



BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID

SUMARIO

I. COMUNIDAD DE MADRID

A) Disposiciones Generales

CONSEJERÍA DE MEDIO AMBIENTE, AGRICULTURA E INTERIOR

Tarifas agua

- Decreto 55/2024, de 22 de mayo, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueban las tarifas máximas de los servicios de abastecimiento, saneamiento y reutilización del agua en la Comunidad de Madrid BOCM-20240601-1

C) Otras Disposiciones

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

Convenio colectivo

- Resolución de 17 de mayo de 2024, 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 KCI Clinic Spain, S. L. (Código número 28103852012024) BOCM-20240601-2

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

Convenio colectivo

- Resolución de 20 de mayo de 2024, 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 Club de Tenis Chamartín (código número 28005972011990) BOCM-20240601-3

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

Convenio colectivo

- Resolución de 20 de mayo de 2024, 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 Prisa Media, S. A. U. (código número 28103612012023) BOCM-20240601-4

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

Convenio colectivo

- Resolución de 20 de mayo de 2024, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector de Aparcamientos, Garajes y Estaciones Terminales de Autobuses de la Comunidad de Madrid suscrito por las organizaciones empresariales ASESga y AMEGA y por la representación sindical UGT y CC. OO. (código número 28102195012018) BOCM-20240601-5

**CONSEJERÍA DE MEDIO AMBIENTE, AGRICULTURA
E INTERIOR***Tarifas de agua*

- Orden 1826/2024, de 24 de mayo, de la Consejería de Medio Ambiente, Agricultura e Interior, por la que se aprueban las tarifas de los servicios de abastecimiento, saneamiento y reutilización del agua prestados por Canal de Isabel II, Sociedad Anónima, M. P.

BOCM-20240601-6

D) Anuncios**CONSEJERÍA DE FAMILIA, JUVENTUD
Y ASUNTOS SOCIALES***Convenio*

- Convenio de 17 de mayo de 2024, entre la Consejería de Familia, Juventud y Asuntos Sociales y la Asociación de Padres y Amigos de Niños Diferentes de Getafe, Comunidad de Madrid y territorio nacional (APANID), para el desarrollo de una línea de colaboración con la finalidad de favorecer el proceso de autonomía de los jóvenes entre 18 y 21 años con discapacidad intelectual, física, sensorial y/o mixta que salen del sistema de protección de la Comunidad de Madrid por mayoría de edad y que carecen de los apoyos familiares necesarios

BOCM-20240601-7

IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

— Tribunal Superior de Justicia:

- Madrid. Sala de lo Social. Sección Cuarta. Procedimiento 726/2023

BOCM-20240601-8

— Juzgados de Instrucción:

- Madrid número 10. Procedimiento 1005/2024
- Madrid número 13. Procedimiento 1279/2023
- Madrid número 13. Procedimiento 1136/2023
- Madrid número 18. Procedimiento 1854/2022

BOCM-20240601-9

BOCM-20240601-10

BOCM-20240601-11

BOCM-20240601-12

I. COMUNIDAD DE MADRID

A) Disposiciones Generales

Consejería de Medio Ambiente, Agricultura e Interior

- 1 *DECRETO 55/2024, de 22 de mayo, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueban las tarifas máximas de los servicios de abastecimiento, saneamiento y reutilización del agua en la Comunidad de Madrid.*

I

La Ley 17/1984, de 20 de diciembre, reguladora del abastecimiento y saneamiento de agua en la Comunidad de Madrid, en su artículo 13.1, establece que el Consejo de Gobierno de la Comunidad de Madrid determinará para todo su territorio las tarifas máximas correspondientes a los distintos servicios, así como los índices de progresividad que pudieran establecerse en razón de los usos, cuantía de los consumos, o razones de carácter técnico y social que así lo aconsejen.

De la misma manera se dispone en el artículo 3.1 del Decreto 137/1985, de 20 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento sobre régimen económico y financiero del abastecimiento y saneamiento de agua en la Comunidad de Madrid, al indicar que tales funciones corresponden al Consejo de Gobierno de la Comunidad de Madrid.

En relación con el abastecimiento y saneamiento del agua en el ámbito territorial de la Comunidad de Madrid, cabe distinguir dos zonas. La primera, y más extensa, la constituye el ámbito territorial en el que estos servicios son prestados total o parcialmente por Canal de Isabel II, Sociedad Anónima, M. P. (en adelante, Canal de Isabel II). La segunda zona sería la constituida por aquellos municipios en que la entidad gestora de los servicios de abastecimiento y saneamiento es el propio ayuntamiento, mediante cualquiera de las fórmulas previstas en la legislación vigente.

Esta disparidad aconseja acometer el cumplimiento del mandato legal de una forma diferenciada.

Mediante el decreto se establecen las tarifas máximas para el ámbito territorial de la Comunidad de Madrid en el que los servicios de abastecimiento, saneamiento y reutilización del agua son prestados por Canal de Isabel II.

La política tarifaria de Canal de Isabel II se enmarca en los objetivos generales de administración de los recursos hídricos en el ámbito territorial de la Comunidad de Madrid dirigidos a garantizar el suministro de un agua de excelente calidad a toda la población y a realizar una gestión del saneamiento que permita la protección y conservación de las masas de agua en toda la región.

Garantizar un suministro suficiente, continuo y de calidad es un elemento clave para permitir el desarrollo de las personas, las empresas y la sociedad en general y fue lo que motivó la creación de la empresa pública Canal de Isabel II hace ya más de ciento setenta años.

En los últimos treinta años las aportaciones de agua de los ríos a los embalses gestionados por la empresa pública Canal de Isabel II se ha visto reducida en un veinte por ciento, frente a la media histórica de dichas aportaciones. Sin embargo, desde la última gran sequía ocurrida en la Comunidad entre 2004 y 2005, la población de la región ha crecido un catorce por ciento hasta 2022 y las proyecciones de su crecimiento futuro, publicadas por el Instituto Nacional de Estadística (INE), apuntan a que los próximos 15 años la población a la que deberá abastecer Canal de Isabel II crecerá en casi un millón de habitantes adicionales, alcanzando la población en la Comunidad de Madrid los 7,81 millones de habitantes en el año 2037. Dicho incremento poblacional implicaría, con los patrones de consumo actuales, incrementar la demanda de agua en la región en aproximadamente ochenta millones de metros cúbicos anuales.

La capacidad de embalsar agua para abastecer a la Comunidad de Madrid no ha sufrido ninguna modificación desde la entrada en servicio del embalse de La Aceña en 1991, por lo que para afrontar la demanda creciente ha sido necesario que Canal de Isabel II desarrollara a lo largo de las últimas décadas diferentes actuaciones como son: contar con fuentes alternativas de suministro mediante captaciones de aguas superficiales, diferentes a los embalses, y captaciones de aguas subterráneas; incrementar el uso del agua reutilizada; mejo-

rar la eficiencia de las redes de abastecimiento (menos roturas y pérdidas de agua) y potenciar la concienciación de la ciudadanía en materia de ahorro y uso racional del agua.

Sin embargo, las fuentes alternativas a los embalses para el suministro de agua a la región de las que actualmente dispone Canal de Isabel II se encuentran al límite de su capacidad, no siendo previsible un aumento de la aportación de las mismas para satisfacer la demanda de agua futura. En el caso del agua regenerada, aunque aún es posible aumentar las cantidades destinadas a su reutilización, la demanda actual se sitúa muy próxima a su límite máximo. En lo relativo a la mejora de eficiencia de las redes, tras el esfuerzo inversor realizado en los últimos veinte años, los beneficios de incrementar la inversión en ese tipo de actuaciones son ya muy escasos en términos de reducción de fugas y pérdidas, ya que nos encontramos al final de la curva de rendimientos decrecientes. Por todo lo anterior, para afrontar la demanda futura y poder abastecer a más habitantes con los mismos recursos será necesario actuar en el lado de la demanda, disminuyendo sensiblemente el consumo por habitante a lo largo de la próxima década, como por otra parte recomiendan las directivas europeas. Estos usuarios serán gravados en mayor medida con el fin de incentivar el uso racional del recurso hídrico, requiriendo una mayor contribución a la suficiencia del servicio a aquellos que no se vean incentivados.

En los últimos diez años las tarifas aplicadas por la empresa pública han permanecido congeladas o han disminuido, en concreto congeladas desde el año 2016 hasta el año 2023, tras dos años de incrementos negativos asociados a valores del índice de Precios al Consumo también negativos (ejercicios 2014 y 2015). Como resultado, las tarifas aplicadas por Canal de Isabel II en la Comunidad de Madrid se encuentran actualmente entre las más asequibles de España y su no modificación en los últimos diez años en comparación con el incremento del Índice de Precios al Consumo ha tenido un efecto de bajada en términos reales del precio de los servicios del orden del veinte por ciento.

En el pasado, la política tarifaria en la Comunidad de Madrid se ha demostrado como un elemento clave para orientar a los ciudadanos hacia un consumo responsable del recurso, ya que permite incentivar económicamente el ahorro y el uso racional del agua a los usuarios, sobre todo a aquellos que hacen un uso menos eficiente. Para ello, los cambios del modelo tarifario recogidos en este decreto se centran en aumentar y mejorar la progresividad en las tarifas, cuya estructura de bloques actual no ha sido modificada desde hace quince años, para conseguir un efecto combinado de reducción del consumo de los usuarios menos eficientes, sin afectar a aquellos que realizan un consumo más eficiente (que son aproximadamente el sesenta por ciento de los usuarios). El objetivo final es que los ciudadanos, las empresas y las administraciones públicas realicen un uso prudente, sostenible y responsable de los recursos hídricos.

Además del citado aumento de la progresividad, se continúa contemplando la estacionalidad de los consumos, como estrategia complementaria para el fomento del ahorro y para facilitar la adecuación de los consumos a la capacidad de suministro del sistema de abastecimiento.

Las medidas incluidas en el decreto son coherentes con los principios básicos fijados en la transposición de la Directiva 2000/60/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2000, por la que se establece un marco comunitario de actuación en el ámbito de la política de aguas como son el fomento del uso responsable del agua y su consumo eficiente y la consecución de un sistema tarifario justo y equitativo.

El decreto mantiene los importes de los coeficientes fijos de las tarifas máximas de los servicios de abastecimiento y saneamiento, con relación al Decreto 29/2018, de 17 de abril, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueban las tarifas máximas de los servicios de aducción, distribución, alcantarillado, depuración y reutilización del agua en el ámbito de la Comunidad de Madrid, que se deroga.

Se actualizan los importes de los coeficientes variables de las tarifas de los servicios de abastecimiento y saneamiento para los grupos de usos domésticos, asimilados a doméstico, riego público y otros usos, con relación al Decreto 29/2018, de 17 de abril, con el objetivo de incentivar el ahorro de agua aumentando la progresividad en los bloques de consumo tarifarios.

Con este mismo objetivo de reducir el consumo, se reducen los límites actuales de los bloques de consumo tarifarios para los grupos de usos domésticos, asimilados a domésticos y otros usos, y se crea un cuarto bloque de consumo para estos mismos grupos de usos, así como para el grupo de usos de riego público.

La Comunidad de Madrid está obligada a que se mantenga en las sociedades gestoras la capacidad de generación de fondos, vía tarifa, para que estas acometan las inversiones necesarias al objeto de garantizar la prestación de un adecuado servicio, de acuerdo con lo

establecido en la Ley 17/1984, de 20 de diciembre, (principio de suficiencia de la tarifa), el cual es definido en la Exposición de Motivos de la citada Ley como un objetivo para mantener los niveles de prestación del servicio sin deterioro.

En este sentido, Canal de Isabel II tiene previsto realizar en los próximos años un importante volumen de inversiones con el fin de aumentar los niveles de garantía, productividad, calidad medioambiental y de servicio al cliente.

La tarifa debe incluir todos los costes de la prestación del servicio, tal y como dispone el artículo 2 del Decreto 137/1985, de 20 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento sobre régimen económico y financiero del abastecimiento y saneamiento de agua en la Comunidad de Madrid. Dentro de dichos costes se han considerado los relacionados con las infraestructuras de aducción, distribución, alcantarillado, depuración y reutilización de aguas depuradas, así como las campañas de sensibilización y educación, que tienen como objetivo disminuir el consumo.

Asimismo, además de cumplir con el principio de suficiencia indicado anteriormente, se cumple con el resto de los principios que inspiran las tarifas de abastecimiento, saneamiento y reutilización recogidos en el artículo 11 de la Ley 17/1984, de 20 de diciembre (unidad, igualdad y progresividad).

Unidad, en tanto que Canal de Isabel II está vinculada al ciclo completo del agua en la Comunidad de Madrid, prestando todos los servicios que lo componen (abastecimiento, saneamiento y reutilización).

Igualdad, en tanto que los abonados de Canal de Isabel II, independientemente del lugar en el que se les preste los servicios, están sujetos a idéntica tarifa.

Progresividad, en tanto en cuanto se penaliza el despilfarro, al aumentar el precio del metro cúbico cuanto más se consume, priorizando, además, tarifas más asequibles en aquellos usos (doméstico y asimilados a doméstico) que se consideran esenciales para cubrir necesidades vitales.

II

El decreto es coherente con los principios de buena regulación recogidos en el artículo 2 del Decreto 52/2021, de 24 de marzo, del Consejo de Gobierno, por el que se regula y simplifica el procedimiento de elaboración de las disposiciones normativas de carácter general de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Cumple con los principios de necesidad y eficacia, ya que persigue el interés general mediante el establecimiento de una normativa de tarifas que fomenta el ahorro en el consumo de agua y desincentiva los grandes consumos. Con ello, se pretende, fundamentalmente, asegurar el suministro continuo de agua en cantidad y calidad suficientes para permitir el crecimiento de la Comunidad de Madrid, mediante el fomento del ahorro en el consumo.

Asimismo, cumple con el principio de proporcionalidad, al constituir la nueva regulación el medio más adecuado para cumplir con los objetivos que persigue y contener la regulación imprescindible para la consecución de los mismos.

Es acorde al principio de seguridad jurídica, puesto que el decreto es coherente con el conjunto del ordenamiento jurídico y particularmente con la Ley 17/1984, de 20 de diciembre y con el Decreto 137/1985, de 20 de diciembre, que regulan, entre otras cosas, el régimen económico-financiero del abastecimiento, saneamiento y reutilización en el ámbito de la Comunidad de Madrid. Además, facilita el conocimiento y la comprensión de la estructura tarifaria por los usuarios.

Se cumple también con el principio de transparencia, puesto que se ha posibilitado la participación, en el proceso de elaboración del decreto, de los colectivos y personas afectadas por el mismo. El decreto ha sido sometido a los trámites de consulta pública, audiencia e información pública, según lo dispuesto en los artículos 5 y 9, respectivamente, del Decreto 52/2021, de 24 de marzo, y una vez aprobado, será objeto de publicación en el Portal de Transparencia de la Comunidad de Madrid para general conocimiento y control de la actuación pública.

