulación requerida en la legislación sectorial correspondiente para las restantes actividades previstas en el Proyecto.

Cuarta

Personal del convenio

En ningún caso la suscripción de este convenio supone o genera vinculación laboral, funcional o de cualquier otro tipo entre la Comunidad de Madrid y el personal que, a través del Ayuntamiento o de sus entidades asociadas, participe o colabore en el desarrollo de aquel.

Quinta

Comisión para el seguimiento, vigilancia y control de la ejecución del convenio

Se constituirá una comisión para el seguimiento, vigilancia y control de la ejecución del convenio y de las obligaciones de las partes, formada por dos representantes de cada una de ellas.

Por parte de la Comunidad de Madrid, formarán parte de dicha comisión: el titular de la Subdirección General de Formación Deportiva, o persona en quien delegue, que actuará como presidente, y un técnico de la Dirección General de Deportes. Por parte del Ayuntamiento, formarán parte de dicha comisión, el titular de la Concejalía responsable de los Proyectos o persona en quien delegue y el responsable de los Proyectos.

Esta comisión se reunirá, al menos, una vez durante el período de vigencia del convenio, y cuantas otras resulten necesarias para la coordinación y evaluación de los proyectos, a petición de cualquiera de las partes.

Corresponden a dicha comisión las siguientes funciones:

- Realizar el seguimiento de las actividades relacionadas con este convenio.
- Proponer medidas que puedan servir para la mejor realización de las actividades previstas.
- Resolver los problemas de interpretación y cumplimiento del convenio que pudieran plantearse.
- Cuantas otras se deriven del presente convenio.

Esta comisión, en lo no previsto en la presente cláusula, se regirá, para su funcionamiento, por la normativa vigente en materia de órganos colegiados contenida en el capítulo II, del título preliminar de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Sexta

Vigencia del convenio

La vigencia del convenio se extenderá desde el día de su firma hasta el 31 de julio de 2024, momento a partir del cual quedará resuelto de pleno derecho sin necesidad de comunicación previa entre las partes, y sin que sea susceptible de prórroga.

Séptima

Causas de extinción del convenio

Será motivo de extinción del presente convenio el cumplimiento de las actuaciones que constituyen su objeto o la existencia de una de las causas de resolución previstas en el artículo 51.2 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre:

- Por mutuo acuerdo escrito de las partes.
- Por incumplimiento de las partes de los compromisos establecidos en el presente convenio.
- Se entenderá que existe incumplimiento cuando alguna de las partes incumpla sus obligaciones de manera que no puedan desarrollarse con normalidad los Proyectos. En tal caso, la otra parte deberá requerirle el cumplimiento de las obligaciones que considere incumplidas en el plazo que considere adecuado para ello, que será de un mínimo de quince días, dando traslado del requerimiento a la comisión de seguimiento, vigilancia y control de ejecución del convenio. Si transcurrido el plazo persistiera el incumplimiento, se notificará tal circunstancia a la otra parte y se considerará resuelto el convenio.

En caso de incumplimiento, la Comunidad de Madrid solo abonará, del importe máximo acordado, la parte proporcional a las actividades efectivamente realizadas.

- Por imposibilidad sobrevenida.
- Por decisión judicial declaratoria de la nulidad del convenio.
- Por cualquier otra causa legalmente prevista.

En estos casos se estará a lo dispuesto en el artículo 52 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, en cuanto se refiere a la liquidación del convenio.

Octava

Publicidad

La colaboración prestada por las partes constará de manera fácilmente legible y expresa, o mediante la inserción de la imagen institucional, en todos los actos de publicidad, difusión, resultados, etc., que se realicen, en cualquier medio de difusión y durante el período de vigencia de este convenio.

Novena*Protección de datos*

Ambas partes se comprometen a cumplir en su integridad el Reglamento (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, la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, y cualquier otra normativa que pueda sustituir, modificar o complementar a la mencionada en materia de protección de datos de carácter personal durante la vigencia del presente convenio.

Las obligaciones en materia de protección de dichos datos tendrán validez durante la vigencia del presente convenio y una vez terminado este.

Toda la información facilitada por las partes y toda la información generada como consecuencia de la ejecución del presente convenio tendrá el tratamiento de confidencial, sin perjuicio de la información que sea de dominio público, no pudiendo ser divulgada o facilitada a terceros ni utilizada para un fin distinto del previsto en este documento sin el acuerdo unánime de las partes.

La obligación de confidencialidad para las partes se extenderá indefinidamente, aunque el convenio se hubiera extinguido. Todo ello sin perjuicio de la eventual autorización de las partes o, en su caso, de que dicha información pasara a ser considerada como de dominio público.

Las partes velarán por el cumplimiento del Real Decreto 311/2022, de 3 de mayo, por el que se regula el Esquema Nacional de Seguridad.

Décima*Régimen Jurídico y Jurisdicción*

El presente convenio tiene naturaleza administrativa, quedando excluido del ámbito de 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 establecido en el artículo 6.2, del referido cuerpo legal, quedando sujeto a las normas imperativas de Derecho Público que regulan los convenios, fundamentalmente las recogidas en el capítulo VI del título preliminar de la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

La posibilidad de su realización se halla contemplada en la Ley 15/1994, de 28 de diciembre, y el artículo 13.n) del Decreto 229/2021, de 13 de octubre, en relación con el Decreto 76/2023, de 5 de julio.

La Jurisdicción Contencioso-Administrativa será la competente para resolver cuantas cuestiones litigiosas pudieran suscitarse entre las partes en el desarrollo del presente convenio, dada su naturaleza administrativa.

En prueba de conformidad, se firma por ambas partes, en duplicado ejemplar.

Madrid, a 7 de diciembre de 2023.—Por la Comunidad de Madrid, el Director General de Deportes, Alberto Tomé González.—Por el Ayuntamiento de Canencia, la Alcaldesa, Mercedes López Moreno.

(03/21.300/23)



I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Cultura, Turismo y Deporte

- 15** *CONVENIO de 11 de diciembre de 2023, entre la Comunidad de Madrid, a través de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, y el Ayuntamiento de Navas del Rey, para el desarrollo del Proyecto “Proyecto Punto Activo de Ejercicio Físico” en el marco de la VIII edición del Programa de colaboración institucional en proyectos de actividad física y salud.*

En Madrid, a 11 de diciembre de 2023.

REUNIDOS

De una parte, D. Alberto Tomé González, Director General de Deportes de la Comunidad de Madrid.

De otra parte, D. Jaime Peral Pedrero, Alcalde del Ayuntamiento de Navas del Rey.

INTERVIENEN

El primero de ellos, en nombre y representación de la Comunidad de Madrid, de conformidad con lo previsto en el artículo 41 de la Ley 1/1983, de 13 de diciembre, de Gobierno y Administración de la Comunidad de Madrid, el Decreto 48/2019, de 10 de junio, del Consejo de Gobierno, por el que se regula la actividad convencional de la Comunidad de Madrid, el Decreto 229/2021, de 13 de octubre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, y en la Orden 1389/2021, del 16 de noviembre, de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, por el que se delega el ejercicio de determinadas competencias, la firma de convenios y se desconcentra el Protectorado de Fundaciones, en relación con el Decreto 76/2023, de 5 de julio, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica básica de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, y en virtud de su nombramiento como Director General de Deportes por Decreto 173/2023, de 5 de julio, del Consejo de Gobierno.

El segundo, en nombre y representación del Ayuntamiento de Navas del Rey elegido por Acuerdo del Pleno de 17 de junio de 2023, en virtud de su cargo y de las facultades que le confiere el artículo 21 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local.

Ambas partes se reconocen competencia para la firma del presente documento, y

EXPONEN

Primero

Que la Ley 15/1994, de 28 de diciembre, del Deporte de la Comunidad de Madrid, en su artículo 2.1.j), señala que la política deportiva de la Comunidad de Madrid se inspirará, entre otros principios, en la colaboración responsable entre las diversas Administraciones públicas, y entre estas y la organización deportiva privada. Además, el artículo 15 prevé que “la Comunidad de Madrid, en coordinación y cooperación con los municipios u otras entidades, promoverá la difusión de la cultura física desde la infancia mediante la redacción y ejecución de planes y programas específicos”.

Segundo

Que los municipios, en virtud del artículo 25.2.1) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, ejercerán en todo caso como competencia propia, la promoción del deporte e instalaciones deportivas y de ocupación del tiempo libre, en los términos de la legislación del Estado y de las Comunidades Autónomas.

Tercero

Que la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte de la Comunidad de Madrid asume, entre otras, las competencias en materia de Deporte, según lo establecido en el artículo 10 del Decreto 38/2023, de 23 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.

Cuarto

La Dirección General de Deportes, de acuerdo con el artículo 13.n) del Decreto 229/2021, de 13 de octubre, tiene atribuidas las competencias para la “implementación de los programas de actividad física y deporte para toda la población determinados en el plan estratégico, ya sea directamente o en colaboración con otras entidades públicas o privadas”.

Quinto

Mediante Orden 2053/2016, de 23 de junio, del Consejero de Educación, Juventud y Deporte, se aprobó la I Edición del Programa de colaboración institucional en proyectos de actividad física y salud, cuyo objetivo es la colaboración de la Comunidad de Madrid con las entidades locales de su ámbito territorial, así como con los entes vinculados o dependientes de estas, a través de la suscripción de convenios de colaboración para el desarrollo de proyectos en materia de salud y deporte que promuevan la participación en ellos de los sectores más sedentarios de la población, con el objetivo final de extender la práctica de la actividad física en toda la Comunidad de Madrid.

Sexto

A la vista de los proyectos presentados y seleccionados en la I Edición, y del elevado número de convenios que fueron suscritos en el marco de este Programa, y, en definitiva, de los resultados positivos arrojados en esta experiencia, se dio continuidad al mismo, a cuyo fin se reguló mediante Orden 1819/2017, de 22 de mayo, del Consejero de Educación, Juventud y Deporte, en cuya aplicación se dictaron las Órdenes por las que se convocaron desde la II hasta la VII Edición del Programa de colaboración institucional en proyectos de actividad física y salud.

Séptimo

Tras la Orden 454/2022, de 6 de abril, de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, por la que se convoca la VII Edición del Programa de colaboración institucional en proyectos de actividad física y salud, para el curso escolar 2022-2023, y la aprobación del Programa de prescripción de actividad física y ejercicio físico de la Comunidad de Madrid, surgen nuevas iniciativas y necesidades desde el ámbito local a la hora de abordar el objetivo general de extender la práctica de actividad física en toda la Comunidad de Madrid, a través de programas de promoción orientados a combatir la inactividad física y el sedentarismo, especialmente cuando se implica de forma clara al ámbito sanitario en dichas iniciativas con el fin último de mejorar la salud de la población y contribuir a la reducción de la carga de enfermedades no transmisibles. A la vista de los resultados positivos de los proyectos presentados, seleccionados y desarrollados durante las siete ediciones de este Programa de colaboración institucional, y la necesidad de dar continuidad al mismo de forma adecuada al nuevo contexto deportivo y sanitario, se dicta Orden 699/2023, de 22 de mayo, de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, por la que se regula el Programa de colaboración institucional en proyectos de actividad física y salud de la Comunidad de Madrid que deroga la Orden 1819/2017, de 22 de mayo, del Consejero de Educación, Juventud y Deporte, por la que se regula el Programa de colaboración institucional en proyectos de actividad física y salud.

Octavo

En aplicación de la Orden 699/2023, de 22 de mayo, de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, por la que se regula el Programa de colaboración institucional en proyectos de actividad física y salud de la Comunidad de Madrid, se ha dictado la Orden 866/2023, de 14 de junio, de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, por la que se convoca la VIII Edición del Programa de colaboración institucional en proyectos de actividad física y salud, para el curso escolar 2023-2024.

Noveno

Que, de acuerdo con lo establecido en las citadas órdenes, con fecha 15 de septiembre de 2023 el Director General de Deportes dictó Resolución por la que, entre otros proyectos se acordó aprobar el Proyecto “Proyecto punto activo de ejercicio físico” presentado por el Ayuntamiento de Navas del Rey, cuyas bases de desarrollo en dicho municipio se han de plasmar en el presente convenio.

Décimo

Que, según los datos del Instituto de Estadística de la Comunidad de Madrid, relativos a la población oficial de Padrón Continuo por municipios, el municipio de Navas del Rey, cuenta con una población de 3.134 habitantes.

Decimoprimer

Que, con carácter previo a la suscripción de este convenio, el Ayuntamiento ha presentado la documentación exigida en el artículo 13.1 de la Orden 699/2023, de 22 de mayo.

Decimosegundo

Que en los Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid existe dotación económica en el subconcepto 28001, Promoción económica, cultural y educativa, del Programa 336A con el fin de suscribir los convenios necesarios para la promoción del deporte, entre otros, en los municipios de la región.

Decimotercero

Que, dada la coincidencia en cuanto a fines y objetivos de ambas partes, y de acuerdo con lo previsto en la Orden 699/2023, de 22 de mayo, convienen en la celebración del presente convenio de colaboración, conforme a las siguientes

CLÁUSULAS**Primera***Objeto*

El objeto del presente convenio es regular la colaboración y establecer las bases de cooperación institucional entre la Comunidad de Madrid, a través de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, y el Ayuntamiento de Navas del Rey (en adelante, el Ayuntamiento) para el desarrollo del Proyecto “Proyecto punto activo de ejercicio físico” (en adelante, el Proyecto) como acción de sensibilización y promoción de la actividad física entre la población, según las condiciones establecidas en la Orden 699/2023, de 22 de mayo, de la Consejería de Cultura Turismo y Deporte, por la que se regula el Programa de colaboración institucional en proyectos de actividad física y salud, y la Orden 866/2023, de 14 de junio, de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, por la que se convoca la VIII edición de dicho programa.

El proyecto consiste, esencialmente, en lo siguiente:

Proyecto “Proyecto punto activo de ejercicio físico”

El objetivo del Proyecto será promover la práctica de la educación física entre los vecinos mayores de 40 años del municipio con más incidencia de sedentarismo e inactividad física mejorando así la autonomía de la población mayor y sedentaria de Navas del Rey e incrementando el número de personas del municipio que practiquen actividad física como medio para mejorar su salud y contribuir a la reducción de enfermedades.

Tiempo de ejecución del proyecto: De enero a junio de 2024.

Destinatarios a los que va destinado el proyecto:

Personas mayores de 40 años, especialmente sedentarias de Navas del Rey y que no padecen enfermedades que impidan la práctica del ejercicio físico.

Así mismo, el Ayuntamiento de Navas del Rey, tiene la capacidad de adaptar el desarrollo de estas actividades previstas, y sus recursos ante una posible asistencia de personas con discapacidad, ya que el municipio posee rampas de acceso tanto a edificios públicos de-

portivos y a parques biosaludables, mediante la práctica del deporte al aire libre con la utilización de estos elementos.

Actividades principales a realizar:

Se realizará gimnasia de mantenimiento, cinco días a la semana, en dos grupos de 10 personas durante el período de enero a mayo 2024.

En el mes de junio la gimnasia de mantenimiento se seguirá realizando de lunes a jueves, los viernes se realizará aguagym, siendo su duración de una hora, en dos grupos de 10 personas.

Se realizarán rutas de senderismo dentro del término municipal de Navas del Rey cinco días a la semana, en dos grupos de 10 personas (pudiendo ser personas distintas a los usuarios de la gimnasia de mantenimiento), durante el período de enero a junio 2024.

Realización de una ruta saludable para el cierre del proyecto, que consiste en hacer una salida fuera del municipio.

Segunda

Obligaciones de la Comunidad de Madrid

De acuerdo con lo dispuesto en las citadas órdenes, la Comunidad de Madrid, con el fin de colaborar al correcto desarrollo del proyecto, se obliga a:

- Realizar la aportación económica máxima total de 4.446,52 euros, de acuerdo con la evaluación del Proyecto, y los porcentajes máximos contemplados en la orden reguladora, en función del número de habitantes e importes máximos fijados en la orden de convocatoria. Esta aportación constituye el 40,78 % del total del coste ajustado del Proyecto, cuya estimación asciende a 10.902,91 euros. Esta aportación económica se realizará en un único pago, a la finalización de los Proyectos, que no podrá prolongarse más allá del 30 de junio de 2024. El pago por parte de la Comunidad de Madrid se realizará por dicho importe máximo, con cargo al subconcepto 28001 “Promoción económica, cultural y educativa”, del Programa 336A, del Presupuesto de gastos, siempre que exista crédito adecuado y suficiente. Para realizar el pago será requisito necesario la previa presentación de la certificación del Interventor del Ayuntamiento en los términos establecidos en la cláusula siguiente. La aportación económica máxima total indicada podrá ser reducida en el caso de que los Proyectos no sean ejecutados en su totalidad, que no se desarrollen durante todo el período previsto, que no se desarrollen conforme a lo recogido en el presente convenio, que su desarrollo se realice por un coste menor del previsto, que no cuenten con la participación estimada o que el Ayuntamiento destine una aportación mayor de la establecida.
- Facilitar instalaciones deportivas de la Comunidad de Madrid si fuera aconsejable para el mejor desarrollo de los Proyectos, condicionado a la disponibilidad del uso de dichas instalaciones en cada momento.
- Difundir y promocionar a nivel autonómico el Proyecto.
- Prestar asesoramiento en cuanto a los recursos documentales de la Comunidad de Madrid, también en función de la disponibilidad de los mismos.
- Llevar a cabo el seguimiento del desarrollo del Proyecto.

Tercera

Obligaciones del Ayuntamiento

De acuerdo con lo dispuesto en las citadas órdenes, el Ayuntamiento se obliga a:

- Ejecutar el Proyecto en el término municipal, durante el período de tiempo comprendido entre los meses de enero y junio de 2024, y conforme a la planificación y temporalización presentada.
- Designar un responsable del Proyecto y comunicar sus datos a la Dirección General de Deportes.
- Asumir la gestión administrativa y la responsabilidad del Proyecto.
- Asumir la gestión técnica y la coordinación de recursos.
- Llevar a cabo la difusión del Proyecto en el ámbito local de desarrollo.
- Realizar un seguimiento de las actividades, a través del responsable del Proyecto.

- Facilitar los datos requeridos por la unidad técnica de la Comunidad de Madrid para el seguimiento y promoción de los proyectos a nivel autonómico.
- Asumir la financiación que le corresponde, cifrada inicialmente en un importe mínimo de 6.456,39 euros, y en todo caso, la derivada de la actividad a desarrollar en el ejercicio 2023, sin perjuicio del ajuste que, en su caso, proceda de acuerdo a lo indicado en la cláusula anterior.
- Justificar los gastos efectuados en ejecución del Proyecto, mediante certificación del Interventor del Ayuntamiento, que se presentará ante la Comunidad de Madrid, previo al pago previsto en el presente convenio, en el que se desglosará por conceptos el coste de las actividades realizadas.

La certificación del interventor se acompañará de una sucinta memoria económica en la que se detallarán las actividades y en la que deberá indicarse, además, en todo caso, el número de usuarios del Proyecto. Asimismo, se aportará imagen de los materiales de difusión, publicidad o cualquier otro relacionado con el Proyecto que, en su caso, se hubieran elaborado.

El Ayuntamiento deberá presentar dicha documentación justificativa hasta el día 17 de julio de 2024, inclusive.

- Presentar una memoria técnica de evaluación al finalizar el Proyecto, que se presentará hasta el día 30 de julio de 2024, inclusive.
- Satisfacer los costes derivados del desarrollo del Proyecto a cualquiera de las entidades o proveedores participantes en los mismos.
- Comunicar a la Dirección General de Deportes el establecimiento del pago de una cuota por parte de los usuarios del Proyecto, y en ese caso, su cuantía.
- Comprobar, con carácter previo al inicio del Proyecto, el empadronamiento de los usuarios en algún municipio de la Comunidad de Madrid.
- En caso de que el Proyecto esté dirigido a menores o se prevea la participación de los mismos, comprobar el cumplimiento de lo previsto en el artículo 57.1 de la Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia, que determina que será requisito para el acceso y ejercicio de cualesquiera profesiones, oficios y actividades que impliquen contacto habitual con personas menores de edad, el no haber sido condenado por sentencia firme por cualquier delito contra la libertad e indemnidad sexuales tipificados en el título VIII de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, así como por cualquier delito de trata de seres humanos tipificado en el título VII bis del Código Penal. A tal efecto, quien pretenda el acceso a tales profesiones, oficios o actividades deberá acreditar esta circunstancia mediante la aportación de una certificación negativa del Registro Central de delincuentes sexuales.
- Contar, para las actividades físicas dirigidas, con profesionales del deporte debidamente cualificados con la titulación requerida en la Ley 6/2016, de 24 de noviembre, por la que se ordena el ejercicio de las profesiones del deporte en la Comunidad de Madrid, así como con la titulación requerida en la legislación sectorial correspondiente para las restantes actividades previstas en el Proyecto.

Cuarta

Personal del convenio

En ningún caso la suscripción de este convenio supone o genera vinculación laboral, funcional o de cualquier otro tipo entre la Comunidad de Madrid y el personal que, a través del Ayuntamiento o de sus entidades asociadas, participe o colabore en el desarrollo de aquel.

Quinta

Comisión para el seguimiento, vigilancia y control de la ejecución del convenio

Se constituirá una comisión para el seguimiento, vigilancia y control de la ejecución del convenio y de las obligaciones de las partes, formada por dos representantes de cada una de ellas.

Por parte de la Comunidad de Madrid, formarán parte de dicha comisión: el titular de la Subdirección General de Formación Deportiva o persona en quien delegue, que actuará como presidente y un técnico de la Dirección General de Deportes. Por parte del Ayuntamiento, formarán parte de dicha comisión, el titular de la concejalía responsable de los Proyectos o persona en quien delegue y el responsable de los Proyectos.

Esta comisión se reunirá, al menos, una vez durante el período de vigencia del convenio, y cuantas otras resulten necesarias para la coordinación y evaluación de los proyectos, a petición de cualquiera de las partes.

Corresponden a dicha comisión las siguientes funciones:

- Realizar el seguimiento de las actividades relacionadas con este convenio.
- Proponer medidas que puedan servir para la mejor realización de las actividades previstas.
- Resolver los problemas de interpretación y cumplimiento del convenio que pudieran plantearse.
- Cuantas otras se deriven del presente convenio.

Esta comisión, en lo no previsto en la presente cláusula, se regirá, para su funcionamiento, por la normativa vigente en materia de órganos colegiados contenida en el capítulo II, del título preliminar de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Sexta

Vigencia del convenio

La vigencia del convenio se extenderá desde el día de su firma hasta el hasta el 31 de julio de 2024, momento a partir del cual quedará resuelto de pleno derecho sin necesidad de comunicación previa entre las partes, y sin que sea susceptible de prórroga.

Séptima

Causas de extinción del convenio

Será motivo de extinción del presente convenio el cumplimiento de las actuaciones que constituyen su objeto o la existencia de una de las causas de resolución previstas en el artículo 51.2 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre:

- Por mutuo acuerdo escrito de las partes.
- Por incumplimiento de las partes de los compromisos establecidos en el presente convenio.
- Se entenderá que existe incumplimiento cuando alguna de las partes incumpla sus obligaciones de manera que no puedan desarrollarse con normalidad los Proyectos. En tal caso, la otra parte deberá requerirle el cumplimiento de las obligaciones que considere incumplidas en el plazo que considere adecuado para ello, que será de un mínimo de quince días, dando traslado del requerimiento a la comisión de seguimiento, vigilancia y control de ejecución del convenio. Si transcurrido el plazo persistiera el incumplimiento, se notificará tal circunstancia a la otra parte y se considerará resuelto el convenio.
En caso de incumplimiento, la Comunidad de Madrid solo abonará, del importe máximo acordado, la parte proporcional a las actividades efectivamente realizadas.
- Por imposibilidad sobrevenida.
- Por decisión judicial declaratoria de la nulidad del convenio.
- Por cualquier otra causa legalmente prevista.

En estos casos se estará a lo dispuesto en el artículo 52 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, en cuanto se refiere a la liquidación del convenio.

Octava

Publicidad

La colaboración prestada por las partes constará de manera fácilmente legible y expresa, o mediante la inserción de la imagen institucional, en todos los actos de publicidad, difusión, resultados, etc., que se realicen, en cualquier medio de difusión y durante el período de vigencia de este convenio.

Novena

Protección de datos

Ambas partes se comprometen a cumplir en su integridad el Reglamento (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, la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, y cualquier otra normativa que pueda sustituir, modificar o complementar a la mencionada en materia de protección de datos de carácter personal durante la vigencia del presente convenio.

Las obligaciones en materia de protección de dichos datos tendrán validez durante la vigencia del presente convenio y una vez terminado este.

Toda la información facilitada por las partes y toda la información generada como consecuencia de la ejecución del presente convenio tendrá el tratamiento de confidencial, sin perjuicio de la información que sea de dominio público, no pudiendo ser divulgada o facilitada a terceros ni utilizada para un fin distinto del previsto en este documento sin el acuerdo unánime de las partes.