El decreto también es acorde con el principio de eficiencia, al contribuir a la racionalización de la estructura tarifaria aplicable a los servicios prestados por Canal de Isabel II, empresa perteneciente a la Administración Institucional de la Comunidad de Madrid.

Finalmente, el decreto asegura la sostenibilidad y la eficiencia en la gestión de Canal de Isabel II, pues se generan los fondos suficientes para hacer frente a las nuevas inversio-

nes que permitan garantizar la prestación de los servicios que Canal de Isabel II tiene encomendados.

Para la elaboración de este decreto se han solicitado los informes preceptivos de coordinación y calidad normativa, sobre los análisis de impactos de carácter social de la Consejería de Familia, Juventud y Asuntos Sociales, de las secretarías generales técnicas de las consejerías, de la Secretaría General Técnica de la Consejería de Medio Ambiente, Agricultura e Interior y de la Abogacía de la Comunidad de Madrid.

Se dicta en ejercicio de las competencias que con carácter exclusivo atribuye a la Comunidad de Madrid el artículo 26, apartados 1.8, 2 y 3.1.6 del Estatuto de Autonomía de la Comunidad de Madrid.

El Consejo de Gobierno de la Comunidad de Madrid es competente para dictar este decreto, de acuerdo con lo establecido en el artículo 21.g) y 50.2 de la Ley 1/1983, de 13 de diciembre, del Gobierno y Administración de la Comunidad de Madrid.

En su virtud, a propuesta del Consejero de Medio Ambiente, Agricultura e Interior, el Consejo de Gobierno previa deliberación, en su reunión del día 22 de mayo de 2024,

DISPONE

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 1

Objeto y ámbito de aplicación

El decreto tiene por objeto establecer las tarifas máximas de los servicios de aducción, distribución, alcantarillado, depuración, regeneración y transporte, aplicables en el ámbito territorial en el que Canal de Isabel II, Sociedad Anónima, M. P. (en adelante, Canal de Isabel II), presta tales servicios, bien promovidos directamente o encomendados por la Comunidad de Madrid.

Artículo 2

Definiciones

A los efectos de este decreto se entenderá por:

1. Abastecimiento, compuesto por los siguientes servicios:
 - a) Aducción: comprende las funciones de captación y alumbramiento, embalse, conducciones por arterias o tuberías primarias, tratamiento y depósito.
 - b) Distribución: comprende las funciones de elevación por grupos de presión y el reparto por tuberías, válvulas y aparatos hasta las acometidas particulares.
2. Saneamiento, compuesto por los siguientes servicios:
 - a) Alcantarillado: comprende las funciones de recogida de aguas residuales y pluviales y su evacuación a los distintos puntos de vertido.
 - b) Depuración: comprende la función de devolución a los cauces o medios receptores de las aguas residuales y pluviales, convenientemente depuradas.
3. Reutilización, compuesto por los siguientes servicios:
 - a) Regeneración: comprende las labores de preparación y tratamiento necesarios (terciarios, complementarios, de acondicionamiento y afino), aplicados sobre aguas residuales previamente depuradas, para producir caudales con las características fisicoquímicas y microbiológicas adecuadas para su reutilización.
 - b) Transporte: comprende la conducción del agua regenerada desde la planta de regeneración hasta el punto de suministro que entronca con el sistema de distribución del usuario.
4. Tarifa estacional: se establecen dos períodos a lo largo del año, denominados período estacional de verano y período estacional de invierno. Se considera período estacional de verano el comprendido entre los días 1 de junio y 30 de septiembre, ambos inclusive, y período estacional de invierno el resto del año.
5. Suministro a plurivivienda: aquel que dispone de un contador que registra el consumo de más de una vivienda como, por ejemplo, edificios en altura, viviendas pareadas,

urbanizaciones, etc., en las que no existen contadores posteriores individuales que estén gestionados por Canal de Isabel II. Este suministro puede abastecer, además de a las viviendas, a uno o varios locales de actividad comercial o asimilada y a usos comunes de la finca o núcleo suministrado.

6. Contadores:

- a) Contador único: es un contador que controla el consumo total de la finca suministrada, no existiendo contadores posteriores a éste que estén gestionados por Canal de Isabel II.
- b) Contador divisionario principal: es un contador instalado en la acometida, que conecta una batería de contadores con la red de distribución y controla el consumo total de la finca, batería cuyos contadores son gestionados por Canal de Isabel II.
- c) Contador colectivo principal: es un contador instalado entre la red de distribución de Canal de Isabel II y la red de distribución de titularidad privada, que controla los consumos realizados en dicha red privada, red de la cual derivan los contadores secundarios, no agrupados en baterías, que son gestionados por Canal de Isabel II.
- d) Contador divisionario secundario: es un contador instalado en una batería, que controla el consumo individual de una vivienda, local o uso común de la finca, contador que es gestionado por Canal de Isabel II y que se encuentra asociado a un contador divisionario principal.
- e) Contador colectivo secundario: es un contador instalado en una acometida derivada de una red de distribución privada, contador que es gestionado por Canal de Isabel II y que se encuentra asociado a un contador colectivo principal.

Artículo 3

Tarifas en abastecimiento, saneamiento y reutilización

1. Las tarifas de abastecimiento incluyen los servicios de aducción y distribución, las de saneamiento incluyen los servicios de alcantarillado y depuración, y las de reutilización, los servicios de regeneración y transporte.

Las tarifas de todos los servicios mencionados anteriormente constan de una parte fija, denominada cuota de servicio, en concepto de disponibilidad del mismo, y de una parte variable que depende de los volúmenes de agua suministrados.

2. Para todos los servicios, la tarifa se determinará en base al volumen de agua suministrado.

3. Las tarifas de los servicios se aplicarán a todos los suministros independientemente del uso al que se destinen.

4. Las tarifas de reutilización establecidas en el decreto, serán de aplicación a aquellos usuarios que tengan un consumo bimestral inferior a 150.000 metros cúbicos.

Artículo 4

Grupos de usos

1. La agrupación de los suministros en función del uso al que se destinan, así como de la actividad de la finca suministrada, se define a continuación:

- a) Usos domésticos: se consideran usos domésticos los suministros destinados a vivienda. Se incluyen en este grupo los destinados exclusivamente a vivienda, los destinados a plurivivienda, así como aquellos que suministren a una única vivienda y a uno o varios locales de actividad comercial anejos a la misma. Asimismo, se incluirán en este grupo de usos los suministros destinados a las urbanizaciones cuyas instalaciones de abastecimiento y saneamiento todavía no hayan sido recibidas por los municipios a que correspondan, que tendrán el carácter de abonado único.
- b) Usos asimilados a doméstico: se consideran usos asimilados a los domésticos los suministros destinados exclusivamente a usos comunes en edificios de viviendas como pueden ser calefacción, garajes, riegos de jardines, piscina y demás servicios comunes en régimen de comunidad.
- c) Usos comerciales: se consideran usos comerciales los suministros destinados exclusivamente a fincas en las que se desarrollen actividades de este tipo, así como las de carácter agrícola, ganadero o cinagético.
- d) Usos asimilados a comercial: se consideran usos asimilados a comercial, los suministros destinados a dependencias de organismos oficiales de la Administración General del Estado, Autonómica o Local, donde se lleven a cabo actividades ad-

ministrativas, servicios, enseñanza, cuarteles, hospitales, polideportivos, cementerios y otros de la misma naturaleza. Igualmente, tendrán esta consideración los suministros destinados a obras, extinción de incendios y sedes de organismos internacionales o representaciones de otros Estados. Se incluirán también en este grupo los suministros destinados exclusivamente a usos comunes de centros comerciales o industriales.

- e) Usos industriales: se consideran usos industriales los suministros destinados exclusivamente a fincas en las que se desarrollen actividades de este tipo, así como cualquier otra actividad productiva.
- f) Usos riegos públicos: se consideran usos riegos públicos los suministros de titularidad de la Administración General del Estado, Autonómica o Local destinados a riegos de zonas verdes, parques y jardines, de titularidad y uso público, y con acceso libre.
- g) Otros usos: se consideran otros usos todos aquellos suministros destinados a usos no incluidos en los anteriores grupos, y en particular, los que se realicen en suministros destinados a riegos de zonas verdes no incluidos en los apartados 1.b) y 1.f), fuentes, así como los solares.

2. Para la asignación de un suministro al grupo de usos correspondiente, se tendrá en cuenta tanto los usos a los que éste se destine como la actividad principal de la finca suministrada.

3. A los efectos de la aplicación del coeficiente K, definido en el Decreto 154/1997, de 13 de noviembre, sobre normas complementarias para la valoración de la contaminación de aguas residuales y aplicación de tarifas por depuración de aguas residuales, se considerará que son contaminantes aquellas actividades pertenecientes a los usos descritos en los apartados anteriores 1.c), 1.d) (excluidos los suministros destinados a extinción de incendios) y 1.e) que cumplan cualesquiera de los siguientes criterios:

- a) Que tengan un consumo de agua cuyo caudal conjunto de abastecimiento y autoabastecimiento supere los 22.000 m³/año.
- b) Que tengan un consumo de agua cuyo caudal conjunto de abastecimiento y autoabastecimiento se halle entre 3.500 y 22.000 m³/año, siempre que se trate de actividades industriales incluidas en la referencia CNAE del anexo 3 de la Ley 10/1993, de 26 de octubre, sobre Vertidos Líquidos Industriales al Sistema Integral de Saneamiento.
- c) Todas aquellas instalaciones que, con independencia de su actividad y de su caudal de abastecimiento y autoabastecimiento, produzcan vertidos líquidos industriales al sistema integral de saneamiento que, por sus especiales características, estén sujetas a autorización de vertido, en los términos previstos en el apartado c) del anexo 3 de la Ley 10/1993, de 26 de octubre.

Capítulo II

Tarifas máximas y procedimientos para su cálculo

Artículo 5

Cálculo de bloques o tramos de consumo de la parte variable de la tarifa

1. Para la determinación de los límites de los bloques de consumo de la parte variable de la tarifa, se tendrá en cuenta el valor del parámetro N multiplicado por el volumen unitario establecido para el grupo de usos que corresponda en los artículos 7, 8, 9 y 10.

Para determinar el valor del parámetro N, se tendrán en cuenta las siguientes consideraciones:

- a) En los suministros destinados a usos domésticos, se tendrán en cuenta el número total de viviendas, locales y usos comunes abastecidos a través del contador instalado en dicho suministro, independientemente de que alguna o varias de estas viviendas y locales puedan estar deshabitadas o sin actividad.
- b) En los suministros destinados a usos asimilados a doméstico, se tendrá en cuenta el número total de usos comunes asimilados a doméstico abastecidos a través del contador instalado en dicho suministro. En ningún caso se tendrá en cuenta el número de viviendas y locales que conformen la finca y que disfruten de dichos usos asimilados comunes.

- c) En los suministros destinados a usos comerciales, industriales, asimilados a comercial, riegos públicos y otros usos, el valor de N será igual a uno. Se exceptuarán de esta regla los centros comerciales, mercados de abastos, y galerías comerciales, cuyos suministros se estén efectuando mediante una única acometida con un contador único, en cuyo caso, se tendrá en cuenta el número total de locales o puestos abastecidos a través del contador instalado en dicho suministro.
2. En los suministros destinados exclusivamente a centrales térmicas para agua caliente sanitaria, el consumo registrado se sumará a los consumos realizados en la acometida o acometidas de agua fría que suministren a las mismas viviendas, y se tendrá en cuenta el número de dichas viviendas a los efectos del cálculo de los bloques. En caso de no estar identificado el número de viviendas suministradas, se considerará el número de viviendas igual a uno. Este número podrá ser revisado a petición del titular del contrato que ampare la toma colectiva.
3. En suministros con contador “divisionario principal” no se facturará el consumo diferencia existente entre el volumen de agua registrado por dicho contador divisionario principal y la suma de los consumos registrados por los contadores divisionarios secundarios asociados a él, siempre y cuando dicha diferencia sea menor o igual al quince por ciento del consumo total registrado por los contadores divisionarios secundarios. En caso contrario, se facturará la totalidad del consumo diferencia.
4. Para todos los grupos de usos, los límites de cada bloque de consumo se definen para períodos de consumo de sesenta días, debiéndose ajustar al número de días reales que conforman el período de consumo a facturar. Este ajuste se realizará dividiendo el límite de cada bloque entre sesenta, obteniendo el valor diario en litros para cada bloque, y multiplicando dicho valor diario por el número de días reales del período a facturar, redondeando el producto obtenido a un valor entero en unidades de metro cúbico.
- El consumo obtenido para cada bloque se multiplicará por el precio unitario correspondiente, redondeando el resultado obtenido en euros, al segundo decimal.

Artículo 6

Cálculo de la parte fija o cuota de servicio de la tarifa

1. En las fórmulas utilizadas para el cálculo de la parte fija de la tarifa o cuota de servicio podrán intervenir, en función del uso al que se destine el suministro, los siguientes parámetros:
- a) C_X : Coeficiente o término fijo en función del servicio, siendo X el servicio al que corresponde el coeficiente.
 C_{AD} : Coeficiente correspondiente al servicio de aducción.
 C_{DT} : Coeficiente correspondiente al servicio de distribución.
 C_{AL} : Coeficiente correspondiente al servicio de alcantarillado.
 C_{DP} : Coeficiente correspondiente al servicio de depuración.
 C_{RG} : Coeficiente correspondiente al servicio de regeneración.
 C_{TR} : Coeficiente correspondiente al servicio de transporte.
- b) \varnothing calibre o diámetro del contador instalado en el suministro, expresado en milímetros.
 En caso de no existir contador instalado en el suministro, hasta que se proceda a su instalación, se tomará como \varnothing el calibre de la acometida que suministra a la finca.
- c) N: para el cálculo de este parámetro se tendrán en cuenta las siguientes consideraciones:
- 1.º En los suministros destinados a usos domésticos, N será igual a la suma del número de viviendas, locales y usos comunes abastecidos a través del contador instalado en dicho suministro.
 - 2.º En los suministros destinados de forma exclusiva a una central térmica de agua caliente sanitaria para viviendas, N será igual a 1.
 - 3.º En los suministros de tipo “divisionario principal” o de tipo “colectivo principal”, N será igual a 1.
 - 4.º En los suministros destinados a usos asimilados a doméstico, N será igual a la suma de los usos comunes asimilados a doméstico abastecidos a través del contador instalado en dicho suministro. En ningún caso se tendrá en cuenta para este cálculo, el número de viviendas y locales que conformen la finca y que disfruten de dichos usos asimilados comunes.