La obligación de confidencialidad para las partes se extenderá indefinidamente, aunque el convenio se hubiera extinguido. Todo ello sin perjuicio de la eventual autorización de las partes o, en su caso, de que dicha información pasara a ser considerada como de dominio público.

Las partes velarán por el cumplimiento del Real Decreto 311/2022, de 3 de mayo, por el que se regula el Esquema Nacional de Seguridad.

Décima

Régimen Jurídico y Jurisdicción

El presente convenio tiene naturaleza administrativa, quedando excluido del ámbito de 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 establecido en el artículo 6.2, del referido cuerpo legal, quedando sujeto a las normas imperativas de Derecho Público que regulan los convenios, fundamentalmente las recogidas en el capítulo VI del título preliminar de la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

La posibilidad de su realización se halla contemplada en la Ley 15/1994, de 28 de diciembre, y el artículo 13.n) del Decreto 229/2021, de 13 de octubre, en relación con el Decreto 76/2023, de 5 de julio.

La Jurisdicción Contencioso-Administrativa será la competente para resolver cuantas cuestiones litigiosas pudieran suscitarse entre las partes en el desarrollo del presente convenio, dada su naturaleza administrativa.

En prueba de conformidad se firma por ambas partes en duplicado ejemplar.

Madrid, a 11 de diciembre de 2023.—Por la Comunidad de Madrid, Alberto Tomé González.—Por el Ayuntamiento de Navas del Rey, Jaime Peral Pedrero.

(03/21.182/23)



I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Cultura, Turismo y Deporte

- 16** *CONVENIO de 11 de diciembre de 2023, entre la Comunidad de Madrid, a través de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, y el Ayuntamiento de Perales de Tajuña, para el desarrollo del Proyecto “Punto activo Perales de Tajuña», en el marco de la VIII edición del Programa de colaboración institucional en proyectos de actividad física y salud.*

En Madrid, a 11 de diciembre de 2023.

REUNIDOS

De una parte, D. Alberto Tomé González, Director General de Deportes de la Comunidad de Madrid.

De otra parte, D.^a Yolanda Cuenca Redondo, Alcaldesa del Ayuntamiento de Perales de Tajuña.

INTERVIENEN

El primero de ellos, en nombre y representación de la Comunidad de Madrid, de conformidad con lo previsto en el artículo 41 de la Ley 1/1983, de 13 de diciembre, de Gobierno y Administración de la Comunidad de Madrid, el Decreto 48/2019, de 10 de junio, del Consejo de Gobierno, por el que se regula la actividad convencional de la Comunidad de Madrid, el Decreto 229/2021, de 13 de octubre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, y en la Orden 1389/2021, del 16 de noviembre, de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, por el que se delega el ejercicio de determinadas competencias, la firma de convenios y se desconcentra el Protectorado de Fundaciones, en relación con el Decreto 76/2023, de 5 de julio, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica básica de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, y en virtud de su nombramiento como Director General de Deportes por Decreto 173/2023, de 5 de julio, del Consejo de Gobierno.

La segunda, en nombre y representación del Ayuntamiento de Perales de Tajuña elegida por Acuerdo del Pleno de 17 de junio de 2023, en virtud de su cargo y de las facultades que le confiere el artículo 21 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local.

Ambas partes se reconocen competencia para la firma del presente documento, y

EXPONEN

Primero

Que la Ley 15/1994, de 28 de diciembre, del Deporte de la Comunidad de Madrid, en su artículo 2.1.j), señala que la política deportiva de la Comunidad de Madrid se inspirará, entre otros principios, en la colaboración responsable entre las diversas Administraciones públicas, y entre estas y la organización deportiva privada. Además, el artículo 15 prevé que “la Comunidad de Madrid, en coordinación y cooperación con los municipios u otras entidades, promoverá la difusión de la cultura física desde la infancia mediante la redacción y ejecución de planes y programas específicos”.

Segundo

Que los municipios, en virtud del artículo 25.2.1) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, ejercerán en todo caso como competencia propia, la promoción del deporte e instalaciones deportivas y de ocupación del tiempo libre, en los términos de la legislación del Estado y de las Comunidades Autónomas.

Tercero

Que la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte de la Comunidad de Madrid asume, entre otras, las competencias en materia de Deporte, según lo establecido en el artículo 10 del Decreto 38/2023, de 23 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.

Cuarto

La Dirección General de Deportes, de acuerdo con el artículo 13.n) del Decreto 229/2021, de 13 de octubre, tiene atribuidas las competencias para la “implementación de los programas de actividad física y deporte para toda la población determinados en el plan estratégico, ya sea directamente o en colaboración con otras entidades públicas o privadas”.

Quinto

Mediante Orden 2053/2016, de 23 de junio, del Consejero de Educación, Juventud y Deporte, se aprobó la I Edición del Programa de colaboración institucional en proyectos de actividad física y salud, cuyo objetivo es la colaboración de la Comunidad de Madrid con las entidades locales de su ámbito territorial, así como con los entes vinculados o dependientes de estas, a través de la suscripción de convenios de colaboración para el desarrollo de proyectos en materia de salud y deporte que promuevan la participación en ellos de los sectores más sedentarios de la población, con el objetivo final de extender la práctica de la actividad física en toda la Comunidad de Madrid.

Sexto

A la vista de los proyectos presentados y seleccionados en la I Edición, y del elevado número de convenios que fueron suscritos en el marco de este Programa, y, en definitiva, de los resultados positivos arrojados en esta experiencia, se dio continuidad al mismo, a cuyo fin se reguló mediante Orden 1819/2017, de 22 de mayo, del Consejero de Educación, Juventud y Deporte, en cuya aplicación se dictaron las Órdenes por las que se convocaron desde la II hasta la VII Edición del Programa de colaboración institucional en proyectos de actividad física y salud.

Séptimo

Tras la Orden 454/2022, de 6 de abril, de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, por la que se convoca la VII Edición del Programa de colaboración institucional en proyectos de actividad física y salud, para el curso escolar 2022-2023, y la aprobación del Programa de prescripción de actividad física y ejercicio físico de la Comunidad de Madrid, surgen nuevas iniciativas y necesidades desde el ámbito local a la hora de abordar el objetivo general de extender la práctica de actividad física en toda la Comunidad de Madrid, a través de programas de promoción orientados a combatir la inactividad física y el sedentarismo, especialmente cuando se implica de forma clara al ámbito sanitario en dichas iniciativas con el fin último de mejorar la salud de la población y contribuir a la reducción de la carga de enfermedades no transmisibles. A la vista de los resultados positivos de los proyectos presentados, seleccionados y desarrollados durante las siete ediciones de este Programa de colaboración institucional, y la necesidad de dar continuidad al mismo de forma adecuada al nuevo contexto deportivo y sanitario, se dicta Orden 699/2023, de 22 de mayo, de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, por la que se regula el Programa de colaboración institucional en proyectos de actividad física y salud de la Comunidad de Madrid que deroga la Orden 1819/2017, de 22 de mayo, del Consejero de Educación, Juventud y Deporte, por la que se regula el Programa de colaboración institucional en proyectos de actividad física y salud.

Octavo

En aplicación de la Orden 699/2023, de 22 de mayo, de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, por la que se regula el Programa de colaboración institucional en proyectos de actividad física y salud de la Comunidad de Madrid, se ha dictado la Orden 866/2023, de 14 de junio, de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, por la que se convoca la VIII Edición del Programa de colaboración institucional en proyectos de actividad física y salud, para el curso escolar 2023-2024.

Noveno

Que, de acuerdo con lo establecido en las citadas órdenes, con fecha 15 de septiembre de 2023 el Director General de Deportes dictó Resolución por la que, entre otros proyectos se acordó aprobar el Proyecto “Proyecto punto activo Perales de Tajuña” presentado por el Ayuntamiento de Perales de Tajuña, cuyas bases de desarrollo en dicho municipio se han de plasmar en el presente convenio.

Décimo

Que, según los datos del Instituto de Estadística de la Comunidad de Madrid, relativos a la población oficial de Padrón Continuo por municipios, el municipio de Perales de Tajuña, cuenta con una población de 3.117 habitantes.

Decimoprimer

Que, con carácter previo a la suscripción de este convenio, el Ayuntamiento ha presentado la documentación exigida en el artículo 13.1 de la Orden 699/2023, de 22 de mayo.

Decimosegundo

Que en los Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid existe dotación económica en el subconcepto 28001, Promoción económica, cultural y educativa, del Programa 336A con el fin de suscribir los convenios necesarios para la promoción del deporte, entre otros, en los municipios de la región.

Decimotercero

Que, dada la coincidencia en cuanto a fines y objetivos de ambas partes, y de acuerdo con lo previsto en la Orden 699/2023, de 22 de mayo, convienen en la celebración del presente convenio de colaboración, conforme a las siguientes

CLÁUSULAS**Primera***Objeto*

El objeto del presente convenio es regular la colaboración y establecer las bases de cooperación institucional entre la Comunidad de Madrid, a través de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, y el Ayuntamiento de Perales de Tajuña (en adelante, el Ayuntamiento) para el desarrollo del Proyecto “Proyecto punto activo Perales de Tajuña” (en adelante, el Proyecto) como acción de sensibilización y promoción de la actividad física entre la población, según las condiciones establecidas en la Orden 699/2023, de 22 de mayo, de la Consejería de Cultura Turismo y Deporte, por la que se regula el Programa de colaboración institucional en proyectos de actividad física y salud, y la Orden 866/2023, de 14 de junio, de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, por la que se convoca la VIII edición de dicho programa.

El proyecto consiste, esencialmente, en lo siguiente:

Proyecto “Proyecto Punto activo Perales de Tajuña”

Es un programa de iniciación a la práctica de ejercicio saludable para personas adultas (mayores de 18 años) y especialmente en nuestros mayores de 55 años.

Es un proyecto de captación y acceso de usuarios sedentarios, y salida de usuarios formados para una práctica de actividad autosuficiente, bien generando grupos autónomos para realizar la actividad, o bien accediendo a otras actividades que ofrezca el ayuntamiento o los operadores privados de su entorno.

Estos usuarios ya autosuficientes, tendrán en todo caso la posibilidad de consultar con el monitor de cada Punto, al que podrán acudir ante cualquier duda o cuestión. Se considera clave el formar a los usuarios/as para que puedan practicar de manera autónoma, conformando grupos autosuficientes de práctica de ejercicio, y/o accediendo a otras actividades físicas y deportivas del municipio.

Se trata de continuar con la actuación de Actividad Física y Salud en el municipio, a la que se puedan ir sumando otros programas complementarios que vayan en la dirección

de incorporar a la mayoría de la población a la práctica regular del ejercicio físico, y promover un estilo de vida más activo y saludable.

El proyecto se desarrollará entre los meses de octubre de 2023 y junio de 2024.

Actividad central del proyecto.

Durante estos meses se llevarán a cabo dos sesiones semanales, en horario de mañana.

Actividades específicas.

Se organizarán 3 salidas, una por trimestre, en horario de mañana y con el acompañamiento de un monitor o guía especializado. Se tratará de conocer otros entornos y realizar rutas de senderismo distintas a las habituales.

Por otro lado, a lo largo del curso se llevarán a cabo 3 charlas con especialistas de la salud (nutricionistas, fisioterapeutas, etc.), una por trimestre, para formar al grupo en otros ámbitos de la salud.

Además, se intercalarán jornadas de prueba en otras actividades que ofrezca el ayuntamiento a los usuarios para que se produzca el acercamiento y conocimiento de las mismas, y la ruptura de tabúes para el acercamiento a su práctica, de cara a una derivación al finalizar el tiempo de su participación en el programa.

Segunda

Obligaciones de la Comunidad de Madrid

De acuerdo con lo dispuesto en las citadas órdenes, la Comunidad de Madrid, con el fin de colaborar al correcto desarrollo del proyecto, se obliga a:

- Realizar la aportación económica máxima total de 4.838,86 euros, de acuerdo con la evaluación del Proyecto, y los porcentajes máximos contemplados en la orden reguladora, en función del número de habitantes e importes máximos fijados en la orden de convocatoria. Esta aportación constituye el 78,82 % del total del coste ajustado del Proyecto, cuya estimación asciende a 6.139,17 euros

Esta aportación económica se realizará en un único pago, a la finalización de los Proyectos, que no podrá prolongarse más allá del 30 de junio de 2024. El coste de las actividades de 2023 correrá a cargo del Ayuntamiento, sin perjuicio del ajuste que, en su caso, proceda realizar en el ejercicio 2024, a fin de alcanzar la aportación máxima de la Comunidad de Madrid, prevista en la presente cláusula.