- 5.º En los suministros destinados a cualquier otro uso, N será igual a 1, a excepción de los centros comerciales, mercados de abastos, y galerías comerciales, cuyos suministros se estén efectuando mediante una única acometida con un contador único, en cuyo caso, N será igual a la suma de los locales o puestos abastecidos a través del contador instalado en dicho suministro.
2. En los suministros que correspondan a urbanizaciones en las que la construcción o renovación de la red de distribución interna se realice con cargo a una cuota suplementaria, aprobada por el Consejo de Gobierno de la Comunidad de Madrid y específica para dicha urbanización, no se facturarán las cuotas de servicio al contador general “colectivo principal” instalado en dicho suministro.
3. En los contadores considerados como “divisionario principal” no se facturarán las cuotas de servicio desde el momento en que los contadores divisionarios secundarios que dependen de él estén contratados en su totalidad.
4. El resultado de las distintas fórmulas utilizadas para el cálculo de las cuotas de servicio se expresará en euros, redondeando al segundo decimal.
5. Para todos los grupos de usos, las cuotas de servicio se definen para períodos de consumo de sesenta días, debiéndose ajustar al número de días reales que conforman el período de consumo a facturar.

Artículo 7

Tarifas máximas del servicio de aducción

1. La tarifa del servicio de aducción consta de una parte variable en función de los volúmenes de agua suministrados y una parte fija denominada cuota del servicio en función de la disponibilidad del mismo:

- a) La parte variable de la tarifa de aducción se diferencia en dos períodos: período estacional de invierno y período estacional de verano. Cuando el consumo se haya realizado en un período que incluya días de invierno y días de verano, las tarifas se aplicarán repartiendo el consumo total del período facturado proporcionalmente al número de días de cada período estacional que conformen el mismo.

La parte variable de la tarifa de aducción se estructura en bloques del modo siguiente:

1.º Para suministros destinados a usos domésticos o asimilados a doméstico:

- 1.1. Primer bloque: los primeros veinte metros cúbicos consumidos al bimestre (equivalente a un consumo medio diario total en el bimestre de 333 litros), 0,3066 euros por metro cúbico, tanto para el período de invierno como para el período de verano.
- 1.2. Segundo bloque: los siguientes veinte metros cúbicos consumidos al bimestre (equivalentes a un consumo medio diario total en el bimestre de 667 litros), 0,5925 euros por metro cúbico para el período de invierno y 0,7403 euros por metro cúbico para el período de verano.
- 1.3. Tercer bloque: los siguientes veinte metros cúbicos consumidos al bimestre (equivalentes a un consumo medio diario total en el bimestre de 1.000 litros), 1,5269 euros por metro cúbico para el período de invierno y 2,2905 euros por metro cúbico para el período de verano.
- 1.4. Cuarto bloque: el resto del consumo realizado (equivalente a un consumo medio diario total en el bimestre superior a 1.000 litros), 1,7559 euros por metro cúbico para el período de invierno y 2,6341 euros por metro cúbico para el período de verano.

2.º Para suministros destinados a usos comerciales, asimilados a comercial o industriales:

- 2.1. Primer bloque: para los metros cúbicos consumidos al bimestre hasta el límite máximo del primer bloque que aparece en la tabla que se muestra a continuación, 0,4195 euros por metro cúbico, tanto para el período de invierno como para el período de verano.
- 2.2. Segundo bloque: para los metros cúbicos consumidos al bimestre entre el límite máximo del primer bloque y el límite máximo del segundo bloque que aparece en la tabla que se muestra a continuación, 0,5671 euros por

metro cúbico para el período de invierno y 0,7089 euros por metro cúbico para el período de verano.

- 2.3. Tercer bloque: para los metros cúbicos consumidos al bimestre por encima del límite máximo del segundo bloque que aparece en la tabla que se muestra a continuación, 1,0219 euros por metro cúbico para el período de invierno y 1,5328 euros por metro cúbico para el período de verano.

Los límites de los bloques de consumo para usos comerciales, asimilados a comercial o industriales estarán directamente relacionados con el diámetro del contador instalado en la acometida.

Los puntos de corte de los bloques de consumo se determinarán según se describe en la siguiente tabla:

Diámetro del contador (mm)	<=15	20	25	30	40	50	65	80	100	>100
Primer bloque hasta (m ³ /bimestre)	90	150	200	350	450	600	800	900	900	900
Segundo bloque hasta (m ³ /bimestre)	180	300	400	700	900	1.200	1.600	1.800	1.800	1.800

3.º Para suministros destinados a usos riegos públicos:

- 3.1. Primer bloque: para los metros cúbicos consumidos al bimestre hasta el límite máximo del primer bloque que aparece en la tabla que se muestra a continuación, 0,4195 euros por metro cúbico, tanto para el período de invierno como para el período de verano.
- 3.2. Segundo bloque: para los metros cúbicos consumidos al bimestre entre el límite máximo del primer bloque y el límite máximo del segundo bloque que aparece en la tabla que se muestra a continuación, 0,5925 euros por metro cúbico para el período de invierno y 0,7403 euros por metro cúbico para el período de verano.
- 3.3. Tercer bloque: para los metros cúbicos consumidos al bimestre entre el límite máximo del segundo bloque y el límite máximo del tercer bloque que aparece en la tabla que se muestra a continuación, 1,2979 euros por metro cúbico para el período de invierno y 1,9469 euros por metro cúbico para el período de verano.
- 3.4. Cuarto bloque: para los metros cúbicos consumidos al bimestre por encima del límite máximo del tercer bloque que aparece en la tabla que se muestra a continuación, 1,4926 euros por metro cúbico para el período de invierno y 2,2389 euros por metro cúbico para el período de verano.

Los límites de los bloques de consumo para usos riegos públicos estarán directamente relacionados con el diámetro del contador instalado en la acometida. Los puntos de corte de los bloques de consumo se determinarán según se describe en la siguiente tabla:

Diámetro del contador (mm)	<=15	20	25	30	40	50	65	80	100	>100
Primer bloque hasta (m ³ /bimestre)	35	105	105	245	315	420	560	630	630	630
Segundo bloque hasta (m ³ /bimestre)	70	210	210	490	630	840	1.120	1.260	1.260	1.260
Tercer bloque hasta (m ³ /bimestre)	140	420	420	980	1.260	1.680	2.240	2.520	2.520	2.520

4.º Para suministros destinados a otros usos:

- 4.1. Primer bloque: los primeros veinte metros cúbicos consumidos al bimestre (equivalente a un consumo medio diario total en el bimestre de 333 litros), 0,4195 euros por metro cúbico, tanto para el período de invierno como para el período de verano.
- 4.2. Segundo bloque: los siguientes veinte metros cúbicos consumidos al bimestre (equivalentes a un consumo medio diario total en el bimestre de 667 litros), 0,5925 euros por metro cúbico para el período de invierno y 0,7403 euros por metro cúbico para el período de verano.
- 4.3. Tercer bloque: los siguientes veinte metros cúbicos consumidos al bimestre (equivalentes a un consumo medio diario total en el bimestre

- de 1.000 litros) 1,5269 euros por metro cúbico para el período de invierno y 2,2905 euros por metro cúbico para el período de verano.
- 4.4. Cuarto bloque: el resto del consumo realizado (equivalente a un consumo medio diario total en el bimestre superior a 1.000 litros), 1,7559 euros por metro cúbico para el período de invierno y 2,6341 euros por metro cúbico para el período de verano.
- b) La parte fija de la tarifa del servicio de aducción se denomina cuota de servicio de aducción. Esta cuota se factura por la disponibilidad del servicio y es independiente de que exista o no consumo. La cuota de servicio es resultado de la siguiente fórmula:
- 1.º Para suministros destinados a plurivivienda, se multiplica el término fijo C_{AD} por 15 elevado al cuadrado más 225, y todo ello por N; es decir, $C_{AD} \times (15^2 + 225) \times N$.
 - 2.º Para el resto de suministros domésticos, así como para todos los demás grupos de usos, se multiplica el término fijo C_{AD} por \emptyset elevado al cuadrado, más 225 por N; es decir, $C_{AD} \times (\emptyset^2 + 225) \times N$.

Para todos los suministros, el valor del coeficiente C_{AD} es igual a 0,0183.

Artículo 8

Tarifas máximas del servicio de distribución

1. La tarifa del servicio de distribución consta de una parte variable que depende de los volúmenes suministrados y una parte fija denominada cuota de servicio en función de la disponibilidad del mismo:

- a) La parte variable de la tarifa del servicio de distribución se estructura en bloques del modo siguiente:
- 1.º Para suministros destinados a usos domésticos, asimilados a doméstico, u otros usos:
 - 1.1. Primer bloque: los primeros veinte metros cúbicos consumidos al bimestre (equivalente a un consumo medio diario total en el bimestre de 333 litros), 0,1381 euros por metro cúbico.
 - 1.2. Segundo bloque: los siguientes veinte metros cúbicos consumidos al bimestre (equivalentes a un consumo medio diario total en el bimestre de 667 litros), 0,2271 euros por metro cúbico.
 - 1.3. Tercer bloque: los siguientes veinte metros cúbicos consumidos al bimestre (equivalentes a un consumo medio diario total en el bimestre de 1.000 litros), 0,5819 euros por metro cúbico.
 - 1.4. Cuarto bloque: el resto del consumo realizado (equivalente a un consumo medio diario total en el bimestre superior a 1.000 litros), 0,6692 euros por metro cúbico.
 - 2.º Para suministros destinados a usos comerciales, asimilados a comercial o industriales:
 - 2.1. Primer bloque: para los metros cúbicos consumidos al bimestre hasta el límite máximo del primer bloque que aparece en la tabla que se muestra a continuación, 0,1308 euros por metro cúbico.
 - 2.2. Segundo bloque: para los metros cúbicos consumidos al bimestre entre el límite máximo del primer bloque y el límite máximo del segundo bloque que aparece en la tabla que se muestra a continuación, 0,2176 euros por metro cúbico.
 - 2.3. Tercer bloque: para los metros cúbicos consumidos al bimestre por encima del límite máximo del segundo bloque que aparece en la tabla que se muestra a continuación, 0,5187 euros por metro cúbico.

Los límites de los bloques de consumo para usos comerciales, asimilados a comercial o industriales estarán directamente relacionados con el diámetro del contador instalado en la acometida.

Los puntos de corte de los bloques de consumo se determinarán según se describe en la siguiente tabla:

Diámetro del contador (mm)	<=15	20	25	30	40	50	65	80	100	>100
Primer bloque hasta (m ³ /bimestre)	90	150	200	350	450	600	800	900	900	900
Segundo bloque hasta (m ³ /bimestre)	180	300	400	700	900	1.200	1.600	1.800	1.800	1.800

- 3.º Para suministros destinados a usos riegos públicos se aplican los precios del apartado 1.a) 1.º a los bloques de consumo determinados de acuerdo con la tabla que figura en el artículo 7 apartado 1.a) 3.º.
- b) La parte fija de la tarifa del servicio de distribución se denomina cuota de servicio de distribución. Esta cuota se factura por la disponibilidad del servicio y es independiente de que exista o no consumo. La cuota de servicio es resultado de la siguiente fórmula:
- 1.º Para suministros destinados a plurivivienda, se multiplica el término fijo C_{DT} por 15 elevado al cuadrado más 225, y todo ello por N; es decir, $C_{DT} \times (152 + 225) \times N$.
- 2.º Para el resto de suministros domésticos, así como para todos los demás grupos de usos, se multiplica el término fijo C_{DT} por \emptyset elevado al cuadrado, más 225 por N; es decir, $C_{DT} \times (\emptyset^2 + 225 \times N)$.

Para todos los suministros, el valor del coeficiente C_{DT} es igual a 0,0083.

Artículo 9

Tarifas máximas del servicio de alcantarillado

1. La tarifa del servicio de alcantarillado consta de una parte variable en función de los volúmenes de agua suministrados y de una parte fija denominada cuota del servicio en función de la disponibilidad del mismo:

- a) La parte variable de la tarifa del servicio de alcantarillado se estructura en bloques del modo siguiente:
- 1.º Para suministros destinados a usos domésticos, asimilados a doméstico o al grupo de otros usos:
- 1.1. Primer bloque: los primeros veinte metros cúbicos consumidos al bimestre (equivalente a un consumo medio diario total en el bimestre de 333 litros), 0,1131 euros por metro cúbico.
 - 1.2. Segundo bloque: los siguientes veinte metros cúbicos consumidos al bimestre (equivalentes a un consumo medio diario total en el bimestre de 667 litros), 0,1299 euros por metro cúbico.
 - 1.3. Tercer bloque: los siguientes veinte metros cúbicos consumidos al bimestre (equivalentes a un consumo medio diario total en el bimestre de 1.000 litros), 0,1708 euros por metro cúbico.
 - 1.4. Cuarto bloque: el resto del consumo realizado (equivalente a un consumo medio diario total en el bimestre superior a 1.000 litros), 0,1964 euros por metro cúbico.
- 2.º Para suministros destinados a usos comerciales, asimilados a comercial, o industriales:
- 2.1. Primer bloque: los primeros veinticinco metros cúbicos consumidos al bimestre (equivalente a un consumo medio diario total en el bimestre de 417 litros), 0,1131 euros por metro cúbico.
 - 2.2. Segundo bloque: los siguientes veinticinco metros cúbicos consumidos al bimestre (equivalentes a un consumo medio diario total en el bimestre de 833 litros), 0,1243 euros por metro cúbico.
 - 2.3. Tercer bloque: el resto del consumo realizado (equivalente a un consumo medio diario total en el bimestre superior a 833 litros), 0,1521 euros por metro cúbico.
- b) La parte fija de la tarifa del servicio de alcantarillado se denomina cuota de servicio de alcantarillado. Esta cuota se factura por la disponibilidad del servicio y es independiente de que exista o no consumo. La cuota de servicio es resultado de la siguiente fórmula:
- 1.º Para suministros destinados a usos domésticos, el término fijo C_{AL} multiplicado por N; es decir, $C_{AL} \times N$.

- 2.º Para los suministros destinados a usos asimilados a doméstico, comerciales, asimilados a comercial, industriales o al grupo de otros usos, el término fijo C_{AL} multiplicado por la centésima parte del cuadrado de \varnothing ; es decir, $C_{AL} \times \varnothing^2 / 100$.

Para todos los suministros, el valor del coeficiente C_{AL} es igual a 1,1402.

2. Para el caso de autoabastecimiento, de forma parcial o total, con contador instalado en el sistema de aducción propia, la tarifa a aplicar en el servicio de alcantarillado será la establecida en los apartados 1.a) y 1.b) del presente artículo.