El pago por parte de la Comunidad de Madrid se realizará por dicho importe máximo, con cargo al subconcepto 28001 "Promoción económica, cultural y educativa", del Programa 336A, del Presupuesto de gastos, siempre que exista crédito adecuado y suficiente.

Para realizar el pago será requisito necesario la previa presentación de la certificación del Interventor del Ayuntamiento en los términos establecidos en la cláusula siguiente.

La aportación económica máxima total indicada podrá ser reducida en el caso de que los Proyectos no sean ejecutados en su totalidad, que no se desarrollen durante todo el período previsto, que no se desarrollen conforme a lo recogido en el presente convenio, que su desarrollo se realice por un coste menor del previsto, que no cuenten con la participación estimada o que el Ayuntamiento destine una aportación mayor de la establecida.

- Facilitar instalaciones deportivas de la Comunidad de Madrid si fuera aconsejable para el mejor desarrollo de los Proyectos, condicionado a la disponibilidad del uso de dichas instalaciones en cada momento.
- Difundir y promocionar a nivel autonómico el Proyecto.
- Prestar asesoramiento en cuanto a los recursos documentales de la Comunidad de Madrid, también en función de la disponibilidad de los mismos.
- Llevar a cabo el seguimiento del desarrollo del Proyecto.

Tercera*Obligaciones del Ayuntamiento*

De acuerdo con lo dispuesto en las citadas órdenes, el Ayuntamiento se obliga a:

- Ejecutar el Proyecto en el término municipal, durante el período de tiempo comprendido entre los meses de octubre de 2023 y junio de 2024, y conforme a la planificación y temporalización presentada.
- Designar un responsable del Proyecto y comunicar sus datos a la Dirección General de Deportes.
- Asumir la gestión administrativa y la responsabilidad del Proyecto.
- Asumir la gestión técnica y la coordinación de recursos.
- Llevar a cabo la difusión del Proyecto en el ámbito local de desarrollo.
- Realizar un seguimiento de las actividades, a través del responsable del Proyecto.
- Facilitar los datos requeridos por la unidad técnica de la Comunidad de Madrid para el seguimiento y promoción de los proyectos a nivel autonómico.
- Asumir la financiación que le corresponde, cifrada inicialmente en un importe mínimo de 1.300,31 euros, y en todo caso, la derivada de la actividad a desarrollar en el ejercicio 2023, sin perjuicio del ajuste que, en su caso, proceda de acuerdo a lo indicado en la cláusula anterior.
- Justificar los gastos efectuados en ejecución del Proyecto, mediante certificación del Interventor del Ayuntamiento, que se presentará ante la Comunidad de Madrid, previo al pago previsto en el presente convenio, en el que se desglosará por conceptos el coste de las actividades realizadas.

La certificación del interventor se acompañará de una sucinta memoria económica en la que se detallarán las actividades y en la que deberá indicarse, además, en todo caso, el número de usuarios del Proyecto. Asimismo, se aportará imagen de los materiales de difusión, publicidad o cualquier otro relacionado con el Proyecto que, en su caso, se hubieran elaborado.

El Ayuntamiento deberá presentar dicha documentación justificativa hasta el día 17 de julio de 2024, inclusive.

- Presentar una memoria técnica de evaluación al finalizar el Proyecto, que se presentará hasta el día 30 de julio de 2024, inclusive.
- Satisfacer los costes derivados del desarrollo del Proyecto a cualquiera de las entidades o proveedores participantes en los mismos.
- Comunicar a la Dirección General de Deportes el establecimiento del pago de una cuota por parte de los usuarios del Proyecto, y en ese caso, su cuantía.
- Comprobar, con carácter previo al inicio del Proyecto, el empadronamiento de los usuarios en algún municipio de la Comunidad de Madrid.
- En caso de que el Proyecto esté dirigido a menores o se prevea la participación de los mismos, comprobar el cumplimiento de lo previsto en el artículo 57.1 de la Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia, que determina que será requisito para el acceso y ejercicio de cualesquiera profesiones, oficios y actividades que impliquen contacto habitual con personas menores de edad, el no haber sido condenado por sentencia firme por cualquier delito contra la libertad e indemnidad sexuales tipificados en el título VIII de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, así como por cualquier delito de trata de seres humanos tipificado en el título VII bis del Código Penal. A tal efecto, quien pretenda el acceso a tales profesiones, oficios o actividades deberá acreditar esta circunstancia mediante la aportación de una certificación negativa del Registro Central de delincuentes sexuales.
- Contar, para las actividades físicas dirigidas, con profesionales del deporte debidamente cualificados con la titulación requerida en la Ley 6/2016, de 24 de noviembre, por la que se ordena el ejercicio de las profesiones del deporte en la Comunidad de Madrid, así como con la titulación requerida en la legislación sectorial correspondiente para las restantes actividades previstas en el Proyecto.

Cuarta*Personal del convenio*

En ningún caso la suscripción de este convenio supone o genera vinculación laboral, funcional o de cualquier otro tipo entre la Comunidad de Madrid y el personal que, a través del Ayuntamiento o de sus entidades asociadas, participe o colabore en el desarrollo de aquel.

Quinta*Comisión para el seguimiento, vigilancia y control de la ejecución del convenio*

Se constituirá una comisión para el seguimiento, vigilancia y control de la ejecución del convenio y de las obligaciones de las partes, formada por dos representantes de cada una de ellas.

Por parte de la Comunidad de Madrid, formarán parte de dicha comisión: el titular de la Subdirección General de Formación Deportiva, o persona en quien delegue, que actuará como presidente, y un técnico de la Dirección General de Deportes. Por parte del Ayuntamiento, formarán parte de dicha comisión, el titular de la concejalía responsable de los Proyectos o persona en quien delegue y el responsable de los Proyectos.

Esta comisión se reunirá, al menos, una vez durante el período de vigencia del convenio, y cuantas otras resulten necesarias para la coordinación y evaluación de los proyectos, a petición de cualquiera de las partes.

Corresponden a dicha comisión las siguientes funciones:

- Realizar el seguimiento de las actividades relacionadas con este convenio.
- Proponer medidas que puedan servir para la mejor realización de las actividades previstas.
- Resolver los problemas de interpretación y cumplimiento del convenio que pudieran plantearse.
- Cuantas otras se deriven del presente convenio.

Esta comisión, en lo no previsto en la presente cláusula, se regirá, para su funcionamiento, por la normativa vigente en materia de órganos colegiados contenida en el capítulo II, del título preliminar de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Sexta*Vigencia del convenio*

La vigencia del convenio se extenderá desde el día de su firma hasta el 31 de julio de 2024, momento a partir del cual quedará resuelto de pleno derecho sin necesidad de comunicación previa entre las partes, y sin que sea susceptible de prórroga.

Séptima*Causas de extinción del convenio*

Será motivo de extinción del presente convenio el cumplimiento de las actuaciones que constituyen su objeto o la existencia de una de las causas de resolución previstas en el artículo 51.2 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre:

- Por mutuo acuerdo escrito de las partes.
- Por incumplimiento de las partes de los compromisos establecidos en el presente convenio.
- Se entenderá que existe incumplimiento cuando alguna de las partes incumpla sus obligaciones de manera que no puedan desarrollarse con normalidad los Proyectos. En tal caso, la otra parte deberá requerirle el cumplimiento de las obligaciones que considere incumplidas en el plazo que considere adecuado para ello, que será de un mínimo de quince días, dando traslado del requerimiento a la comisión de seguimiento, vigilancia y control de ejecución del convenio. Si transcurrido el plazo persistiera el incumplimiento, se notificará tal circunstancia a la otra parte y se considerará resuelto el convenio.
En caso de incumplimiento, la Comunidad de Madrid solo abonará, del importe máximo acordado, la parte proporcional a las actividades efectivamente realizadas.
- Por imposibilidad sobrevenida.

- Por decisión judicial declaratoria de la nulidad del convenio.
- Por cualquier otra causa legalmente prevista.

En estos casos se estará a lo dispuesto en el artículo 52 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, en cuanto se refiere a la liquidación del convenio.

Octava

Publicidad

La colaboración prestada por las partes constará de manera fácilmente legible y expresa, o mediante la inserción de la imagen institucional, en todos los actos de publicidad, difusión, resultados, etc., que se realicen, en cualquier medio de difusión y durante el período de vigencia de este convenio.

Novena

Protección de datos

Ambas partes se comprometen a cumplir en su integridad el Reglamento (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, la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, y cualquier otra normativa que pueda sustituir, modificar o complementar a la mencionada en materia de protección de datos de carácter personal durante la vigencia del presente convenio.

Las obligaciones en materia de protección de dichos datos tendrán validez durante la vigencia del presente convenio y una vez terminado este.

Toda la información facilitada por las partes y toda la información generada como consecuencia de la ejecución del presente convenio tendrá el tratamiento de confidencial, sin perjuicio de la información que sea de dominio público, no pudiendo ser divulgada o facilitada a terceros ni utilizada para un fin distinto del previsto en este documento sin el acuerdo unánime de las partes.

La obligación de confidencialidad para las partes se extenderá indefinidamente, aunque el convenio se hubiera extinguido. Todo ello sin perjuicio de la eventual autorización de las partes o, en su caso, de que dicha información pasara a ser considerada como de dominio público.

Las partes velarán por el cumplimiento del Real Decreto 311/2022, de 3 de mayo, por el que se regula el Esquema Nacional de Seguridad.

Décima

Régimen jurídico y jurisdicción

El presente convenio tiene naturaleza administrativa, quedando excluido del ámbito de 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 establecido en el artículo 6.2, del referido cuerpo legal, quedando sujeto a las normas imperativas de Derecho Público que regulan los convenios, fundamentalmente las recogidas en el capítulo VI del título preliminar de la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

La posibilidad de su realización se halla contemplada en la Ley 15/1994, de 28 de diciembre, y el artículo 13.n) del Decreto 229/2021, de 13 de octubre, en relación con el Decreto 76/2023, de 5 de julio.

La Jurisdicción Contencioso-Administrativa será la competente para resolver cuantas cuestiones litigiosas pudieran suscitarse entre las partes en el desarrollo del presente convenio, dada su naturaleza administrativa.

En prueba de conformidad se firma por ambas partes en duplicado ejemplar.

Madrid, a 11 de diciembre de 2023.—Por la Comunidad de Madrid, Alberto Tomé González.—Por el Ayuntamiento de Perales de Tajuña, Yolanda Cuenca Redondo.

(03/21.187/23)



I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Cultura, Turismo y Deporte

- 17** *CONVENIO de 11 de diciembre de 2023, entre la Comunidad de Madrid, a través de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, y el Ayuntamiento de Chinchón, para el desarrollo del Proyecto “Chinchón se mueve”, en el marco de la VIII edición del Programa de colaboración institucional en proyectos de actividad física y salud.*

En Madrid, a 11 de diciembre de 2023.

REUNIDOS

De una parte, D. Alberto Tomé González, Director General de Deportes de la Comunidad de Madrid.

De otra parte, D. Don Juan Antonio Vega Expósito, Alcalde del Ayuntamiento de Chinchón.

INTERVIENEN

El primero de ellos, en nombre y representación de la Comunidad de Madrid, de conformidad con lo previsto en el artículo 41 de la Ley 1/1983, de 13 de diciembre, de Gobierno y Administración de la Comunidad de Madrid, el Decreto 48/2019, de 10 de junio, del Consejo de Gobierno, por el que se regula la actividad convencional de la Comunidad de Madrid, el Decreto 229/2021, de 13 de octubre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, y en la Orden 1389/2021, del 16 de noviembre, de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, por el que se delega el ejercicio de determinadas competencias, la firma de convenios y se desconcentra el Protectorado de Fundaciones, en relación con el Decreto 76/2023, de 5 de julio, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica básica de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, y en virtud de su nombramiento como Director General de Deportes por Decreto 173/2023, de 5 de julio, del Consejo de Gobierno.

El segundo, en nombre y representación del Ayuntamiento de Chinchón elegido por Acuerdo del Pleno de 17 de junio de 2023, en virtud de su cargo y de las facultades que le confiere el artículo 21 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local.

Ambas partes se reconocen competencia para la firma del presente documento, y

EXPONEN

Primero

Que la Ley 15/1994, de 28 de diciembre, del Deporte de la Comunidad de Madrid, en su artículo 2.1.j), señala que la política deportiva de la Comunidad de Madrid se inspirará, entre otros principios, en la colaboración responsable entre las diversas Administraciones públicas, y entre estas y la organización deportiva privada. Además, el artículo 15 prevé que “la Comunidad de Madrid, en coordinación y cooperación con los municipios u otras entidades, promoverá la difusión de la cultura física desde la infancia mediante la redacción y ejecución de planes y programas específicos”.