Artículo 10

Tarifas máximas del servicio de depuración

1. La tarifa del servicio de depuración consta de una parte variable en función de los volúmenes de agua suministrados y una parte fija denominada cuota de servicio en función de la disponibilidad del mismo:

- a) La parte variable de la tarifa del servicio de depuración se estructura en bloques del modo siguiente:

- 1.º Para suministros destinados a usos domésticos, asimilados a doméstico, o al grupo de otros usos:

- 1.1. Primer bloque: los primeros veinte metros cúbicos consumidos al bimestre (equivalente a un consumo medio diario total en el bimestre de 333 litros), 0,3129 euros por metro cúbico.
- 1.2. Segundo bloque: los siguientes veinte metros cúbicos consumidos al bimestre (equivalentes a un consumo medio diario total en el bimestre de 667 litros), 0,3840 euros por metro cúbico.
- 1.3. Tercer bloque: los siguientes veinte metros cúbicos consumidos al bimestre (equivalentes a un consumo medio diario total en el bimestre de 1.000 litros), 0,6300 euros por metro cúbico.
- 1.4. Cuarto bloque: el resto del consumo realizado (equivalente a un consumo medio diario total en el bimestre superior a 1000 litros), 0,7245 euros por metro cúbico.

- 2.º Para suministros destinados a usos comerciales, asimilados a comercial o industriales:

- 2.1. Primer bloque: los primeros veinticinco metros cúbicos consumidos al bimestre (equivalente a un consumo medio diario total en el bimestre de 417 litros), 0,3129 euros por metro cúbico.
- 2.2. Segundo bloque: los siguientes veinticinco metros cúbicos consumidos al bimestre (equivalentes a un consumo medio diario total en el bimestre de 833 litros), 0,3575 euros por metro cúbico.
- 2.3. Tercer bloque: el resto del consumo realizado (equivalente a un consumo medio diario total en el bimestre superior a 833 litros), 0,5458 euros por metro cúbico.

- 3.º En el caso de los usos descritos en los apartados 1.c), 1.d) y 1.e) del artículo 4, afectados por el coeficiente K , definido en el Decreto 154/1997, de 13 de noviembre, el precio del metro cúbico suministrado en el abastecimiento se multiplicará por el valor del coeficiente K .

Los criterios y procedimientos para la determinación y, en su caso, revisión del valor de K , serán los que dispone el Decreto 154/1997, de 13 de noviembre.

- b) La parte fija de la tarifa del servicio de depuración se denomina cuota de servicio de depuración. Esta cuota se factura por la disponibilidad del servicio y es independiente de que exista o no consumo. La cuota de servicio es resultado de la siguiente fórmula:

- 1.º Para suministros destinados a usos domésticos o asimilados a doméstico, el término fijo C_{DP} multiplicado por N ; es decir, $C_{DP} \times N$.

2.º Para los suministros destinados a usos comerciales, asimilados a comercial, industriales o al grupo de otros usos, el término fijo C_{DP} multiplicado por la centésima parte del cuadrado de \varnothing ; es decir, $C_{DP} \times \varnothing^2 / 100$.

Para todos los suministros, el valor del coeficiente C_{DP} es igual a 3,1527.

2. Para el caso de autoabastecimiento, de forma parcial o total, con contador instalado en el sistema de aducción propia, la tarifa a aplicar en el servicio de depuración será la establecida en los apartados 1.a) y 1.b) del presente artículo.

3. Para el caso de autoabastecimiento mediante pozo y en ausencia de contador, para la determinación de la parte fija de la tarifa se tomará como \varnothing el del interior de la tubería de impulsión. Si se tratara de un canal, se tomaría la mitad del diámetro de la superficie circular equivalente a la sección hidráulica del mismo. Para el caso de autoabastecimiento mediante pozo y en ausencia de contador, el volumen de agua abastecida en el período de facturación se determinará por los procedimientos regulados en artículo 3.3 del Decreto 154/1997, de 13 de noviembre.

4. Cuando el suministro de agua proceda de un autoabastecimiento y se destine a usos domésticos o asimilados a doméstico, en ausencia de contador, se aplicará una tarifa fija, cuyo importe bimestral máximo será de 23,93 euros, que se facturará al usuario que disfrute del servicio de depuración. Si la fuente de autoabastecimiento suministra a más de un usuario doméstico y/o asimilado a doméstico [(N > 1)], el importe de la tarifa será el resultado de multiplicar la misma por el número de viviendas y/o usos suministrados, y se facturará al colectivo, comunidad de propietarios o usuarios, entidad urbanística de conservación o ente de cualquier naturaleza que agrupe a los usuarios que disfruten del servicio de depuración.

5. En cualquier momento, los usuarios podrán solicitar a Canal de Isabel II la instalación de un contador en los pozos o fuentes de abastecimiento que no cuenten con los mismos, con la finalidad de que se pueda calcular el importe de la tarifa de este servicio de la forma indicada en los apartados 1.a) y 1.b) del presente artículo.

Artículo 11

Tarifas máximas del servicio de regeneración

1. La tarifa del servicio de regeneración consta de una parte variable en función de los volúmenes de agua suministrados y una parte fija denominada cuota de servicio en función de la disponibilidad del mismo.

a) La parte variable de la tarifa del servicio de regeneración se estructura en tres bloques del modo siguiente:

1.º Para todos los suministros:

1.1. Primer bloque: para los metros cúbicos consumidos al bimestre hasta el límite máximo del primer bloque que aparece en la tabla que se muestra a continuación, 0,3976 euros por metro cúbico.

1.2. Segundo bloque: para los metros cúbicos consumidos al bimestre entre el límite máximo del primer bloque y el límite máximo del segundo bloque que aparece en la tabla que se muestra a continuación, 0,3677 euros por metro cúbico.

1.3. Tercer bloque: para los metros cúbicos consumidos al bimestre por encima del límite máximo del segundo bloque que aparece en la tabla que se muestra a continuación, 0,3388 euros por metro cúbico.

Los límites de los bloques de consumo estarán directamente relacionados con el diámetro del contador instalado en la acometida.

Los puntos de corte de los bloques de consumo se determinarán según se describe en la siguiente tabla:

Diámetro del contador (mm)	<=15	20	25	30	40	50	65	80	100	>100
Primer bloque hasta (m³/bimestre)	150	450	450	1.050	1.350	1.800	2.400	2.700	2.700	2.700
Segundo bloque hasta (m³/bimestre)	600	1.800	1.800	4.200	5.400	7.200	9.600	10.800	10.800	10.800

- b) La parte fija de la tarifa del servicio de regeneración se denomina cuota de servicio de regeneración. Esta cuota se factura por la disponibilidad del servicio y es independiente de que exista o no consumo.
- 1.º Para todos los suministros: la cuota de servicio será resultado de la siguiente fórmula: se multiplica el término fijo C_{RG} por \emptyset elevado al cuadrado, más 225 por N; es decir, $C_{RG} \times (\emptyset^2 + 225 \times N)$. El valor del coeficiente C_{RG} es igual a 0,0183.

Artículo 12

Tarifas máximas del servicio de transporte

1. La tarifa del servicio de transporte consta de una parte variable en función de los volúmenes de agua suministrados y una parte fija denominada cuota de servicio en función de la disponibilidad del mismo:

- a) La parte variable de la tarifa del servicio de transporte se estructura en tres bloques del modo siguiente:
- 1.º Para todos los suministros:
- 1.1. Primer bloque: para los metros cúbicos consumidos al bimestre hasta el límite máximo del primer bloque, 0,1281 euros por metro cúbico.
 - 1.2. Segundo bloque: para los metros cúbicos consumidos al bimestre entre el límite máximo del primer bloque y el límite máximo del segundo bloque, 0,1070 euros por metro cúbico.
 - 1.3. Tercer bloque: para los metros cúbicos consumidos al bimestre por encima del límite máximo del segundo bloque, 0,0849 euros por metro cúbico.

Se aplicarán los precios anteriores a los bloques de consumo determinados de acuerdo con la tabla que figura en el artículo 11, apartado 1.a).1.º.

- b) La parte fija de la tarifa del servicio de transporte se denomina cuota de servicio de transporte. Esta cuota se factura por la disponibilidad del servicio y es independiente de que exista o no consumo.
- 1.º Para todos los suministros: la cuota de servicio es resultado de la siguiente fórmula: se multiplica el término fijo C_{TR} por \emptyset elevado al cuadrado, más 225 por N; es decir, $C_{TR} \times (\emptyset^2 + 225 \times N)$. El valor del coeficiente C_{TR} es igual a 0,0083.

Artículo 13

Consumidores vulnerables

La orden por la que se aprueben las tarifas de los servicios de abastecimiento, saneamiento y reutilización prestados por Canal de Isabel II, establecerá las bonificaciones a las que tengan derecho las personas que, por sus características socioeconómicas, no puedan hacer frente a las mismas.

Las personas que, según la orden de tarifas, tengan derecho a una bonificación en su factura de agua, gozarán de especial atención por parte de personal cualificado de los servicios comerciales de Canal de Isabel II.

Artículo 14

Suministros destinados a riego sin posibilidad técnica de instalación de contador

Si el suministro se destina a riegos y no dispone de contador instalado ni posibilidad técnica de llevar a cabo su instalación, para el cálculo de la parte fija de la tarifa o cuota de servicio, se tomará como \emptyset el calibre de la acometida que suministra a la zona a regar. Si se desconoce también el calibre de la acometida que suministra a la zona a regar, se tomará como referencia para dicho cálculo el diámetro del contador que correspondería a la acometida necesaria para abastecer dicha zona, dimensionada en función del tipo de cultivo o plantación existente, tomando como referencia los siguientes valores medios:

- a) Consumo anual por metro cuadrado de superficie de césped: 1,5226 metros cúbicos.
- b) Consumo anual por metro cuadrado de superficie arbustiva: 0,4344 metros cúbicos.
- c) Consumo anual por metro cuadrado de superficie forestal: 0,0800 metros cúbicos.

De igual forma, para el cálculo de la parte variable de la tarifa, el consumo se calculará por estimación, en función de los metros cuadrados de superficie a regar y el tipo de cultivo o plantación existente, tomando como referencia los valores medios reflejados anteriormente.

Artículo 15

Aplicación por los municipios de las tarifas de aducción y depuración aplicables a Canal de Isabel II

Aquellos ayuntamientos a los que corresponda la distribución del agua, a tenor de lo establecido en la Ley 17/1984, de 20 de diciembre, incorporarán a las liquidaciones que emitan en relación con el servicio de distribución, las correspondientes a los servicios de aducción y/o depuración de acuerdo con lo dispuesto en la Orden que desarrolle el decreto, cuyos importes han de ser percibidos por Canal de Isabel II, S. A., M. P., cuando ésta presta dichos servicios.

Artículo 16

Aplicación de las tarifas de aducción a los Ayuntamientos abastecidos en alta por Canal de Isabel II

A los consumos realizados en ayuntamientos a los que Canal de Isabel II abastece de agua en alta por no haber cumplido aún los trámites previstos en la Orden 381/1986, de 4 de marzo, para la adecuación de sus tarifas a lo previsto en la Ley 17/1984, de 20 de diciembre, se les aplicará la tarifa de aducción establecida para los suministros pertenecientes al grupo de otros usos en la Orden que desarrolle el decreto, tanto en la cuota de servicio como en la parte variable, mientras no cumplimenten este requisito.

A los efectos de cálculo de la cuota de servicio, en estos suministros, N será igual a la suma del número de viviendas, locales comerciales e industrias censadas en el municipio, certificado por el propio ayuntamiento o, en su defecto, el que figure en el censo oficial de la Comunidad de Madrid.

El mismo dato servirá como referencia para aplicación del número de unidades a los efectos de determinar los límites de los bloques de consumo.

Los cambios que se produzcan en el número de viviendas, locales comerciales o industrias en estos municipios surtirán efecto en la factura siguiente que se emita tras la comunicación oficial de la variación.

DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNICA

Información a la Asamblea de Madrid

De este decreto se informará a la comisión correspondiente de la Asamblea de Madrid.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA ÚNICA

Derogación de normas

Queda derogado el Decreto 29/2018, de 17 de abril, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueban las tarifas máximas de los servicios de aducción, distribución, alcantarillado, depuración y reutilización del agua en el ámbito de la Comunidad de Madrid, así como cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a este decreto.

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA

Habilitación normativa

Se habilita al titular de la consejería competente por razón de la materia para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo y ejecución del decreto.

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA

Entrada en vigor

El presente decreto entrará en vigor el día de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 22 de mayo de 2024.

El Consejero de Medio Ambiente, Agricultura e Interior,
CARLOS NOVILLO PIRIS

La Presidenta,
ISABEL DÍAZ AYUSO
(03/7.935/24)



I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 2** *RESOLUCIÓN de 17 de mayo de 2024, 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 KCI Clinic Spain, S. L. (Código número 28103852012024).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa KCI Clinic Spain, S. L., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 22 de marzo de 2024, 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 17 de mayo de 2024.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

CONVENIO COLECTIVO KCI CLINIC SPAIN, S.L.

Reunida la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de KCI CLINIC SPAIN, S.L., formada por dos Representantes la Representación Legal de las Personas Trabajadoras y un Representante de la Compañía, tras las negociaciones mantenidas entre ambas partes, han llegado, al amparo del Título III del E.T. al siguiente

Acuerdo de Convenio**I. Ámbito de aplicación**

El ámbito de aplicación del presente Convenio es:

1. Territorial.

Centro de Trabajo de Madrid, así como aquellas localidades que estén adscritas a dicho centro de trabajo y presten servicios a las personas trabajadoras cuyos Grupos profesionales y funciones se encuentren incluidos dentro del ámbito personal de aplicación de este Convenio.

2. Personal

Estará incluida dentro del presente Convenio, toda la Plantilla de los Centros comprendidos en el ámbito territorial, a excepción de posiciones de Dirección, Jefatura, Supervisión, RRHH y Asistencia a la Dirección.

3. Temporal.

La duración del presente Convenio será desde el 1 de noviembre de 2023 hasta el 31 de diciembre del 2024 prorrogándose por años sucesivos, salvo denuncia por escrito de una de las partes con dos meses de antelación a su vencimiento o al de cualquiera de sus prórrogas.

II. Clasificación del personal**1. Clasificación del Personal por Grupos Profesionales.**

El personal estará encuadrado por grupos profesionales dentro de los grupos y subgrupos que se establecen en el Anexo A.

La ordenación en grupos y subgrupos no supone necesariamente primacía de unos con respecto a otros.

Teniendo en cuenta el carácter enunciativo de los grupos y subgrupos a que se hace referencia en el Anexo A, no supone obligación por parte de la Compañía de tener cubiertos todos y cada uno de los que se señalan.

2. Asignación de funciones.

a) La asignación de tareas y funciones, como parte de la organización del trabajo, es competencia exclusiva de la Compañía, respetando, no obstante, los requisitos y funciones básicas especificadas en los grupos y subgrupos profesionales.

b) La Compañía revisará con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (en adelante, RLPT) el subgrupo profesional y nivel dado a cada puesto en virtud de las funciones y tareas asignadas a éstos y/o sus modificaciones.

En el caso de no llegarse a un acuerdo sobre el subgrupo profesional y nivel asignado por la Compañía a un determinado puesto, podrá acudir a la autoridad competente, permaneciendo entretanto la decisión de la Compañía.

c) Puestos de nueva creación: En los puestos de nueva creación todo el proceso anterior será realizado por la Compañía, comunicando los resultados a la RLPT. Si en el plazo de 10 días naturales no se hubiese formulado ninguna objeción, se entenderá que existe acuerdo sobre su pertenencia al subgrupo profesional y nivel asignado.

Si dentro del plazo de 10 días se hubiese hecho saber por la RLPT a la Compañía su disconformidad con el subgrupo asignado, y razones de esta, se procederá según lo especificado en el punto b) anterior.

d) Revisión de los subgrupos profesionales y sus niveles: Se fijarán de mutuo acuerdo fecha y plazo, para que, anualmente, se revisen y resuelvan las reclamaciones individuales sobre subgrupos y niveles profesionales.

Cuando una persona trabajadora considere que su subgrupo o nivel profesional es incorrecto, una vez revisado con su responsable y de no estar conforme con su decisión, podrá acudir, a través de la RLPT, al procedimiento de revisión anual regulado en el párrafo anterior.

3. Contratos de Trabajo:

- a) El Contrato de trabajo se presume por tiempo indefinido y basado en los principios definidos en el Estatuto de los Trabajadores sobre garantías de la estabilidad de la relación de trabajo; dicho contrato deberá realizarse por escrito y en él se especificarán las condiciones de contratación.
- b) No obstante, cuando por circunstancias excepcionales de la producción, el servicio o cualquier otra actividad de la Compañía se requiera la celebración de contratos temporales, la Compañía podrá optar por la modalidad contractual, entre las siguientes:
 - Contrato de trabajo de duración determinada por circunstancias de la producción:

Contrato por circunstancias de la producción:

- a) Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no responda a los supuestos previstos en el artículo 16.1 del Estatuto de los Trabajadores.
- b) Entre las oscilaciones a las que se refiere el punto anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.
- c) Los contratos de duración determinada por circunstancias de la producción, tendrán, como máximo, la duración máxima establecida en el Convenio General de la Industria Química en vigor en el momento de la contratación.
- d) Igualmente, las empresas incluidas en el ámbito funcional de aplicación de este convenio se podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en el párrafo cuarto del artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores.
 - Contrato por sustitución de persona trabajadora:

Se establece lo previsto en el artículo 15.3 del Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes particularidades:

- a) Se especificará siempre el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.
- b) Podrá utilizarse esta modalidad contractual para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, siempre y cuando esa reducción venga determinada por causa legal o contemplada en el presente convenio colectivo.

Las personas con este tipo de contrato tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que el resto de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven en la naturaleza y duración de su contrato.

Asimismo, podrá celebrarse cualquier tipo de contrato de trabajo cuya modalidad esté recogida en la legislación laboral vigente en cada momento.

En cualquiera de los tipos de contratación temporal, la Compañía comunicará anticipadamente a la RLPT sobre las causas que lo motiven, así como de su duración estimada.

Al término del contrato de trabajo temporal, la persona percibirá la indemnización legalmente establecida para la finalización de esta modalidad contractual, salvo que dicho contrato fuese transformado en contrato por tiempo indefinido.

Las diversas modalidades de contratación deben corresponderse de forma efectiva con la finalidad legal o convencionalmente establecida. En el supuesto de que algún contrato temporal fuera celebrado en fraude de ley, en aplicación del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores se considerará celebrado por tiempo indefinido.

III. Ingresos, cambios de puesto, traslados, ascensos y ceses

1. Ingresos.

El ingreso de las personas trabajadoras por tiempo indefinido se ajustará a las normas legales generales convencionales, así como a las normas establecidas respecto al Servicio Público de Empleo Estatal.

Tendrán derecho preferentemente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la Compañía con carácter temporal.

La Compañía determinará las pruebas selectivas a realizar para el ingreso y la documentación a aportar.

2. Cobertura de Posiciones

La Compañía comunicará a la RLPT los puestos de trabajo que piensan cubrir, las condiciones y requisitos mínimos que deben reunir las candidaturas y el tipo de pruebas para la comprobación de dichas condiciones y requisitos.

La RLPT podrá recabar de la Compañía la información necesaria para comprobar que la persona contratada cumple los requisitos mínimos exigidos para el puesto de trabajo de que se trate.

En el marco de lo expuesto, la RLPT será informada con antelación de todo el proceso de reclutamiento externo o interno para la cobertura de una posición con las siguientes garantías:

- a) Información de la decisión de apertura de una posición a la aplicación de candidaturas internas, así como de la apertura de un proceso de reclutamiento externo.
- b) Información del perfil y requerimientos del puesto.
- c) Comunicación de la lista de candidatos internos que han presentado su candidatura al proceso.
- d) Información de los candidatos preseleccionados, sobre la que la RLPT podrá presentar las alegaciones pertinentes sobre el proceso de selección.
- e) Información de la decisión adoptada.

La Compañía, en el marco de su autonomía y capacidad de dirección, velará por favorecer la promoción interna frente a la contratación externa.

3. Periodo de Prueba.

El ingreso de personas trabajadoras por tiempo indefinido se considerará hecho a título de prueba, cuyo período será variable según la índole de los puestos a cubrir y en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Grupo Profesional 3: 6 meses.
- Grupo Profesional 2: 3 meses.
- Grupo Profesional 1: 2 meses.

Sólo se entenderá que los trabajadores y las trabajadoras están sujetas a Período de Prueba si así consta por escrito. Durante el Período de Prueba, tanto la Compañía como las personas trabajadoras podrán rescindir el Contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Transcurrido el plazo de prueba, las personas trabajadoras ingresarán con contrato indefinido en la plantilla, computándose a todos los efectos el Período de Prueba. 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 periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

4. Cambios de puesto.

Se entiende por cambio de puesto aquel que no implica necesariamente cambio de residencia.

Cuando se produzca un cambio de puesto de los regulados en los apartados siguientes, la persona afectada, si no conociere el nuevo puesto, deberá pasar por un período de entrenamiento que será definido por la persona responsable del puesto y que comprenderá el conocimiento de las medidas de seguridad relativas al puesto.

- a) Cambio de puesto por exceso de plantilla:

En los casos de personas adscritas, con carácter forzoso, a un grupo distinto del suyo por exceso de plantilla, deberán ser reintegradas a su grupo de origen cuando exista vacante de su categoría.

- b) Cambio temporal a puesto de superior subgrupo o nivel:

La Compañía, en caso de necesidad, podrá destinar a las personas trabajadoras a realizar funciones de superior subgrupo profesional reintegrándolos/as a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

La Compañía informará previamente a la RLPT, en aquellos casos cuya duración estime superior a 15 días.

Este cambio no podrá ser de duración superior a cuatro meses ininterrumpidos o a seis discontinuos al año, salvo los casos de enfermedad, accidente de trabajo, licencias y excedencia especial, en cuyo caso la situación se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado.

Salvo la sustitución de persona trabajadora o lo previsto en el párrafo siguiente, si un puesto se cubre durante cuatro meses consecutivos por una persona de subgrupo o nivel inferior y subsiste la necesidad del mismo el puesto deberá cubrirse siguiendo el procedimiento previsto en el apartado de la Cobertura de Puestos.

Si el tiempo de permanencia en el nuevo puesto fuera superior a 12 meses, la persona trabajadora adquirirá el nuevo subgrupo o nivel definitivamente.

La retribución de este personal mientras desempeñe trabajos en un subgrupo o nivel superior, será la correspondiente a la misma.

c) Cambio temporal a puesto de inferior subgrupo o nivel:

Por necesidades justificadas de la Compañía, se podrá destinar a la persona trabajadora a funciones de inferior subgrupo profesional a la que esté adscrito/a, conservando la retribución correspondiente a su subgrupo, informándose previamente a la RLPT en aquellos casos en que la duración se prevea superior a 15 días. Salvo casos muy excepcionales, como por ejemplo exceso de plantilla, de los que se informará a la RLPT, esta situación no podrá prolongarse por un período superior a dos meses con el fin de no perjudicar su formación profesional.

Asimismo, evitará la Compañía reiterar la realización de estos trabajos de inferior subgrupo o nivel profesional a una misma persona. Si el cambio de destino para el desempeño de trabajos de subgrupo o nivel inferior tuviera su origen en petición de la persona trabajadora, se le asignará la retribución que corresponda al trabajo efectivamente realizado.

d) Cambio de puesto de igual subgrupo o nivel:

Los cambios de puesto dentro del mismo subgrupo profesional son facultad de organización de la Empresa, si bien, en aquellos casos en que el cambio suponga alguna mejora o beneficio para la persona trasladada, tendrá preferencia la de mayor antigüedad en la categoría de que se trate. Mensualmente, se facilitará información a la RLPT de los cambios de puestos efectuados, con carácter permanente, entre Divisiones.

La Compañía informará a la RLPT con la antelación posible, de los cambios laterales entre Divisiones a petición la persona trabajadora, contando con la autorización previa del solicitante del cambio de puesto, o bien cuando esta información vaya a hacerse pública.

e) Cambios tecnológicos y otras modificaciones:

La Compañía informará previamente a RLPT sobre: Cambios tecnológicos, traslados de instalaciones, eliminación de maquinaria u otros cambios de similar naturaleza que afecten substancialmente a uno o más grupos o subgrupos profesionales y/o a la situación de empleo en la Compañía.

La Compañía facilitará al personal afectado por estos cambios tecnológicos, un curso de reconversión o perfeccionamiento profesional. El coste del curso será a cargo de la Compañía.

5. Traslados.

Son traslados los cambios que impliquen necesariamente cambios de residencia para la persona afectada, y podrá efectuarse por solicitud de la persona interesada, por acuerdo entre la Empresa y el solicitante, por necesidades del servicio, y por permuta.

a) Traslado por solicitud de la persona interesada:

Cuando el traslado se efectúe a solicitud de la persona interesada, previa aceptación de la Compañía, este carecerá de derecho a indemnización por los gastos que origine al cambio.

b) Traslado por mutuo acuerdo:

Cuando el traslado se efectúe de mutuo acuerdo entre la Compañía y la persona trabajadora, se estará a las condiciones establecidas, por escrito, entre ambas partes.

c) Traslado por necesidades del servicio:

Cuando las necesidades de trabajo lo justifiquen y no se llegue a un acuerdo, la Compañía, podrá llevar a cabo el traslado siempre y cuando garantice a la persona trasladada todos los derechos que tuviese adquiridos, así como cualesquier otros que en el futuro puedan establecerse. De dicho traslado se pasará comunicación a la RLPT.

La facultad de traslado que se concede a la Compañía solo podrá ser ejercida con el personal que lleve a su servicio menos de 10 años y tan solo por una vez y se deberá ejercer por la Empresa según el orden inverso de antigüedad, considerándose los hijos menores a cargo como motivo de exención en condiciones de igualdad.

En los supuestos de traslado forzoso, la persona trasladada percibirá previa justificación, el importe de los siguientes gastos:

- Los de locomoción de la persona trasladada y sus familiares que convivan o dependan económicamente de esta persona.
- Los de transporte del mobiliario, de ropa y enseres. Igualmente percibirá una indemnización en metálico equivalente a dos mensualidades del salario real que venga percibiendo en el momento del traslado.

En concepto de compensación para nueva vivienda, percibirá el importe de tres mensualidades de salario real en el caso de tener menores a cargo o dos mensualidades en el resto de los casos sin que en ningún caso esta compensación por vivienda pueda ser inferior a 2.404 euros.

De los importes anteriores serán retenidas las cantidades que corresponden.

Igualmente, la persona que se traslade contará con una semana de permiso retribuido a fin de que pueda encontrar alojamiento en el lugar de destino.

d) Traslado por permuta:

Las personas con destino en localidades distintas pertenecientes al mismo grupo o subgrupo profesional, podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que la Compañía decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que sean dignas de apreciar.

6. Cese Voluntario:

a) Quien desee cesar voluntariamente en el servicio de la Compañía, tendrá que ponerlo en conocimiento de esta, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Personal de grupo técnico: 1 mes.
- Resto del personal: 15 días.

b) Se dará comunicación a la RLPT de las bajas voluntarias.

La Compañía facilitará a la RLPT, mensualmente, una relación de altas y bajas producidas durante el mes anterior.

7. Jubilación Forzosa

De conformidad con lo estipulado en la Disposición Adicional 10ª del Estatuto de los Trabajadores tras la reforma operada por la Ley 21/2021, de 28 de diciembre de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones, las partes firmantes del presente convenio acuerdan que constituirá una causa válida de extinción del contrato de trabajo será la llegada por parte de la persona trabajadora a los 68 años de edad, siempre y cuando:

a) La persona afectada reúna los requisitos legalmente exigidos para tener derecho al percibo del 100 por 100 de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) La Compañía adopte alguna de las siguientes medidas de política de empleo:

1. Contratación de una nueva persona trabajadora con contrato indefinido y a tiempo completo, por cada contrato extinguido por jubilación forzosa en los tres meses anteriores o tres meses posteriores a la fecha de extinción del contrato ya sea en la misma o distinta categoría profesional.
2. Transformación de un contrato temporal en indefinido por cada contrato extinguido por jubilación forzosa.

Lo anterior no resultará de aplicación en caso de jubilación voluntaria.

8. Personas en situación de Discapacidad.

Para el cumplimiento del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley general de derechos de las personas en situación de discapacidad y de su inclusión social, en su redacción actual, la Compañía aplicará su política de asignación de personas trabajadoras en la Compañía, con algún tipo de necesidades especiales, acudiendo a la selección externa cuando sea necesario para cubrir el porcentaje vigente en cada momento, y siempre en relación a puestos adecuados a las necesidades especiales de la persona.

Trimestralmente y guardando el máximo respeto a la intimidad de las personas afectadas, la Compañía informará a la RLPT, de los puestos de esta naturaleza que tenga cubiertos.

Todo lo anterior, sin perjuicio de que una vez se determinen reglamentariamente las medidas alternativas previstas en la Ley 1/2013, se pueda revisar el contenido de los anteriores acuerdos.

IV. Jornada, horas extraordinarias y vacaciones

1. Jornada de Trabajo.

La jornada de trabajo será la siguiente:

- Jornada normal:

8 horas y 15 minutos diarios de lunes a viernes, excepto 9 semanas durante los meses de julio y agosto que será de 6 horas y 30 minutos diarios de lunes a viernes, y 10 viernes en los meses de mayo, junio y septiembre que será de 6 horas y 30 minutos diarios.

En el caso de los departamentos de Customer Service, se garantizará la presencia del 50% de la plantilla hasta las 17:30h. De esta forma los viernes del párrafo anterior se ampliarán al periodo de aplicación en la medida de lo necesario para que toda la plantilla de Customer Service pueda disfrutar del horario indicado durante un total de 10 viernes.

El personal con este tipo de jornada dispondrá de cuatro días de libre disposición a determinar de mutuo acuerdo entre la persona interesada y el Departamento.