Segundo

Que los municipios, en virtud del artículo 25.2.1) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, ejercerán en todo caso como competencia propia, la promoción del deporte e instalaciones deportivas y de ocupación del tiempo libre, en los términos de la legislación del Estado y de las Comunidades Autónomas.

Tercero

Que la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte de la Comunidad de Madrid asume, entre otras, las competencias en materia de Deporte, según lo establecido en el artículo 10 del Decreto 38/2023, de 23 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.

Cuarto

La Dirección General de Deportes, de acuerdo con el artículo 13.n) del Decreto 229/2021, de 13 de octubre, tiene atribuidas las competencias para la “implementación de los programas de actividad física y deporte para toda la población determinados en el plan estratégico, ya sea directamente o en colaboración con otras entidades públicas o privadas”.

Quinto

Mediante Orden 2053/2016, de 23 de junio, del Consejero de Educación, Juventud y Deporte, se aprobó la I edición del Programa de colaboración institucional en proyectos de actividad física y salud, cuyo objetivo es la colaboración de la Comunidad de Madrid con las entidades locales de su ámbito territorial, así como con los entes vinculados o dependientes de estas, a través de la suscripción de convenios de colaboración para el desarrollo de proyectos en materia de salud y deporte que promuevan la participación en ellos de los sectores más sedentarios de la población, con el objetivo final de extender la práctica de la actividad física en toda la Comunidad de Madrid.

Sexto

A la vista de los proyectos presentados y seleccionados en la I edición, y del elevado número de convenios que fueron suscritos en el marco de este Programa, y, en definitiva, de los resultados positivos arrojados en esta experiencia, se dio continuidad al mismo, a cuyo fin se reguló mediante Orden 1819/2017, de 22 de mayo, del Consejero de Educación, Juventud y Deporte, en cuya aplicación se dictaron las Órdenes por las que se convocaron desde la II hasta la VII edición del Programa de colaboración institucional en proyectos de actividad física y salud.

Séptimo

Tras la Orden 454/2022, de 6 de abril, de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, por la que se convoca la VII edición del Programa de colaboración institucional en proyectos de actividad física y salud, para el curso escolar 2022-2023, y la aprobación del Programa de prescripción de actividad física y ejercicio físico de la Comunidad de Madrid, surgen nuevas iniciativas y necesidades desde el ámbito local a la hora de abordar el objetivo general de extender la práctica de actividad física en toda la Comunidad de Madrid, a través de programas de promoción orientados a combatir la inactividad física y el sedentarismo, especialmente cuando se implica de forma clara al ámbito sanitario en dichas iniciativas con el fin último de mejorar la salud de la población y contribuir a la reducción de la carga de enfermedades no transmisibles. A la vista de los resultados positivos de los proyectos presentados, seleccionados y desarrollados durante las siete ediciones de este Programa de colaboración institucional, y la necesidad de dar continuidad al mismo de forma adecuada al nuevo contexto deportivo y sanitario, se dicta Orden 699/2023, de 22 de mayo, de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, por la que se regula el Programa de colaboración institucional en proyectos de actividad física y salud de la Comunidad de Madrid que deroga la Orden 1819/2017, de 22 de mayo, del Consejero de Educación, Juventud y Deporte, por la que se regula el Programa de colaboración institucional en proyectos de actividad física y salud.

Octavo

En aplicación de la Orden 699/2023, de 22 de mayo, de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, por la que se regula el Programa de colaboración institucional en proyectos de actividad física y salud de la Comunidad de Madrid, se ha dictado la Orden 866/2023, de 14 de junio, de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, por la que se convoca la VIII edición del Programa de colaboración institucional en proyectos de actividad física y salud, para el curso escolar 2023-2024.

Noveno

Que, de acuerdo con lo establecido en las citadas órdenes, con fecha 15 de septiembre de 2023 el Director General de Deportes dictó Resolución por la que, entre otros proyectos, se acordó aprobar el Proyecto “Chinchón se mueve” presentado por el Ayuntamiento de Chinchón, cuyas bases de desarrollo en dicho municipio se han de plasmar en el presente convenio.

Décimo

Que, según los datos del Instituto de Estadística de la Comunidad de Madrid, relativos a la población oficial de Padrón Continuo por municipios, el municipio de Chinchón, cuenta con una población de 5.658 habitantes.

Decimoprimer

Que, con carácter previo a la suscripción de este convenio, el Ayuntamiento ha presentado la documentación exigida en el artículo 13.1 de la Orden 699/2023, de 22 de mayo.

Decimosegundo

Que en los Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid existe dotación económica en el subconcepto 28001, Promoción económica, cultural y educativa, del Programa 336A, con el fin de suscribir los convenios necesarios para la promoción del deporte, entre otros, en los municipios de la región.

Decimotercero

Que, dada la coincidencia en cuanto a fines y objetivos de ambas partes, y de acuerdo con lo previsto en la Orden 699/2023, de 22 de mayo, convienen en la celebración del presente convenio de colaboración, conforme a las siguientes

CLÁUSULAS**Primera***Objeto*

El objeto del presente convenio es regular la colaboración y establecer las bases de cooperación institucional entre la Comunidad de Madrid, a través de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, y el Ayuntamiento de Chinchón (en adelante, el Ayuntamiento) para el desarrollo del Proyecto “Chinchón se mueve” (en adelante, el Proyecto) como acción de sensibilización y promoción de la actividad física entre la población, según las condiciones establecidas en la Orden 699/2023, de 22 de mayo, de la Consejería de Cultura Turismo y Deporte, por la que se regula el Programa de colaboración institucional en proyectos de actividad física y salud, y la Orden 866/2023, de 14 de junio, de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, por la que se convoca la VIII edición de dicho programa.

El proyecto consiste, esencialmente, en lo siguiente:

Proyecto “Chinchón se mueve”

Este proyecto se incluye dentro del Programa de Prescripción de actividad física y ejercicio físico de la Comunidad de Madrid, “Salud Activa”, con Punto Activo “Chinchón se mueve”.

Se trata de fomentar la práctica de actividad física desde el Centro Sanitario del municipio, en colaboración con los servicios deportivos municipales, para promover la participación de los vecinos con más incidencia de sedentarismo y / o inactividad física, y con el objetivo último de mejorar la salud de la población.

Como objetivos específicos principales del proyecto, figuran:

- Implantar y desarrollar una prescripción personalizada de actividad física y ejercicio.
- Constituir una Unidad Activa de Ejercicio Físico (UAEF) y su integración en el catálogo de prescripción.
- Desarrollar como herramienta de intervención específica del proyecto “Chinchón se mueve” como recurso normalizado de actividad física y ejercicio físico.

La ejecución del mismo se plantea en el período comprendido entre el 1 de octubre de 2023 al 30 de junio de 2024.

De este modo, el Programa “Chinchón se mueve”, recoge tres subprogramas que en esta ocasión intentan llegar al máximo de la población posible, De tal modo, los subprogramas que se van a desarrollar serán los siguientes:

- Mayores activos Chinchón. Es un programa estándar de iniciación y continuación a la práctica de ejercicio saludable para personas mayores de 55 años, y especialmente sedentarias en el municipio de Chinchón.
- Hombres activos. Es un programa estándar de iniciación a la práctica de ejercicio saludable para hombres mayores de 55 años, y especialmente sedentarios en el municipio de Chinchón. Se constituirá un único grupo que conjugará las actividades en lugares cerrados como Pabellón Municipal de Deportes, con la realización de actividades al aire libre en los cinco parques del municipio que cuenta con elementos biosaludables y diferentes rutas de senderismo en los alrededores de la localidad.
- WAP Chinchón. El subprograma WAP Chinchón es un conjunto de actividades encaminadas a fomentar la actividad física controlada, con diferentes colectivos de población de la localidad de Chinchón, intentando inculcar hábitos más saludables y beneficiosos para la salud, para lo cual se plantean actividades para cualquier tipo de edad desde los 3 años.

Asociado además a este programa, se van a realizar actividades que fomenten el uso de la bicicleta dentro de la localidad, para la cual se ha dotado de aparcabicis en los diferentes recintos deportivos y el Colegio Público Hermanos Ortiz de Zárate.

Segunda

Obligaciones de la Comunidad de Madrid

De acuerdo con lo dispuesto en las citadas órdenes, la Comunidad de Madrid, con el fin de colaborar al correcto desarrollo del proyecto, se obliga a:

- Realizar la aportación económica máxima total de 6.063,87 euros, de acuerdo con la evaluación del Proyecto, y los porcentajes máximos contemplados en la orden reguladora, en función del número de habitantes e importes máximos fijados en la orden de convocatoria. Esta aportación constituye el 95 por 100 del total del coste ajustado del Proyecto, cuya estimación asciende a 6.383,02 euros
Esta aportación económica se realizará en un único pago, a la finalización de los Proyectos, que no podrá prolongarse más allá del 30 de junio de 2024. El coste de las actividades de 2023 correrá a cargo del Ayuntamiento, sin perjuicio del ajuste que, en su caso, proceda realizar en el ejercicio 2024, a fin de alcanzar la aportación máxima de la Comunidad de Madrid, prevista en la presente cláusula.
El pago por parte de la Comunidad de Madrid se realizará por dicho importe máximo, con cargo al subconcepto 28001 “Promoción económica, cultural y educativa”, del Programa 336A, del Presupuesto de gastos, siempre que exista crédito adecuado y suficiente.
Para realizar el pago será requisito necesario la previa presentación de la certificación del Interventor del Ayuntamiento en los términos establecidos en la cláusula siguiente.
La aportación económica máxima total indicada podrá ser reducida en el caso de que los Proyectos no sean ejecutados en su totalidad, que no se desarrollen durante todo el período previsto, que no se desarrollen conforme a lo recogido en el presente convenio, que su desarrollo se realice por un coste menor del previsto, que no cuenten con la participación estimada o que el Ayuntamiento destine una aportación mayor de la establecida.
- Facilitar instalaciones deportivas de la Comunidad de Madrid si fuera aconsejable para el mejor desarrollo de los Proyectos, condicionado a la disponibilidad del uso de dichas instalaciones en cada momento.
- Difundir y promocionar a nivel autonómico el Proyecto.
- Prestar asesoramiento en cuanto a los recursos documentales de la Comunidad de Madrid, también en función de la disponibilidad de los mismos.
- Llevar a cabo el seguimiento del desarrollo del Proyecto.

Tercera

Obligaciones del Ayuntamiento

De acuerdo con lo dispuesto en las citadas órdenes, el Ayuntamiento se obliga a:

- Ejecutar el Proyecto en el término municipal, durante el período de tiempo comprendido entre los meses de octubre de 2023 y junio de 2024, y conforme a la planificación y temporalización presentada.
- Designar un responsable del Proyecto y comunicar sus datos a la Dirección General de Deportes.
- Asumir la gestión administrativa y la responsabilidad del Proyecto.
- Asumir la gestión técnica y la coordinación de recursos.
- Llevar a cabo la difusión del Proyecto en el ámbito local de desarrollo.
- Realizar un seguimiento de las actividades, a través del responsable del Proyecto.
- Facilitar los datos requeridos por la unidad técnica de la Comunidad de Madrid para el seguimiento y promoción de los proyectos a nivel autonómico.
- Asumir la financiación que le corresponde, cifrada inicialmente en un importe mínimo de 319,15 euros, y en todo caso, la derivada de la actividad a desarrollar en el ejercicio 2023, sin perjuicio del ajuste que, en su caso, proceda de acuerdo a lo indicado en la cláusula anterior.
- Justificar los gastos efectuados en ejecución del Proyecto, mediante certificación del Interventor del Ayuntamiento, que se presentará ante la Comunidad de Madrid, previo al pago previsto en el presente convenio, en el que se desglosará por conceptos el coste de las actividades realizadas.

La certificación del interventor se acompañará de una sucinta memoria económica en la que se detallarán las actividades y en la que deberá indicarse, además, en todo caso, el número de usuarios del Proyecto. Asimismo, se aportará imagen de los materiales de difusión, publicidad o cualquier otro relacionado con el Proyecto, en su caso, se hubieran elaborado.

El Ayuntamiento deberá presentar dicha documentación justificativa hasta el día 17 de julio de 2024, inclusive.

- Presentar una memoria técnica de evaluación al finalizar el Proyecto, que se presentará hasta el día 30 de julio de 2024, inclusive.
- Satisfacer los costes derivados del desarrollo del Proyecto a cualquiera de las entidades o proveedores participantes en los mismos.
- Comunicar a la Dirección General de Deportes el establecimiento del pago de una cuota por parte de los usuarios del Proyecto, y en ese caso, su cuantía.
- Comprobar, con carácter previo al inicio del Proyecto, el empadronamiento de los usuarios en algún municipio de la Comunidad de Madrid.
- En caso de que el Proyecto esté dirigido a menores o se prevea la participación de los mismos, comprobar el cumplimiento de lo previsto en el artículo 57.1 de la Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de Protección Integral a la Infancia y la Adolescencia frente a la Violencia, que determina que será requisito para el acceso y ejercicio de cualesquiera profesiones, oficios y actividades que impliquen contacto habitual con personas menores de edad, el no haber sido condenado por sentencia firme por cualquier delito contra la libertad e indemnidad sexuales tipificados en el título VIII de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, así como por cualquier delito de trata de seres humanos tipificado en el título VII bis del Código Penal. A tal efecto, quien pretenda el acceso a tales profesiones, oficios o actividades deberá acreditar esta circunstancia mediante la aportación de una certificación negativa del Registro Central de delincuentes sexuales.
- Contar, para las actividades físicas dirigidas, con profesionales del deporte debidamente cualificados con la titulación requerida en la Ley 6/2016, de 24 de noviembre, por la que se ordena el ejercicio de las profesiones del deporte en la Comunidad de Madrid, así como con la titulación requerida en la legislación sectorial correspondiente para las restantes actividades previstas en el Proyecto.

Cuarta*Personal del convenio*

En ningún caso la suscripción de este convenio supone o genera vinculación laboral, funcional o de cualquier otro tipo entre la Comunidad de Madrid y el personal que, a través del Ayuntamiento o de sus entidades asociadas, participe o colabore en el desarrollo de aquel.

Quinta*Comisión para el seguimiento, vigilancia y control de la ejecución del convenio*

Se constituirá una comisión para el seguimiento, vigilancia y control de la ejecución del convenio y de las obligaciones de las partes, formada por dos representantes de cada una de ellas.

Por parte de la Comunidad de Madrid, formarán parte de dicha comisión: el titular de la Subdirección General de Formación Deportiva, o persona en quien delegue, que actuará como presidente, y un técnico de la Dirección General de Deportes. Por parte del Ayuntamiento, formarán parte de dicha comisión, el titular de la Concejalía responsable de los Proyectos o persona en quien delegue y el responsable de los Proyectos.

Esta comisión se reunirá, al menos, una vez durante el período de vigencia del convenio, y cuantas otras resulten necesarias para la coordinación y evaluación de los proyectos, a petición de cualquiera de las partes.

Corresponden a dicha comisión las siguientes funciones:

- Realizar el seguimiento de las actividades relacionadas con este convenio.
- Proponer medidas que puedan servir para la mejor realización de las actividades previstas.
- Resolver los problemas de interpretación y cumplimiento del convenio que pudieran plantearse.
- Cuantas otras se deriven del presente convenio.

Esta comisión, en lo no previsto en la presente cláusula, se regirá, para su funcionamiento, por la normativa vigente en materia de órganos colegiados contenida en el capítulo II, del título preliminar de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Sexta*Vigencia del convenio*

La vigencia del convenio se extenderá desde el día de su firma hasta el 31 de julio de 2024, momento a partir del cual quedará resuelto de pleno derecho sin necesidad de comunicación previa entre las partes, y sin que sea susceptible de prórroga.

Séptima*Causas de extinción del convenio*

Será motivo de extinción del presente convenio el cumplimiento de las actuaciones que constituyen su objeto o la existencia de una de las causas de resolución previstas en el artículo 51.2 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre:

- Por mutuo acuerdo escrito de las partes.
 - Por incumplimiento de las partes de los compromisos establecidos en el presente convenio.
 - Se entenderá que existe incumplimiento cuando alguna de las partes incumpla sus obligaciones de manera que no puedan desarrollarse con normalidad los Proyectos. En tal caso, la otra parte deberá requerirle el cumplimiento de las obligaciones que considere incumplidas en el plazo que considere adecuado para ello, que será de un mínimo de quince días, dando traslado del requerimiento a la comisión de seguimiento, vigilancia y control de ejecución del convenio. Si transcurrido el plazo persistiera el incumplimiento, se notificará tal circunstancia a la otra parte y se considerará resuelto el convenio.
- En caso de incumplimiento, la Comunidad de Madrid solo abonará, del importe máximo acordado, la parte proporcional a las actividades efectivamente realizadas.
- Por imposibilidad sobrevenida.
 - Por decisión judicial declaratoria de la nulidad del convenio.

— Por cualquier otra causa legalmente prevista.

En estos casos se estará a lo dispuesto en el artículo 52 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, en cuanto se refiere a la liquidación del convenio.

Octava

Publicidad

La colaboración prestada por las partes constará de manera fácilmente legible y expresa, o mediante la inserción de la imagen institucional, en todos los actos de publicidad, difusión, resultados, etc., que se realicen, en cualquier medio de difusión y durante el período de vigencia de este convenio.

Novena

Protección de datos

Ambas partes se comprometen a cumplir en su integridad el Reglamento (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, la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, y cualquier otra normativa que pueda sustituir, modificar o complementar a la mencionada en materia de protección de datos de carácter personal durante la vigencia del presente convenio.

Las obligaciones en materia de protección de dichos datos tendrán validez durante la vigencia del presente convenio y una vez terminado este.

Toda la información facilitada por las partes y toda la información generada como consecuencia de la ejecución del presente convenio tendrá el tratamiento de confidencial, sin perjuicio de la información que sea de dominio público, no pudiendo ser divulgada o facilitada a terceros ni utilizada para un fin distinto del previsto en este documento sin el acuerdo unánime de las partes.

La obligación de confidencialidad para las partes se extenderá indefinidamente, aunque el convenio se hubiera extinguido. Todo ello sin perjuicio de la eventual autorización de las partes o, en su caso, de que dicha información pasara a ser considerada como de dominio público.

Las partes velarán por el cumplimiento del Real Decreto 311/2022, de 3 de mayo, por el que se regula el Esquema Nacional de Seguridad.

Décima

Régimen Jurídico y Jurisdicción

El presente convenio tiene naturaleza administrativa, quedando excluido del ámbito de 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 establecido en el artículo 6.2, del referido cuerpo legal, quedando sujeto a las normas imperativas de Derecho Público que regulan los convenios, fundamentalmente las recogidas en el capítulo VI del título preliminar de la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

La posibilidad de su realización se halla contemplada en la Ley 15/1994, de 28 de diciembre, y el artículo 13.n) del Decreto 229/2021, de 13 de octubre, en relación con el Decreto 76/2023, de 5 de julio.

La Jurisdicción Contencioso-Administrativa será la competente para resolver cuantas cuestiones litigiosas pudieran suscitarse entre las partes en el desarrollo del presente convenio, dada su naturaleza administrativa.

En prueba de conformidad, se firma por ambas partes, en duplicado ejemplar.

Madrid, a 11 de diciembre de 2023.—Por la Comunidad de Madrid, el Director General de Deportes de la Comunidad de Madrid, Alberto Tomé González.—Por el Ayuntamiento de Chinchón, el Alcalde, Juan Antonio Vega Expósito.

(03/21.384/23)



I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Cultura, Turismo y Deporte

- 18** *CONVENIO de 12 de diciembre de 2023, entre la Comunidad de Madrid, a través de la Consejería de Cultura, Turismo y deporte, y el ayuntamiento de patones, para el desarrollo del proyecto “Punto Activo Patones” en el marco de la VIII edición del Programa de colaboración institucional en proyectos de actividad física y salud*

En Madrid, a 12 de diciembre de 2023.

REUNIDOS

De una parte, D. Alberto Tomé González, Director General de Deportes de la Comunidad de Madrid.

De otra parte, D. Luis Arriazu García, Alcalde del Ayuntamiento de Patones.

INTERVIENEN

El primero de ellos, en nombre y representación de la Comunidad de Madrid, de conformidad con lo previsto en el artículo 41 de la Ley 1/1983, de 13 de diciembre, de Gobierno y Administración de la Comunidad de Madrid; el Decreto 48/2019, de 10 de junio, del Consejo de Gobierno, por el que se regula la actividad convencional de la Comunidad de Madrid; el Decreto 229/2021, de 13 de octubre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, y en la Orden 1389/2021, del 16 de noviembre, de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, por el que se delega el ejercicio de determinadas competencias, la firma de convenios y se desconcentra el Protectorado de Fundaciones, en relación con el Decreto 76/2023, de 5 de julio, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica básica de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, y en virtud de su nombramiento como Director General de Deportes por Decreto 173/2023, de 5 de julio, del Consejo de Gobierno.

El segundo, en nombre y representación del Ayuntamiento de Patones elegido por Acuerdo del Pleno de 17 de junio de 2023, en virtud de su cargo y de las facultades que le confiere el artículo 21 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local.

Ambas partes se reconocen competencia para la firma del presente documento, y

EXPONEN

Primero

Que la Ley 15/1994, de 28 de diciembre, del Deporte de la Comunidad de Madrid, en su artículo 2.1.j), señala que la política deportiva de la Comunidad de Madrid se inspirará, entre otros principios, en la colaboración responsable entre las diversas Administraciones públicas, y entre estas y la organización deportiva privada. Además, el artículo 15 prevé que “la Comunidad de Madrid, en coordinación y cooperación con los municipios u otras entidades, promoverá la difusión de la cultura física desde la infancia mediante la redacción y ejecución de planes y programas específicos”.

Segundo

Que los municipios, en virtud del artículo 25.2.1) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, ejercerán en todo caso como competencia propia, la promoción del deporte e instalaciones deportivas y de ocupación del tiempo libre, en los términos de la legislación del Estado y de las Comunidades Autónomas.

Tercero

Que la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte de la Comunidad de Madrid asume, entre otras, las competencias en materia de Deporte, según lo establecido en el artículo 10 del Decreto 38/2023, de 23 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.

Cuarto

La Dirección General de Deportes, de acuerdo con el artículo 13.n) del Decreto 229/2021, de 13 de octubre, tiene atribuidas las competencias para la “implementación de los programas de actividad física y deporte para toda la población determinados en el plan estratégico, ya sea directamente o en colaboración con otras entidades públicas o privadas”.

Quinto

Mediante Orden 2053/2016, de 23 de junio, del Consejero de Educación, Juventud y Deporte, se aprobó la I Edición del Programa de colaboración institucional en proyectos de actividad física y salud, cuyo objetivo es la colaboración de la Comunidad de Madrid con las entidades locales de su ámbito territorial, así como con los entes vinculados o dependientes de estas, a través de la suscripción de convenios de colaboración para el desarrollo de proyectos en materia de salud y deporte que promuevan la participación en ellos de los sectores más sedentarios de la población, con el objetivo final de extender la práctica de la actividad física en toda la Comunidad de Madrid.

Sexto

A la vista de los proyectos presentados y seleccionados en la I Edición, y del elevado número de convenios que fueron suscritos en el marco de este Programa, y, en definitiva, de los resultados positivos arrojados en esta experiencia, se dio continuidad al mismo, a cuyo fin se reguló mediante Orden 1819/2017, de 22 de mayo, del Consejero de Educación, Juventud y Deporte, en cuya aplicación se dictaron las Órdenes por las que se convocaron desde la II hasta la VII Edición del Programa de colaboración institucional en proyectos de actividad física y salud.

Séptimo

Tras la Orden 454/2022, de 6 de abril, de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, por la que se convoca la VII Edición del Programa de colaboración institucional en proyectos de actividad física y salud, para el curso escolar 2022-2023, y la aprobación del Programa de prescripción de actividad física y ejercicio físico de la Comunidad de Madrid, surgen nuevas iniciativas y necesidades desde el ámbito local a la hora de abordar el objetivo general de extender la práctica de actividad física en toda la Comunidad de Madrid, a través de programas de promoción orientados a combatir la inactividad física y el sedentarismo, especialmente cuando se implica de forma clara al ámbito sanitario en dichas iniciativas con el fin último de mejorar la salud de la población y contribuir a la reducción de la carga de enfermedades no transmisibles. A la vista de los resultados positivos de los proyectos presentados, seleccionados y desarrollados durante las siete ediciones de este Programa de colaboración institucional, y la necesidad de dar continuidad al mismo de forma adecuada al nuevo contexto deportivo y sanitario, se dicta Orden 699/2023, de 22 de mayo, de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, por la que se regula el Programa de colaboración institucional en proyectos de actividad física y salud de la Comunidad de Madrid que deroga la Orden 1819/2017, de 22 de mayo, del Consejero de Educación, Juventud y Deporte, por la que se regula el Programa de colaboración institucional en proyectos de actividad física y salud.