Se establece y fomentará un sistema de Horario Flexible cuyo alcance y mecánica de funcionamiento quedará recogido en el Reglamento específico a tal efecto (Reglamento de registro de jornada y horario flexible) y cuya modificación requerirá de consulta previa con la RLPT.

Las trabajadoras embarazadas cuyas funciones lo permitan, a partir de la semana 32 de gestación podrán acogerse a un sistema de teletrabajo. En caso de necesidad la Compañía facilitará las herramientas de trabajo necesarias para poder adscribirse a este sistema.

Todo lo anterior sin perjuicio de las condiciones o sistemas especiales vigentes en determinados puestos o servicios.

Se establecen los siguientes días inhábiles de trabajo al año:

- Días 24 y 31 de diciembre.

En años en que los días 24 y 31 de diciembre coincidan con sábado o domingo, se pasarán como inhábiles, de mutuo acuerdo, al posterior o anterior día hábil inmediato a dichas fechas.

- Dos días durante el año, como puentes, a determinar de mutuo acuerdo. Durante estos días el servicio quedará garantizado en los departamentos de atención al cliente, con una permanencia de plantilla que no superará 1/3 del colectivo afectado. Si las circunstancias del servicio lo exigieran se revisará el anterior límite con la RLPT.
- Durante los días festivos locales y autonómicos de la Comunidad Autónoma de Madrid el servicio quedará garantizado en las áreas de Customer Service, con una permanencia de plantilla que no superará 1/3 del colectivo afectado.

El colectivo afectado por trabajo en Puente KCI y por trabajo en festivo local o de Comunidad Autónoma podrá elegir entre una de las siguientes alternativas:

- a) Un día de descanso compensatorio, más una gratificación del 50% del salario día a disfrutar en las siguientes dos semanas, o
 - b) Una gratificación cuyo importe se corresponda con el valor de horas extraordinarias del empleado, o bien
 - c) Prioridad en la elección de otro puente.
- Quienes presten servicios de atención al cliente para Portugal estarán sujetos al calendario laboral portugués de festivos, siendo objeto de negociación en el marco del acuerdo de calendario laboral anual.

2. Horas Extraordinarias:

- a) La Compañía respetará, en lo concerniente al número de horas extras, lo estipulado en las disposiciones legales vigentes.
- b) Será iniciativa de la Compañía proponer la realización de horas extras y de libre aceptación la persona trabajadora, la realización de estas.
- c) Se prohíbe la realización de horas extras nocturnas (de 22:00 a 06:00) horas. Solamente en circunstancias muy especiales, se podrán realizar en este caso horas extras.
- d) Las horas extras en días festivos serán realizadas únicamente en casos excepcionales y previa comunicación a la RLPT.
- e) La Compañía entregará a la RLPT una relación de las horas extras realizadas el mes anterior a nivel departamento y desglose a nivel individual. La RLPT podrá pedir información de los casos extremos que se produzcan.
- f) Fórmula de cálculo de la hora extra:

Total remuneración bruta anual (12 m + p. extras)

1.736

Incrementados en un 75%.

Se comunicará la realización de las horas extras a la RLPT a principios del mes siguiente a la realización de las mismas.

3. Vacaciones.

- a) Todos los empleados y empleadas tendrán derecho a 25 días hábiles de vacaciones anuales o parte proporcional que corresponda.

A estos efectos, se considerarán inhábiles los sábados, domingos, festivos oficiales y los puentes y festivos acordados en el apartado 1 (Jornada de trabajo) de este mismo capítulo.

- b) La Compañía establecerá los turnos de vacaciones de acuerdo con las necesidades del servicio, fijando el número mínimo de personas, dentro de cada subgrupo, conque debe quedarse atendido este en todo momento.

En el caso en que no existiera acuerdo entre personas trabajadoras para la fecha de disfrute de sus vacaciones, tendrán prioridad de elección, dentro de los turnos establecidos por la Compañía aquellas personas con más antigüedad en la misma, dentro de cada Departamento o División y por cada subgrupo profesional, debiendo únicamente respetarse el derecho de quienes tienen

- hijos y/o hijas en edad escolar, a disfrutarlas durante el periodo de vacaciones de sus descendientes de primer grado.
- c) Las vacaciones podrán fraccionarse, siempre que lo permitan las necesidades de trabajo, de mutuo acuerdo entre las personas interesadas y la Compañía. Una de estas fracciones deberá ser de al menos 15 días hábiles, en caso de solicitud de la persona trabajadora.
 - d) Se considerará interrumpido el disfrute de las vacaciones en el caso de que se esté en situación de Incapacidad Temporal conforme a la legislación vigente, mediante partes oficiales de la Seguridad Social.

Salvo que la situación de incapacidad continúe, la persona deberá reincorporarse al trabajo en la fecha prevista, acordando con sus responsables el disfrute de los días interrumpidos cuando las necesidades del servicio lo permitan.

4. Customer Service

Los departamentos de CSO (Customer Service Operations) disfrutarán del mismo esquema de flexibilidad horaria general de la Compañía, con la garantía de presencia mínima del 50% de la plantilla de cada área entre las 08:00 y las 09:00 horas y entre las 17:00 y 17:30 horas durante la Jornada de Invierno, y entre las 08:00 y 08:30 horas y entre las 14:30 y 15:00 horas durante la jornada de verano. Los viernes de retén de Customer Service en jornada de invierno se procurará limitar hasta las 17:00 horas.

La función de Televentas (incluido ICAR) tendrá la jornada flexible en el tramo de 08:00 a 18:00h.

Las personas trabajadoras que presten servicio de atención al cliente para Portugal adaptarán este mismo esquema horario conforme a la diferencia horaria vigente entre ambos países.

Otras funciones involucradas en la gestión de pedidos:

Quedará garantizado el servicio por parte del departamento de Créditos en el tramo horario de 08:00 h. a 17:30 h. durante el período de Jornada Normal y de 08:00 a 15:00h en período de Jornada Intensiva.

5. La Desconexión Digital fuera de la jornada laboral

KCI promoverá iniciativas que garanticen el derecho a la conciliación personal y profesional y fomentará, de acuerdo con sus valores y código de conducta, el uso racional de las TIC (Tecnologías de información y Comunicación) fuera de la jornada laboral, así como del impulso de programas de hábitos saludables y prevención de la hiperconectividad.

6. Teletrabajo.

La modalidad de teletrabajo queda recogida y regulada en el acuerdo de teletrabajo extraestatutario firmado con fecha de 02 de noviembre de 2023 entre la empresa y la RLPT.

V. Retribuciones

1. Carácter de la retribución:

Las retribuciones, cualquiera que sea el concepto por el que se abonen, tendrán en todo momento el carácter de brutas, deduciéndose, por tanto, de aquellas, las cantidades que legalmente correspondan en cada caso.

El concepto de retribución es el anual, en el cual quedan incluidos todos los conceptos legales que deba abonar la Compañía, si bien esta retribución anual se abonará prorrateada en 12 mensualidades, más 4 pagas extraordinarias de julio, octubre, Navidad y marzo.

Se especificará, en información separada de la Nómina, el detalle de los abonos realizados bajo el concepto de «Regularización».

2. Conceptos retributivos:

- a) Clases de conceptos retributivos Los conceptos retributivos se dividen en Salario Tabla Convenio y complementos salariales.

- b) Salario Base CA:

Es Salario Tabla Convenio la cantidad que para cada categoría se señala en la «Tabla de Salario Base CA» del Anexo C.

- c) Complementos salariales:

Son complementos las cantidades que, además del Salario Base CA abona la Compañía por disposición legal, acuerdo o decisión voluntaria en su caso, teniendo en cuenta las condiciones del puesto de trabajo, personales de calidad o cantidad que concurren en una persona, ya sea por su puesto de trabajo en sí o por el particular desempeño de éste. Son, asimismo, complementos las cantidades que, relacionadas o no con alguno de los factores anteriores, se abonan por la Compañía en períodos de tiempo de vencimiento superior al mes.

Una vez asignados dichos complementos a una persona no podrán ser detraídos, si bien podrá absorberse o compensarse en cómputo anual cualquier nuevo complemento o aumento de los existentes o del Salario Base CA que pueda establecerse por disposición legal o pactada.

Los complementos citados son:

- Personales: de antigüedad y personales.
- De puesto de trabajo: trabajo en días festivos.
- De cantidad o calidad: horas extraordinarias y bonificación mensual de ventas.
- De vencimiento periódico superior al mes: pagas extraordinarias de julio, octubre, Navidad, marzo y bonificación trimestral de ventas.

d) Complemento Personal:

Es el complemento retributivo que abona la Compañía por disposición legal, acuerdo o decisión voluntaria, teniendo en cuenta las condiciones personales, de calidad o cantidad que concurren en una persona.

Será la diferencia existente entre la retribución total bruta que cada empleado recibe menos la suma del Salario Base CA y demás complementos.

e) Complemento de Antigüedad:

Se percibirán aumentos periódicos por tiempo de servicio de acuerdo con lo siguiente: dos trienios de 4 euros mes o 0,13 euros diarios, cada uno, y cinco quinquenios de 8 euros mes o 0,26 euros diarios cada uno, devengándose a partir del 1.er día del mes en que se cumplan los correspondientes años de servicio.

A los efectos previstos en el párrafo anterior, se computarán como tiempo de servicio todos los días por los que la persona trabajadora haya percibido su retribución correspondiente o esté en situación de baja por accidente de trabajo o enfermedad.

Igualmente, será computado el tiempo de excedencia forzosa para los casos así establecidos legalmente.

f) Pagas extraordinarias:

Para toda la Plantilla de la Compañía, incluidos en el ámbito de aplicación del Convenio, existen cuatro pagas extraordinarias, cada una de ellas por un importe de una mensualidad de salario real.

Al personal que hubiera ingresado en el transcurso del año o que cese durante el mismo, se le abonarán las pagas extraordinarias prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado, para lo cual la fracción de mes se considerará como mes completo, computándose respectivamente el periodo de devengo desde los meses de julio, octubre, enero y abril.

g) Complemento personal por ajuste de tablas salariales.

Todos los empleados y empleadas de la Compañía que se hubieran incorporado a la plantilla de la empresa 3M con anterioridad al 8 de abril del 2017 y que hubieran venido percibiendo este complemento salarial durante su prestación efectiva de servicios en dicha empresa que viene a compensar sus derechos salariales adquiridos y consolidados a dicha fecha, mantendrán este complemento en idénticos términos.

Se trata de un concepto salarial no absorbible ni compensable, cuyo importe se irá actualizando en cada ejercicio en el mismo porcentaje que se acuerde para las tablas salariales.

Cuando la persona trabajadora de la Compañía que perciba este complemento se vea beneficiado/a por una promoción de categoría que conlleve la percepción de un salario mayor en aplicación de las tablas salariales, el importe de dicho complemento quedará reducido al 50% desde el momento en el que se inicie la percepción del salario correspondiente a la nueva categoría.

3. Remuneración de delegados y delegadas de Ventas y posiciones técnicas de marketing encuadradas en los niveles 8 y 9 del presente convenio.

La compensación total para estas posiciones queda establecida en la forma siguiente:

- Para delegados/as de Ventas: Una cantidad fija compuesta del Salario Base CA y los complementos que pudieran corresponder (personal de antigüedad, etc.), pagadera 16 veces al año, más un bono anual de ventas, liquidable trimestralmente. La escala o escalas de comisiones que servirán de base para la liquidación del bono de ventas, se calcularán de tal forma que, alcanzando el 100% de las previsiones de ventas establecidas, el bono anual será igual al 25% de la cantidad fija antes citada, excluido el complemento de antigüedad, devengada en el año.

Excepcionalmente y si las condiciones específicas de la red de ventas lo aconsejan, las posiciones de Delegados y Delegadas de Ventas, podrán combinar las previsiones de ventas con un plan de objetivos cuya cuantía no deberá superar el 20% del bono anual de ventas.

- Para posiciones técnicas de marketing 8 y 9: Una cantidad fija compuesta del Salario Base CA y los complementos que pudieran corresponder (personal de antigüedad, etc.), pagadera 16 veces al año, más un bono anual de ventas, liquidable trimestralmente. La escala o escalas de comisiones que servirán de base para la liquidación del bono de ventas, se calcularán de tal forma que, alcanzando el 100% de las previsiones de ventas establecidas, el bono anual será igual al 2,5% de la cantidad fija antes citada, excluido el complemento de antigüedad, devengada en el año.
- Cuando un Delegado o Delegada de Ventas, o posición técnica de marketing 8 y 9 ingrese en la Compañía, cambie de Departamento o se den circunstancias excepcionales tales como lanzamiento de nuevos productos o actividad, etc., la Jefatura del Departamento podrá acordar la sustitución temporal del bono variable anteriormente descrito por un bono fijo, que será el 54,54% del bono anual de ventas.
Si el Delegado y Delegada de Ventas o posición técnica de marketing 8 y 9 apreciara circunstancias de mercado que así se lo aconsejen, podrá solicitar a sus responsables que estudien la posibilidad de estar en situación temporal de bono fijo o bien que sea revisado su plan anual de comisiones.
- De no alcanzarse un acuerdo en lo anterior, el Delegado o Delegada de Ventas podrá acudir a Recursos Humanos para que en una reunión con la persona interesada, la Dirección correspondiente y un miembro de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, revisen la propuesta y decidan sobre la misma.

En caso de alguna controversia de importancia entre un Delegado o Delegada de Ventas, posición técnica de marketing 8 y 9 y sus Responsables sobre el plan de objetivos fijado para un año, si no se obtuviera un acuerdo entre las partes, la persona podrá acudir al mecanismo regulado en el párrafo anterior.

En el supuesto de que la controversia afecte a uno o varios grupos, se podrá formar una comisión de Delegados y Delegadas de Ventas o posición técnica de marketing 8 y 9 para que la revisión anteriormente establecida, se realice de forma conjunta.

4. Remuneración de posiciones técnicas 8 y 9 del presente convenio.

La compensación total para estas posiciones queda establecida en la forma siguiente:

- Para posiciones técnicas 8 y 9:
Una cantidad fija compuesta del Salario Base CA y los complementos que pudieran corresponder (personal de antigüedad, etc.), pagadera 16 veces al año, más un plan de incentivos AIP liquidable anualmente cuya cantidad base será igual al 2,5% de la cantidad fija antes citada, excluido el complemento de antigüedad, este incentivo se devengará en la nómina del mes de febrero del año siguiente.
- La compañía informará de las métricas que conforman el AIP anualmente.

VI. Permisos y excedencias

En este Capítulo debe entenderse su aplicación a las parejas de hecho oficialmente inscritas y matrimonios conforme a la normativa vigente.

Estos permisos serán de aplicación con preferencia a cualquier otro convenio o legislación que regule la misma materia.

1. Permisos:

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y duración siguiente:

- a) 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. Para parientes de primer grado, cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento superior a 150 km. al efecto, el plazo será de un día hábil más.
- b) Cuando corresponda permiso por hospitalización podrán tomarse en días discontinuos mientras dura la hospitalización.
- c) Tres días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en tres días.
- d) 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 tres días.

- e) Un día para la realización de exámenes de estudios oficiales o Máster.
- f) Un día natural en el caso de matrimonio de hijos o hijas, hermanos o hermanas, nietos o nietas
- g) Un día para traslado de domicilio.
- h) En caso de matrimonio o pareja de hecho, quince días naturales.
- i) En caso de matrimonio, se ampliarán los permisos en el tiempo necesario para desplazamiento, hasta un máximo de tres días más.
- j) El tiempo empleado en realizar trabajos ineludibles en días no laborales KCI, tales como asistencia a Ferias y Congresos, será compensado con tiempo equivalente al utilizado en dichos trabajos.

2. Permiso por cuidado del lactante.

A la persona trabajadora, que le corresponda permiso por cuidado del lactante, podrá reducir su jornada diaria de trabajo en una hora, durante el tiempo reglamentario, tanto si se disfruta durante la jornada laboral, como al comienzo o final de la misma.

A su elección, esta reducción de jornada podrá sustituirse por un periodo de 13 días laborables retribuidos.

Se deberá realizar la solicitud al menos 15 días antes de la reincorporación tras el periodo obligatorio del permiso por nacimiento y cuidado del menor (6 semanas) precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante. La duración del permiso será proporcional a las jornadas laborales restantes hasta que el menor cumpla 9 meses.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla 12 meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses. La acreditación del ejercicio corresponsable del cuidado del lactante se realizará mediante certificación de la reducción de la jornada por las empresas en que trabajen sus progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores.

Si dos personas trabajadoras ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Compañía, que deberá comunicar por escrito.

3. Asistencia a consultorio médico:

Cuando por razón de enfermedad la persona trabajadora precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, la Compañía concederá el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante.

4. Licencias para estudios:

La Compañía, excepcionalmente y previa justificación de su necesidad, podrá conceder licencias por un período máximo de un mes, sin devengo de salarios para la realización de estudios a las personas con una antigüedad superior a un año. Dichas licencias podrán otorgarse siempre que no afecten a la organización del trabajo, o no superen el 1% de la plantilla, ni exista más de un caso en un mismo departamento.

Al término de la licencia, la persona a quien se otorga dicha licencia deberá aportar los justificantes oportunos.

Para la concesión de una nueva licencia, será necesario el haber transcurrido, al menos, dos años desde la terminación de la última disfrutada.

5. Permiso No retribuido con reserva de puesto de trabajo:

Las personas con al menos 1 año de antigüedad podrán acogerse a este permiso, cuya aprobación de disfrute por parte de la Compañía estará condicionada a las necesidades de servicio y organización del departamento, en las siguientes condiciones:

- a) Duración: entre 15 y 90 días naturales.
- b) Reserva de puesto: solicitando la reincorporación dentro de la duración prevista, se tendrá derecho a que la misma se produzca en el mismo puesto de trabajo que ocupaba con anterioridad a la suspensión.
- c) Quien acceda a este permiso no podrá solicitarlo nuevamente hasta transcurridos 4 años desde la fecha de finalización del permiso anterior.
- d) Durante su duración la Compañía mantendrá las cotizaciones a la Seguridad Social de la persona por la base mínima de cotización.
- e) La Compañía mantendrá durante este período las aportaciones obligatorias del promotor al Plan de Pensiones KCI.

6. Excedencias:

- a) Las personas con un año de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la Compañía en el plazo máximo de un mes, teniendo en cuenta las necesidades del trabajo y procurando despachar favorablemente aquellas peticiones que se funden en terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas.

Si no se solicitase el reingreso antes de un mes de la terminación de su excedencia, la persona trabajadora causará baja definitiva en la Compañía. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, se deberá cubrir un nuevo periodo de, al menos, cuatro años de servicio efectivo en la Compañía.

Cuando se solicite el reingreso, éste estará condicionado a que haya vacante de su grupo profesional. Si no existiese vacante en el grupo profesional y sí en el inferior, la persona en excedencia podrá optar entre ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante en su grupo profesional, o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante.

Igualmente, en el supuesto de que hubiese vacante en una modalidad contractual no indefinida, la persona en excedencia podrá optar por incorporarse a la misma por el tiempo de duración de dicha contratación temporal, y sin que el ejercicio de esta posibilidad desvirtúe lo dispuesto en el párrafo anterior para ocupar una vacante de modalidad contractual indefinida en cuanto esta se produzca.

En cualquier caso, la Compañía vendrá obligada a contestar por escrito a la petición de reingreso de la persona trabajadora.

- b) Excedencia por cuidado de familiares:

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo y/o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de la persona. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma Compañía generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Compañía podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Compañía.

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

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

La excedencia contemplada en el presente apartado podrá disfrutarse de forma fraccionada, así como que cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

- c) Dará lugar a la situación de Excedencia forzosa del personal cualquiera de las siguientes causas:

Nombramiento para cargo público: Esta Excedencia se concederá cuando el ejercicio de dicho cargo sea incompatible con la prestación de servicios en la Compañía. Si surgiera discrepancia a este respecto, decidirá la jurisdicción competente.

La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determina y otorgará derecho a ocupar la misma plaza que venía desempeñando la persona trabajadora al producirse tal situación, computándose el tiempo que haya permanecido en aquella en activo a todos los efectos excepto para el Plan de Protección o similares. El reingreso deberá solicitarlo dentro del mes siguiente al de su cese en el cargo público que ocupaba.

Las personas con funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

VII. Beneficios sociales

1. Garantía de ingreso en caso de enfermedad:

Durante la situación de Incapacidad Temporal, la Compañía complementará a todas aquellas personas que se encuentren en esta situación el 100% de su salario mensual durante 6 meses (incluido Bono Fijo en el caso de personal de ventas o posiciones técnicas de marketing 8 y 9) y el 80% de su salario mensual en caso de que esta situación se prolongara, con tope de 18 mensualidades.

En cualquier caso, si se encontrara en tramitación expediente de invalidez permanente, se adicionarán 3 meses de sueldo al 100%.

2. Préstamos:

La Compañía establece un fondo máximo de 50.000 euros, (fondo pendiente de amortizar), destinado a préstamos por necesidades particulares, previa su justificación de acuerdo con las siguientes características:

- a) Cuantía de los préstamos: Cada préstamo individual podrá tener una cuantía máxima de 7.500 Euros o dos pagas, cualquiera de las cifras que sea mayor.
- b) Plazo de amortización: Hasta 36 meses.
- c) Intereses: Interés Legal del dinero vigente en el momento de la concesión (los préstamos destinados a gastos extraordinarios de enfermedad de la persona trabajadora o de parientes hasta el primer grado de consanguinidad o de afinidad no llevarán intereses, siéndole de aplicación la fiscalidad que legalmente corresponda).
- d) La Compañía establecerá criterios de prioridad objetivos de asignación a las personas, en base a antigüedad, número de hijos y/o hijas u otras circunstancias. Tendrán prioridad los préstamos destinados a gastos extraordinarios de enfermedad de la persona trabajadora o de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad.
- e) Los préstamos deberán estar dedicados a necesidades particulares de carácter no suntuario, quedando excluidos los préstamos de coche.
- f) Dos Representantes Legales de Trabajadores y Trabajadoras estarán presentes en el momento de la asignación de préstamos que se realizará a finales de cada mes.
- g) Llegado el caso de que, en un determinado momento, el fondo máximo de 50.000 euros estuviese agotado, serán atendidas aquellas peticiones originadas por gastos extraordinarios de enfermedad, aunque el límite expresado anteriormente se sobrepase temporalmente.

3. Seguro de Accidentes:

Todas las personas, una vez superado el período de prueba, estarán aseguradas en la cuantía de dos anualidades de salario bruto en caso de accidente del que resulte fallecimiento o invalidez permanente absoluta para todo trabajo.

4. Formación Profesional:

La Compañía destinará hasta un máximo de 15.000 euros a financiar los cursos externos relacionados con la actividad de la Compañía (Estudios primarios, Bachillerato, Formación Profesional, Estudios Universitarios e inglés y francés, portugués, italiano o alemán para quienes tengan suficiente nivel de inglés), que realicen aquellas personas interesadas sobre las siguientes:

- a) Reembolso del 80% del valor del curso con un tope máximo a reembolsar de 1.600 euros año. El valor del curso estará integrado por el coste de matrícula, clases y los libros oficiales necesarios. El coste de los libros tendrá como límite el 50% del coste de matrícula y clases.
- b) Los cursos deberán realizarse fuera de horas de trabajo.
- c) En los Cursos financiados con ayuda de estudios por la Compañía, se exigirá un control tanto de asistencia como de aprovechamiento que en caso de ser negativo supondrá la retirada de la ayuda.
- d) Se establecerá un orden de prioridad para la concesión de estas financiaciones, basado en circunstancias objetivas.
- e) Los cursos deberán realizarse de manera presencial o en formato e-learning en centros oficiales o reconocidos por la Compañía.
- f) A petición de la persona interesada y una vez aprobada la ayuda de estudios, se adelantará la mitad de su cuantía que sería devuelta en caso de no cubrirse el objetivo del curso para el que se solicitó.

- g) La duración máxima de los cursos externos de idiomas será de 6 años y se podrán realizar en formato presencial o e-learning. El Certificado de aprovechamiento expedido por un centro acreditado será suficiente para proceder al pago de la ayuda.

Si el fondo no se hubiera agotado, tendrán cabida dentro de este capítulo los Cursos de mantenimiento de nivel en el caso de estudio de idiomas, o de actualización en los de estudios técnicos.

Los cursos de mantenimiento de idiomas, podrán ser alternos a partir del 5.º año hasta completar 10 años de formación.

También podrán solicitar ayuda de estudios para sus hijos y/o hijas aquellas personas que tuvieran hijos y/o hijas estudiando en instituciones públicas o concertadas de educación infantil de segundo ciclo, primaria, secundaria, bachillerato y grado medio:

- a) El importe de esta ayuda será de 100 € anuales por hijo o hija.
- b) En caso de que ambos progenitores sean trabajadores de la empresa y soliciten dicha ayuda, la misma será dividida a partes iguales.
- c) El orden de preferencia de solicitud de ayuda de estudios para los hijos y/o hijas es de menor a mayor salario de la persona que lo solicite.
- d) Las solicitudes deberán ser presentadas durante el mes de septiembre.
- e) Se establece el siguiente orden de preferencia entre las solicitudes recibidas:
 - Criterio principal: Tendrán preferencia las solicitudes de personas con un menor salario.
 - Criterio secundario: A igualdad de salario, tendrán prioridad las solicitudes de instituciones públicas respecto a las instituciones concertadas.

Trimestralmente se facilitará a la RLPT información nominal de las solicitudes recibidas, tipo de curso y su importe, así como de su aprobación o denegación. Al final de cada curso académico, se informará de las ayudas realmente abonadas.

A los efectos de permitir el seguimiento de las previsiones en materia de formación se constituye una comisión paritaria de 2 miembros, con las siguientes funciones:

- a) Analizar el balance de las acciones formativas desarrolladas en el ejercicio anterior.
- b) Recibir información sobre las orientaciones generales del contenido del plan formativo (objetivos, especialidades, denominación de cursos, etc.) y presentar las sugerencias que se consideren oportunas.
- c) Recibir información sobre los calendarios de ejecución.
- d) Analizar los colectivos afectados en las distintas categorías y grupos profesionales.
- e) Conocer los medios pedagógicos y lugares de impartición.
- f) Conocer los presupuestos de formación de la Compañía, especificando las partidas económicas que soportan las acciones formativas.
- g) Tener a su disposición la información para realizar el seguimiento y evolución del desarrollo de los Planes de Formación.
- h) Posibilidad de emitir informes sobre los resultados de los planes de formación realizados por la Compañía.
- i) Información sobre las necesidades detectadas de formación para la Plantilla de cara al adecuado y seguro desarrollo de sus funciones.
- j) Posibilidad de proponer acciones formativas a la Compañía.

En el marco de esta comisión se canalizará la entrega de información y documentación necesaria para la obtención de las bonificaciones para la formación en el empleo, y se evacuarán los trámites preceptivos al efecto.

5. Sistema de Previsión Social:

La Compañía, consciente de la importancia que tiene para sus empleados la cobertura de las contingencias de, Jubilación, Incapacidad, fallecimiento, viudedad, y orfandad, desea ofrecerles una mayor seguridad ante las mismas, mediante la fijación de unos beneficios, en integración con las prestaciones derivadas del Sistema Público de Seguridad Social.

El sistema de Previsión Social consta de:

- a) Ayuda a la jubilación y Plan de Protección para personal de alta en Compañía cuya fecha de ingreso fuera anterior al 1 de enero de 2007. El funcionamiento y objetivo de este Plan está recogido en el documento con efectividad 1 de mayo de 2013 "Reglamento Plan de Protección KCI Clinic Spain, S.L.". Para la cobertura de las contingencias previstas en este Plan, la Compañía podrá elegir entre las diferentes modalidades de gestión, bien concertando una póliza de seguro colectivo de vida, Plan de Pensiones de Empleo, Plan de Previsión Social Empresarial o cualquier otro vehículo de financiación apto por la legislación vigente en materia de previsión social.

- b) Plan de Pensiones de KCI Clinic Spain, S.L., que es un Plan de Pensiones de Empleo para toda la plantilla cuya fecha de ingreso fuera posterior al 1 de enero 2007, y para aquellos trabajadores y trabajadoras que habiendo ingresado con anterioridad a la citada fecha se adhirieron voluntariamente a dicho plan. Para estos últimos, se cuantificaron y se transfirieron a este plan los derechos adquiridos en el Plan de Protección. El funcionamiento y objeto de este plan se encuentra recogido en las Especificaciones del Plan de Pensiones KCI Clinic Spain, S.L.

Las especificaciones del Plan serán acordadas por una Comisión de Control paritaria, formada por cuatro representantes de KCI ESPAÑA (Promotor) y cuatro representantes de la RLPT (Partícipes), que será a su vez responsable de supervisar el funcionamiento y ejecución del Plan.

Para el caso de recaer resolución por la Seguridad Social, por la que se conceda a una persona la Incapacidad Permanente Total o Absoluta derivada de Accidente de Trabajo (con la excepción de accidente «in itinere») se complementaría la cantidad reconocida como pensión hasta el límite del 80% del salario bruto anual y con tope del 100% neto.

Este sistema de previsión social que regula la totalidad de las prestaciones recogidas en sus diferentes planes permanece como beneficio personal de toda la Plantilla actual de la Compañía que reúnan los requisitos establecidos para ser participantes.

VIII. Gastos para viajes profesionales

1. Los gastos en los que se incurran en la realización de tareas profesionales serán objeto de abono previa justificación documental de los mismos.