Octavo

En aplicación de la Orden 699/2023, de 22 de mayo, de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, por la que se regula el Programa de colaboración institucional en proyectos de actividad física y salud de la Comunidad de Madrid, se ha dictado la Orden 866/2023, de 14 de junio, de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, por la que se convoca la VIII Edición del Programa de colaboración institucional en proyectos de actividad física y salud, para el curso escolar 2023-2024.

Noveno

Que, de acuerdo con lo establecido en las citadas órdenes, con fecha 15 de septiembre de 2023 el Director General de Deportes dictó Resolución por la que, entre otros proyectos se acordó aprobar el Proyecto “Punto activo Patones” presentado por el Ayuntamiento de Patones, cuyas bases de desarrollo en dicho municipio se han de plasmar en el presente convenio.

Décimo

Que, según los datos del Instituto de Estadística de la Comunidad de Madrid, relativos a la población oficial de Padrón Continuo por municipios, el municipio de Patones, cuenta con una población de 536 habitantes.

Decimoprimer

Que, con carácter previo a la suscripción de este convenio, el Ayuntamiento ha presentado la documentación exigida en el artículo 13.1 de la Orden 699/2023, de 22 de mayo.

Decimosegundo

Que en los Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid existe dotación económica en el subconcepto 28001, Promoción económica, cultural y educativa, del Programa 336A con el fin de suscribir los convenios necesarios para la promoción del deporte, entre otros, en los municipios de la región.

Decimotercero

Que, dada la coincidencia en cuanto a fines y objetivos de ambas partes, y de acuerdo con lo previsto en la Orden 699/2023, de 22 de mayo, convienen en la celebración del presente convenio de colaboración, conforme a las siguientes

CLÁUSULAS**Primera***Objeto*

El objeto del presente convenio es regular la colaboración y establecer las bases de cooperación institucional entre la Comunidad de Madrid, a través de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, y el Ayuntamiento de Patones (en adelante, el Ayuntamiento) para el desarrollo del Proyecto “Punto activo Patones” (en adelante, el Proyecto) como acción de sensibilización y promoción de la actividad física entre la población, según las condiciones establecidas en la Orden 699/2023, de 22 de mayo, de la Consejería de Cultura Turismo y Deporte, por la que se regula el Programa de colaboración institucional en proyectos de actividad física y salud, y la Orden 866/2023, de 14 de junio, de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, por la que se convoca la VIII edición de dicho programa.

El proyecto consiste, esencialmente, en lo siguiente:

Proyecto “Punto Activo Patones”

El Punto Activa, pretende conseguir a medio plazo, la mejora de la salud y condición física de todos los usuarios, así como, que estos continúen una vez terminado el proyecto con otras actividades deportivas libres o dirigidas, y que adquieran habilidades básicas para llevar a cabo una práctica autónoma, principalmente a partir de la generación y participación en grupos autónomos.

El proyecto planteado tiene como población destinataria, personas adultas, especialmente sedentarias, mayores de 50 años.

Las actividades se realizarán desde octubre de 2023 a junio de 2024.

El Programa de actividades ofertadas para la población mayor y/o adulta será:

- a) Sesiones de Gimnasia para mayores: dos clases semanales de gimnasia de 2 horas de duración, siendo un total de 4 horas a la semana. Una clase está destinada para personas entre 50 y 70 años, y el otro grupo de 70 a 90 años. El objetivo es ampliar el número de participantes, ya que actualmente la media es de 80 años, y están participando muy pocas personas de 50 a 70 años, y adecuar las clases a cada rango de edad.

- b) Sesiones de Yoga para mayores: dos clases semanales de yoga de 2 horas de duración, siendo un total de 4 horas a la semana. Una clase está destinada para mayores de entre 50 y 70 años, y otro grupo para personas entre 70 y 90 años.
- c) Talleres complementarios: se van a realizar 6 talleres a lo largo del año de 2 horas de duración cada taller, para el abordaje de temas relacionados con el bienestar tanto físico como psicosocial y el seguimiento de las participantes a lo largo del año.
- d) Rutas de senderismo: se realizará una ruta cada trimestre de 2 horas de duración. Siendo un total de tres rutas. De esta forma, se fomenta la práctica regular del ejercicio físico y el desarrollo de un estilo de vida más activo y saludable en la población destinataria del proyecto, así como en las incorporaciones de nuevos pobladores y de vecinos que no se hayan acercado al proyecto por desconocimiento o porque crean que esto no es para ellos.

El proyecto comenzará con una sesión informativa en la que se invitará al servicio de salud del municipio, y a los servicios sociales donde se contará a los y las participantes la importancia que tiene para la salud la realización de ejercicio físico.

Como se viene realizando desde hace años se realizará un encuentro comarcal inicial entre distintos Puntos Activa de la Sierra Norte que participan en este proyecto con el fin de compartir experiencias, crear motivación y vínculos entre participantes de diferentes municipios. El año pasado nuestro municipio fue el anfitrión del encuentro en el que participaron más de 250 personas.

Segunda

Obligaciones de la Comunidad de Madrid

De acuerdo con lo dispuesto en las citadas órdenes, la Comunidad de Madrid, con el fin de colaborar al correcto desarrollo del proyecto, se obliga a:

- Realizar la aportación económica máxima total de 7.622,46 euros, de acuerdo con la evaluación del Proyecto, y los porcentajes máximos contemplados en la orden reguladora, en función del número de habitantes e importes máximos fijados en la orden de convocatoria. Esta aportación constituye el 59,82% del total del coste ajustado del Proyecto, cuya estimación asciende a 12.742,00 euros. Esta aportación económica se realizará en un único pago, a la finalización de los Proyectos, que no podrá prolongarse más allá del 30 de junio de 2024. El coste de las actividades de 2023 correrá a cargo del Ayuntamiento, sin perjuicio del ajuste que, en su caso, proceda realizar en el ejercicio 2024, a fin de alcanzar la aportación máxima de la Comunidad de Madrid, prevista en la presente cláusula. El pago por parte de la Comunidad de Madrid se realizará por dicho importe máximo, con cargo al subconcepto 28001 “Promoción económica, cultural y educativa”, del Programa 336A, del Presupuesto de gastos, siempre que exista crédito adecuado y suficiente.

Para realizar el pago será requisito necesario la previa presentación de la certificación del Interventor del Ayuntamiento en los términos establecidos en la cláusula siguiente.

La aportación económica máxima total indicada podrá ser reducida en el caso de que los Proyectos no sean ejecutados en su totalidad, que no se desarrollen durante todo el período previsto, que no se desarrollen conforme a lo recogido en el presente convenio, que su desarrollo se realice por un coste menor del previsto, que no cuenten con la participación estimada o que el Ayuntamiento destine una aportación mayor de la establecida.

- Facilitar instalaciones deportivas de la Comunidad de Madrid si fuera aconsejable para el mejor desarrollo de los Proyectos, condicionado a la disponibilidad del uso de dichas instalaciones en cada momento.
- Difundir y promocionar a nivel autonómico el Proyecto.
- Prestar asesoramiento en cuanto a los recursos documentales de la Comunidad de Madrid, también en función de la disponibilidad de los mismos.
- Llevar a cabo el seguimiento del desarrollo del Proyecto.

Tercera

Obligaciones del Ayuntamiento

De acuerdo con lo dispuesto en las citadas órdenes, el Ayuntamiento se obliga a:

- Ejecutar el Proyecto en el término municipal, durante el período de tiempo comprendido entre los meses de octubre de 2023 y junio de 2024, y conforme a la planificación y temporalización presentada.
- Designar un responsable del Proyecto y comunicar sus datos a la Dirección General de Deportes.
- Asumir la gestión administrativa y la responsabilidad del Proyecto.
- Asumir la gestión técnica y la coordinación de recursos.
- Llevar a cabo la difusión del Proyecto en el ámbito local de desarrollo.
- Realizar un seguimiento de las actividades, a través del responsable del Proyecto.
- Facilitar los datos requeridos por la unidad técnica de la Comunidad de Madrid para el seguimiento y promoción de los proyectos a nivel autonómico.
- Asumir la financiación que le corresponde, cifrada inicialmente en un importe mínimo de 5.119,54 euros, y en todo caso, la derivada de la actividad a desarrollar en el ejercicio 2023, sin perjuicio del ajuste que, en su caso, proceda de acuerdo a lo indicado en la cláusula anterior.
- Justificar los gastos efectuados en ejecución del Proyecto, mediante certificación del Interventor del Ayuntamiento, que se presentará ante la Comunidad de Madrid, previo al pago previsto en el presente convenio, en el que se desglosará por conceptos el coste de las actividades realizadas.

La certificación del interventor se acompañará de una sucinta memoria económica en la que se detallarán las actividades y en la que deberá indicarse, además, en todo caso, el número de usuarios del Proyecto. Asimismo, se aportará imagen de los materiales de difusión, publicidad o cualquier otro relacionado con el Proyecto que, en su caso, se hubieran elaborado.

El Ayuntamiento deberá presentar dicha documentación justificativa hasta el día 17 de julio de 2024, inclusive.

- Presentar una memoria técnica de evaluación al finalizar el Proyecto, que se presentará hasta el día 30 de julio de 2024, inclusive.
- Satisfacer los costes derivados del desarrollo del Proyecto a cualquiera de las entidades o proveedores participantes en los mismos.
- Comunicar a la Dirección General de Deportes el establecimiento del pago de una cuota por parte de los usuarios del Proyecto, y en ese caso, su cuantía.
- Comprobar, con carácter previo al inicio del Proyecto, el empadronamiento de los usuarios en algún municipio de la Comunidad de Madrid.
- En caso de que el Proyecto esté dirigido a menores o se prevea la participación de los mismos, comprobar el cumplimiento de lo previsto en el artículo 57.1 de la Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia, que determina que será requisito para el acceso y ejercicio de cualesquiera profesiones, oficios y actividades que impliquen contacto habitual con personas menores de edad, el no haber sido condenado por sentencia firme por cualquier delito contra la libertad e indemnidad sexuales tipificados en el título VIII de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, así como por cualquier delito de trata de seres humanos tipificado en el título VII bis del Código Penal. A tal efecto, quien pretenda el acceso a tales profesiones, oficios o actividades deberá acreditar esta circunstancia mediante la aportación de una certificación negativa del Registro Central de delincuentes sexuales.
- Contar, para las actividades físicas dirigidas, con profesionales del deporte debidamente cualificados con la titulación requerida en la Ley 6/2016, de 24 de noviembre, por la que se ordena el ejercicio de las profesiones del deporte en la Comunidad de Madrid, así como con la titulación requerida en la legislación sectorial correspondiente para las restantes actividades previstas en el Proyecto.

Cuarta

Personal del convenio

En ningún caso la suscripción de este convenio supone o genera vinculación laboral, funcional o de cualquier otro tipo entre la Comunidad de Madrid y el personal que, a tra-

vés del Ayuntamiento o de sus entidades asociadas, participe o colabore en el desarrollo de aquel.

Quinta

Comisión para el seguimiento, vigilancia y control de la ejecución del convenio

Se constituirá una comisión para el seguimiento, vigilancia y control de la ejecución del convenio y de las obligaciones de las partes, formada por dos representantes de cada una de ellas.

Por parte de la Comunidad de Madrid, formarán parte de dicha comisión: el titular de la Subdirección General de Formación Deportiva o persona en quien delegue, que actuará como presidente, y un técnico de la Dirección General de Deportes. Por parte del Ayuntamiento, formarán parte de dicha comisión, el titular de la concejalía responsable de los Proyectos o persona en quien delegue y el responsable de los Proyectos.

Esta comisión se reunirá, al menos, una vez durante el período de vigencia del convenio, y cuantas otras resulten necesarias para la coordinación y evaluación de los proyectos, a petición de cualquiera de las partes.

Corresponden a dicha comisión las siguientes funciones:

- Realizar el seguimiento de las actividades relacionadas con este convenio.
- Proponer medidas que puedan servir para la mejor realización de las actividades previstas.
- Resolver los problemas de interpretación y cumplimiento del convenio que pudieran plantearse.
- Cuantas otras se deriven del presente convenio.

Esta comisión, en lo no previsto en la presente cláusula, se regirá, para su funcionamiento, por la normativa vigente en materia de órganos colegiados contenida en el capítulo II, del título preliminar de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Sexta

Vigencia del convenio

La vigencia del convenio se extenderá desde el día de su firma hasta el 31 de julio de 2024, momento a partir del cual quedará resuelto de pleno derecho sin necesidad de comunicación previa entre las partes, y sin que sea susceptible de prórroga.

Séptima

Causas de extinción del convenio

Será motivo de extinción del presente convenio el cumplimiento de las actuaciones que constituyen su objeto o la existencia de una de las causas de resolución previstas en el artículo 51.2 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre:

- Por mutuo acuerdo escrito de las partes.
- Por incumplimiento de las partes de los compromisos establecidos en el presente convenio.
- Se entenderá que existe incumplimiento cuando alguna de las partes incumpla sus obligaciones de manera que no puedan desarrollarse con normalidad los Proyectos. En tal caso, la otra parte deberá requerirle el cumplimiento de las obligaciones que considere incumplidas en el plazo que considere adecuado para ello, que será de un mínimo de quince días, dando traslado del requerimiento a la comisión de seguimiento, vigilancia y control de ejecución del convenio. Si transcurrido el plazo persistiera el incumplimiento, se notificará tal circunstancia a la otra parte y se considerará resuelto el convenio.
En caso de incumplimiento, la Comunidad de Madrid solo abonará, del importe máximo acordado, la parte proporcional a las actividades efectivamente realizadas.
- Por imposibilidad sobrevenida.
- Por decisión judicial declaratoria de la nulidad del convenio.
- Por cualquier otra causa legalmente prevista.

En estos casos se estará a lo dispuesto en el artículo 52 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, en cuanto se refiere a la liquidación del convenio.

Octava*Publicidad*

La colaboración prestada por las partes constará de manera fácilmente legible y expresa, o mediante la inserción de la imagen institucional, en todos los actos de publicidad, difusión, resultados, etc., que se realicen, en cualquier medio de difusión y durante el período de vigencia de este convenio.

Novena*Protección de datos*

Ambas partes se comprometen a cumplir en su integridad el Reglamento (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, la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, y cualquier otra normativa que pueda sustituir, modificar o complementar a la mencionada en materia de protección de datos de carácter personal durante la vigencia del presente convenio.

Las obligaciones en materia de protección de dichos datos tendrán validez durante la vigencia del presente convenio y una vez terminado este.

Toda la información facilitada por las partes y toda la información generada como consecuencia de la ejecución del presente convenio tendrá el tratamiento de confidencial, sin perjuicio de la información que sea de dominio público, no pudiendo ser divulgada o facilitada a terceros ni utilizada para un fin distinto del previsto en este documento sin el acuerdo unánime de las partes.

La obligación de confidencialidad para las partes se extenderá indefinidamente, aunque el convenio se hubiera extinguido. Todo ello sin perjuicio de la eventual autorización de las partes o, en su caso, de que dicha información pasara a ser considerada como de dominio público.

Las partes velarán por el cumplimiento del Real Decreto 311/2022, de 3 de mayo, por el que se regula el Esquema Nacional de Seguridad.

Décima*Régimen jurídico y jurisdicción*

El presente convenio tiene naturaleza administrativa, quedando excluido del ámbito de 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 establecido en el artículo 6.2, del referido cuerpo legal, quedando sujeto a las normas imperativas de Derecho Público que regulan los convenios, fundamentalmente las recogidas en el capítulo VI del título preliminar de la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

La posibilidad de su realización se halla contemplada en la Ley 15/1994, de 28 de diciembre, y el artículo 13.n) del Decreto 229/2021, de 13 de octubre, en relación con el Decreto 76/2023, de 5 de julio.

La Jurisdicción Contencioso-Administrativa será la competente para resolver cuantas cuestiones litigiosas pudieran suscitarse entre las partes en el desarrollo del presente convenio, dada su naturaleza administrativa.

En prueba de conformidad se firma por ambas partes en duplicado ejemplar.

Madrid, a 12 de diciembre de 2023.—Por la Comunidad de Madrid, Alberto Tomé González.—Por el Ayuntamiento de Patones, Luis Arriazu García.

(03/21.189/23)



IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

JUZGADO DE INSTRUCCIÓN DE

19

MADRID NÚMERO 13

EDICTO

D./Dña. Carlos Ortega Álvarez, letrado/a de la Administración de Justicia del Juzgado de instrucción n.º 13 de Madrid.

Doy fe y testimonio: Que en el juicio sobre delitos leves n.º 277/2023 se ha dictado la presente sentencia, que en su encabezamiento y fallo dice:

Sentencia número 410/2023

En Madrid a 20 de diciembre de 2023.

El Ilmo. Sr. don Hermenegildo Alfredo Barrera Aguirre, magistrado-juez del Juzgado de instrucción número trece de esta ciudad, ha visto y examinado los presentes autos de juicio por delito leve, seguido con el n.º 277/23, en los que aparecen como denunciante perjudicada ZARA, y como parte denunciada Francis William, Dioces, siendo parte asimismo el ministerio fiscal, ha dictado la presente sentencia en base a los siguientes.

Fallo

Condeno a Francis William Aliaga Dioces, como autor de un delito leve contra el patrimonio, hurto, del artículo 234.2 del Código Penal, en grado de tentativa del art. 16, a la pena de 20 días de multa, con una cuota diaria de 6 euros, de conformidad con lo establecido en el fundamento tercero de esta resolución. La parte condenada deberá abonar las costas de este juicio.

Notifíquese la presente resolución al ministerio fiscal y a las partes instruyéndolas de su derecho a recurrirla en apelación, ante la Ilma. Audiencia Provincial de Madrid en el término de cinco días contados a partir del siguiente al de su notificación, quedando durante los mismos los autos a disposición de las partes en esta Secretaría, haciéndoles saber que el recurso deberá ser formalizado ante este Juzgado mediante escrito, durante ese plazo, exponiendo en el mismo los motivos de la apelación, conforme establecido el artículo 976 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal, sin cuyo requisito no se admitirá la misma.

Así por esta mi sentencia, la mando, pronuncio y firmo.

Publicación.—Dada, leída y publicada ha sido la anterior sentencia por el magistrado-juez, que la dictó celebrando Audiencia Pública en el día de hoy que es el día de su fecha. De lo que yo, el letrado de la Administración de Justicia, doy fe.

Y para que conste y sirva de notificación de sentencia a D./Dña. Francis William Aliaga Dioces, actualmente en paradero desconocido, y su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, expido la presente.

En Madrid, a 4 de enero de 2024.—El/la etrado/a de la Administración de Justicia.

(03/353/24)



IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

JUZGADO DE INSTRUCCIÓN DE

20**MADRID NÚMERO 18**

EDICTO

En este Juzgado se siguen autos de procedimiento de juicio inmediato sobre delitos leves 709/2023, entre Mercadona y D./Dña. Yeray Torija Sanz, por un presunto delito de Hurto, en cuyos autos se ha dictado Sentencia, cuyo encabezamiento y fallo dice:

Sentencia número 141/23

En Madrid, a 23 de marzo de 2023.—El Ilmo. Sr. Don Ángel José Lera Carrasco, Magistrado-Juez del Juzgado de instrucción número 18 de esta Ciudad Madrid, habiendo visto los autos de procedimiento de delitos leves, tramitados con el número 709/2023, sobre el presunto delito de hurto, con la intervención del Ministerio Fiscal, en representación de la acción pública, y como implicados de Mercadona y Yeray Torija Sanz.

Fallo

Que debo condenar y condeno a Yeray Torija Sanz, como autor de un delito leve de hurto, en grado de tentativa, a la pena de multa de 15 días, con una cuota diaria de 2 euros, y con una responsabilidad personal subsidiaria de un día de privación de libertad por cada dos cuotas diarias no satisfechas, y al pago de las costas de este procedimiento, dejando sin efecto el depósito constituido sobre los efectos, que quedarán de plena propiedad del establecimiento.

Contra esta sentencia cabe recurso de apelación ante la Audiencia Provincial de Madrid, a interponer en este Juzgado en el término de cinco días.

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

Y para que sirva de notificación a D./Dña. Yeray Torija Sanz, expido y firmo la presente.

En Madrid, a 14 de diciembre de 2023.—El/la etrado/a de la Administración de Justicia.

(03/342/24)



IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

JUZGADO DE INSTRUCCIÓN DE

21

MADRID NÚMERO 18

EDICTO

En este Juzgado se siguen autos de procedimiento Juicio sobre delitos leves 316/2023 entre D./Dña. Alejandro Sánchez Ballesteros y D./Dña. Orlando Edgar Sánchez Navarro y D./Dña. Itziar Ballesteros Villarrazo por un presunto delito de Coacciones, en cuyos autos se ha dictado la siguiente resolución:

Sentencia número 531/2023

Juez/magistrad-juez: D./Dña. Ángel José Lera Carrasco.

Lugar: Madrid.

Fecha: uno de diciembre de dos mil veintitrés.

Vistos por mí, D./Dña. Ángel José Lera Carrasco, magistrado-juez de este Juzgado de Instrucción número 18 de Madrid, los presentes autos de Juicio sobre Delito Leve número 316/2023, contra D./Dña. Itziar Ballesteros Villarrazo, en los que ha sido parte el Ministerio Fiscal, en virtud de las facultades que me han sido dadas por la Constitución y en nombre del Rey, dicto la siguiente Sentencia.

Fallo

Que debo absolver y absuelvo a D./Dña. Itziar Ballesteros Villarrazo de los hechos aquí enjuiciados. Se declaran de oficio las costas procesales.

Contra esta resolución cabe recurso de apelación en el plazo de cinco días que se interpondrá por escrito ante este Juzgado y autorizado con firma de Letrado.

Así por esta sentencia lo pronuncio, mando y firmo.

El/la Juez/Magistrado/a Juez

PUBLICACIÓN.—Dada, leída y publicada ha sido la anterior sentencia por el Sr. Magistrado-Juez que la suscribe, estando celebrada audiencia pública; doy fe.

Y para que sirva de notificación a D./Dña. Orlando Edgar Sánchez Navarro expido y firmo la presente.

En Madrid, a 10 de enero de 2024.—El/la etrado/a de la Administración de Justicia.

(03/502/24)



IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA**JUZGADO DE INSTRUCCIÓN DE****22****MADRID NÚMERO 18****EDICTO**

En este Juzgado se siguen autos de procedimiento juicio sobre delitos leves número 2085/2023, entre doña Luz Amada Amay Pizarro y don Vicente Oreste Zambrano, por un presunto delito de amenazas, en cuyos autos se ha dictado la siguiente resolución:

Sentencia número 530 de 2023

El juez/magistrado-juez, don Ángel José Lera Carrasco.—En Madrid, a 1 de diciembre de 2023.

Vistos por mí, don Ángel José Lera Carrasco, magistrado-juez de este Juzgado de Instrucción número 18 de Madrid, los presentes autos de juicio sobre delito leve número 2085/2023, contra don Vicente Oreste Zambrano, en los que ha sido parte el ministerio fiscal, en virtud de las facultades que me han sido dadas por la Constitución y en nombre del Rey, dicto la siguiente sentencia.

Fallo

Que debo absolver y absuelvo a don Vicente Oreste Zambrano de los hechos aquí enjuiciados. Se declaran de oficio las costas procesales.

Contra esta resolución cabe recurso de apelación en el plazo de cinco días, que se interpondrá por escrito ante este Juzgado y autorizado con firma de letrado.

Así, por esta sentencia lo pronuncio, mando y firmo.—El/la juez/magistrado/a-juez.

Publicación

Dada, leída y publicada ha sido la anterior sentencia por el señor magistrado-juez que la suscribe, estando celebrada audiencia pública.—Doy fe.

Y para que sirva de notificación a doña Luz Amada Amay Pizarro, expido y firmo la presente.

En Madrid, a 10 de enero de 2024.—El/la letrado/a de la Administración de Justicia (firmado).

(03/504/24)



IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA**JUZGADO DE INSTRUCCIÓN DE****23****MADRID NÚMERO 18****EDICTO**

En este Juzgado se siguen autos de procedimiento abreviado número 1811/2021, entre doña Rafaela María Carrizo Salazar, y doña María Cristina Domingo Zaragoza y don Samuel Romero Ortega, por un presunto delito de estafa, en cuyos autos se ha dictado la siguiente resolución:

Auto

El juez/magistrado-juez que la dicta, don Ángel José Lera Carrasco.—En Madrid, a 3 de agosto de 2023.

Parte dispositiva:

Se acuerda el sobreseimiento provisional y el archivo de las actuaciones en relación con María Cristina Domingo Zaragoza.

Una vez firme esta resolución, archívense las actuaciones.

Contra esta resolución cabe interponer recurso de reforma y subsidiario de apelación dentro de los tres días siguientes a su notificación, o bien, recurso de apelación directo dentro de los cinco días siguientes a la última notificación.

Lo acuerda y firma S.S.^a. Doy fe.—El juez/magistrado-juez.—El/la letrado/a de la Administración de Justicia.

Y para que sirva de notificación a doña Rafaela María Carrizo Salazar, expido y firmo la presente.

En Madrid, a 10 de enero de 2024.—El/la letrado/a de la Administración de Justicia (firmado).

(03/505/24)