Los importes correspondientes a gastos de manutención tendrán el límite cuantitativo diario que fije la normativa de IRPF como exentos en cada momento.

Sobre los límites fijados, se incrementa en 5€ diarios la manutención para gastos puntuales (agua, café, snacks) que no sean propios de comida o cena independientemente de que sea media dieta o dieta completa.

2. Compensación por utilización del vehículo particular en gestiones de la Compañía.

La Compañía revisará la cuantía por gastos variables de kilometraje en el momento en que sea modificado el precio de combustible.

IX. Disciplina

En cuestión de disciplina, regirá la normativa vigente garantizándose las prerrogativas definidas en el art. 64 del Estatuto de los Trabajadores en lo referente al derecho de Información y consulta de la RLPT.

X. Seguridad y salud en el trabajo

1. En cuantas materias afecten a Seguridad y Salud en el trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y su Normativa Complementaria y de Desarrollo.

2. Se establecen las siguientes Normas de Funcionamiento de los Comités de Seguridad y Salud.

Primera: Composición.

El Comité de Seguridad y Salud estará formado por los delegados, delegadas de Prevención, y delegado/a de medio ambiente de una parte, y por los Representantes de la Compañía en igual número a los delegadas y delegados de Prevención, de la otra.

Los delegados y delegadas de Prevención serán designados por y entre la RLPT y de acuerdo con la escala recogida en el artículo 35 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud podrán participar, con voz pero sin voto, las Secciones Sindicales y las personas responsables técnicas de la prevención en la Compañía que no estén incluidas en la composición anterior.

También podrán participar las personas ajenas al Comité de Seguridad y Salud, según se recoge en el artículo 38.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Se incluye la figura del delegado/a de Sostenibilidad y Medio Ambiente por centro, esta figura no conllevará un crédito horario adicional al existente, cuyas funciones serán:

- Colaborar con la empresa en la mejora del comportamiento ambiental de la empresa.
- Promover y fomentar la cooperación y participación de los trabajadores en el cumplimiento de la legislación ambiental y de los requisitos de las normas UNE-EN-ISO 14001 y el Reglamento EMAS u otras de rango similar o superior.
- Ejercer una labor de seguimiento sobre el cumplimiento de la normativa ambiental, de las políticas y participar en la planificación objetivos ambientales de la empresa.

- Recibir la información ambiental que genere la empresa, de las inspecciones y auditorías realizadas en esta área.
- Recibir copia de la documentación que esta facilite a las Administraciones Públicas en relación con las emisiones, los vertidos, la generación de residuos, el uso del agua y el consumo de energía
- Colaborar con el diseño y el desarrollo de las acciones formativas relacionadas con el medio ambiente.
- Proponer a la empresa medidas tendentes a mejorar la gestión ambiental y reducir los riesgos ambientales.
- Asesoramiento: La RLPT debe recibir asesoramiento y formación externa e interna a la empresa en materia de medio ambiente.

Segunda: Reuniones.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo.

Las reuniones del Comité de Seguridad y Salud se convocarán por escrito por el secretario del Comité con 72 horas de antelación como mínimo y un orden del día que constará, al menos de:

- Lectura y aprobación del acta anterior.
- Revisión de puntos pendientes y en desacuerdo, de la reunión anterior.
- Información sobre:
 1. Nivel de aplicación y resultados del Plan de Prevención.
 2. Resultados de los eventuales controles ambientales o actividades de vigilancia de la salud.
 3. Evolución de la siniestralidad y absentismo en general, derivados de enfermedad y accidente laboral.
- Puntos nuevos:

Del contenido de la reunión se levantará un acta que será firmada por la representación y las personas delegadas de Prevención y la Representación de la Empresa, ejerciendo las funciones de secretaría la persona con competencias técnicas en materia de seguridad. Se entregará una copia del acta a las personas del Comité de Dirección para su publicidad en sus reuniones de División y a la RLPT.

Tercera: Competencias y Facultades.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

- a) Participar en la identificación de los riesgos, en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la Compañía.
- b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la Compañía la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud ostenta las siguientes facultades:

- 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 precedentes 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, al objeto de valorar las causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- d) Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

Cuarta: Crédito horario y sigilo profesional.

El tiempo utilizado por las delegadas y los delegados de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en esta Ley será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del citado artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualquiera otras convocadas por la Compañía en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del número 2 del artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El Comité de Seguridad y Salud guardará sigilo profesional respecto a las informaciones que tuvieran acceso como consecuencia de la actuación en la Compañía.

3. Se revisará por el Servicio Médico el sistema de financiación de tratamiento para aquellas personas de la plantilla que deseen dejar de fumar, dentro de aquellas opciones que merezcan garantía técnica, y con un tope anual de la financiación individual, sin sobrepasar el 80% del coste de la misma. Dicha financiación se abonará una vez la persona participe en un programa sin condicionarlo al éxito del mismo.

XI. Derechos y garantías de la Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras

1. El Comité de Empresa es el órgano representativo colectivo y unitario de toda la Plantilla del Centro de Trabajo. Tiene como fundamental función la defensa de los intereses de las personas representadas, así como la negociación y representación de la plantilla ante la Compañía.

2. La Compañía facilitará un local fijo para uso del Comité de Empresa. El derecho de reunión en días laborables no estará supeditado a ningún tipo de requisito formal, tanto en horas de trabajo como a continuación de estas, a salvo de la disponibilidad de tiempo sindical que tenga cada miembro del Comité de Empresa. Salvo circunstancias especiales, se comunicará a la Compañía estas reuniones con 24 horas de antelación.

3. Las personas que compongan la RLPT dispondrán, cada uno, de 40 horas mensuales para desarrollar las funciones a su cargo, quedando excluido de este cómputo el tiempo de reunión a instancias de la Compañía y la convocatoria oficial por la autoridad Laboral o Judicial.

Se podrán acumular las horas sindicales de las personas representantes del Personal en uno o varios de sus componentes. Esta circunstancia, será comunicada a la Compañía con una antelación mínima de un mes, y será fijada por un tiempo mínimo de seis meses.

4. La interrupción de la actividad laboral para el uso de la reserva de horas, deberá comunicarse previamente a la Jefatura del Departamento con la antelación posible.

Cuando el uso de la reserva de horas sea para comunicarse con alguna persona de la plantilla, no deberá perturbarse la normalidad del trabajo, debiendo este último solicitar permiso a su Jefatura de Departamento.

5. La Compañía pondrá a libre disposición del Comité de Empresa o delegados y delegadas de Personal tablones de anuncios para informaciones de carácter laboral o sindical en naves, secciones o plantas del centro de trabajo, con suficientes garantías de publicidad. Igualmente, el Comité de Empresa o representantes de Personal podrán publicar o distribuir publicaciones periódicas o folletos de interés laboral o sindical. En ambos casos, se dará previa comunicación a la Compañía.

Esta distribución, y sin perturbar el normal funcionamiento de los sistemas de la Compañía podrá efectuarse utilizando las facilidades internas de comunicación al uso y así podrán relacionarse representantes y personas representadas, salvaguardándose el derecho a la intimidad en el contexto de la comunicación y acceso a la información sindical, con respeto por parte de todas las personas de los principios de responsabilidad y buena fe.

El Comité de Empresa tendrá un apartado en el Intranet de la Compañía, dentro del Portal creado para la comunicación con la plantilla. El contenido de este apartado será gestionado bajo la responsabilidad del Comité de Empresa y con completa autonomía funcional y operativa, dentro de las reglas de la buena fe y con sujeción a los horarios de servicio y especificaciones técnicas del sistema en uso en la Compañía.

En todos los casos anteriormente indicados, se dará previa comunicación a la Compañía.

6. Cuando, a juicio de la Compañía, una persona del Comité de Empresa hubiese incurrido en falta, esta, previamente a la sanción, si la hubiese, comunicará a la RLPT los hechos y la calificación, a fin de que dentro de los plazos que se establecen a continuación, presente los datos e información que estime oportuno:

- Falta leve: un día laborable.
- Falta grave: tres días laborables.
- Falta muy grave: cinco días laborables.

7. Se autoriza fuera de horas de trabajo y a continuación de la jornada, hasta un total de 12 asambleas al año, para temas laborales o sindicales, limitadas a la plantilla del centro de trabajo y, en lugar que se asigne por la Compañía. Del orden de dichas asambleas será responsable el Comité de Empresa.

8. Al final de las negociaciones de un Convenio podrá llevarse a cabo una reunión de una hora, dentro de la jornada de trabajo, con el fin de informar del resultado final de las mencionadas negociaciones. Durante este tiempo, quedarán garantizados servicios mínimos en las áreas de atención y servicio al cliente, según las normas de la Compañía, así como aquellos necesarios para

garantizar la Seguridad en el centro de trabajo. La Compañía designará las personas que deban atender estos puestos.

9. Durante el transcurso de su representación, la RLPT tendrán prioridad de permanencia en el Centro de Trabajo, cuando se trate de traslado individual.

10. Cuando el centro cuente con más de 150 personas trabajadoras de carácter fijo, se autoriza a cada Sindicato legalmente constituido, que haya obtenido el 10% de los votos a las Elecciones de Miembros de Comité de Empresa, a que cualquiera de sus miembros actúe como representante de la Sección Sindical, con las competencias fijadas en el presente Convenio y en el marco normativo vigente.

El tiempo dedicado a esta actividad, podrá alcanzar hasta un máximo de 20 horas al mes, estando supeditada su realización a las mismas reglas que las especificadas en el punto 4.

Igualmente se autoriza la posibilidad de tener una reunión al mes en los locales de la Compañía fuera de horas de trabajo y a continuación de la jornada. Las reuniones quedarán limitadas a la Plantilla del Centro de Trabajo en el lugar en que se asigne por la Compañía. Del orden de dichas reuniones serán responsables los representantes sindicales.

11. Se podrá deducir en nómina la cuota sindical a las personas afiliadas a una Central Sindical acreditada, que lo soliciten expresamente mediante escrito dirigido a la Compañía.

12. Podrán solicitar la situación de excedencia las personas en activo que, siendo afiliados al Sindicato legalmente constituido, alcance un cargo electivo sindical de ámbito provincial, a nivel de Secretariado del Sindicato respectivo, o nacional en cualquiera de sus modalidades.

Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, pudiendo solicitar la reincorporación a la Compañía en el plazo de un mes al finalizar en el desempeño de dicho cargo. Solicitada la reincorporación, la Compañía le acoplará a un puesto adecuado a su formación y categoría profesional, en el plazo máximo de tres meses desde que lo solicite.

13. De acuerdo con el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, el Comité de Empresa recibirá periódicamente y a intervalos no superiores a 3 meses, un informe de la Dirección de la Compañía sobre la situación económica de la misma, que deberá comprender, como mínimo, las cuestiones que siguen:

- Evolución de las operaciones económicas de la Compañía y marcha general de la producción.
- Perspectiva del mercado en cuanto a pedidos, entregas y suministros y cualesquiera otros datos de análoga naturaleza. Inversiones acordadas en cuanto repercutan sobre la situación del empleo. Igualmente, se le facilitará información del balance y la cuenta de pérdidas y ganancias.

14. La Compañía entregará a la RLPT, en enero de cada año, un listado actualizado de los empleados.

15. Se facilitará a la RLPT un informe detallado anual con la consecución del bono de ventas y del variable AIP.

16. La Compañía facilitará a la RLPT los medios informáticos y técnicos para la realización de su función. Se concretará un puesto de trabajo compuesto por pantalla, Dock Station, teclado y ratón, quedando el teléfono y el puesto actual de la secretaría o presidencia del Comité de oficinas como equipo técnico del Comité de Madrid

17. En caso necesario, se podrá realizar una reunión presencial ordinaria al año para los/las representantes de los Comités y delegados/as sindicales, subvencionando los gastos de desplazamiento y manutención para aquellas personas que no realicen sus funciones en el centro de trabajo de Madrid. De la misma manera, se subvencionarán los gastos de alojamiento para aquellas personas que no realicen sus funciones en el centro de trabajo de Madrid y que no tengan posibilidad de realizar la vuelta a su residencia en el mismo día.

XII. Compensación y absorción

Las condiciones pactadas en este Convenio son compensables y absorbibles en su conjunto y en cómputo anual con cualesquiera otras condiciones legales o pactadas existentes en la actualidad o que se pudieran dictar en el futuro.

XIII. Supletoriedad

En lo no previsto en este Convenio será de aplicación el Convenio General de la Industria Química, y en su defecto la normativa legal vigente.

XIV. Procedimiento de solución de conflictos. Inaplicación de las condiciones de trabajo. Comisión de vigilancia de convenio

1. Para entender de las cuestiones o reclamaciones que pudieran derivarse de la aplicación de este Convenio, se formará una comisión paritaria compuesta por tres Representantes de la Dirección de

la Compañía designados por esta y tres representantes de los Trabajadores y Trabajadoras por designación del Comité.

La citada comisión dispondrá de un plazo de siete días para resolver las cuestiones que se le pudieran plantear. Su decisión tendrá carácter vinculante para ambas partes.

En caso de no emitirse resolución o no alcanzarse acuerdo por ambas partes en el citado plazo, dichas discrepancias se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.

2. Para entender de las cuestiones o reclamaciones que pudieran derivarse de la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82,3 del Estatuto de los Trabajadores se establece el mismo procedimiento y plazos que en el punto anterior.

XV. Tramitación oficial

Posteriormente se efectuarán los trámites necesarios ante la Autoridad Laboral para el depósito, registro y publicación de este Convenio.

XVI. Revisión salarial

El incremento salarial para 2024 será objeto de negociación entre las partes.

XVII. Ultraactividad convenio colectivo

De no alcanzarse un acuerdo de renovación del Convenio Colectivo, este permanecerá vigente en su aspecto normativo con mantenimiento de las Tablas salariales vigentes.

ANEXOS

- A) Definiciones de Grupos y categorías profesionales.
- B) Encuadramiento de los Grupos y categorías profesionales en niveles salariales.
- C) Tabla Salarial:

Firmado en Madrid, a 22 de marzo de 2024

Por KCI CLINIC, S.L: I. Díaz

Por la Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras: R. Megías y N. Bugby

ANEXO A
GRUPOS PROFESIONALES

Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

Existirán subgrupos profesionales con diferentes niveles, que podrán incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas a la persona trabajadora.

I. Tanto los Grupos y subgrupos profesionales como las tareas y funciones, describen, a modo de ejemplo, funciones de tipo general, por lo que no se entienden como tareas únicas ni exclusivas de un determinado subgrupo o nivel.

II. La determinación, tanto del subgrupo profesional como del nivel que, en su caso, pueda corresponder dentro de este, se realizará atendiendo a aquellas tareas que ocupen básicamente el tiempo de la persona.

III. Ello supone que un puesto estará normalmente compuesto, en su mayor parte, por el mismo tipo de funciones similares a las especificadas en cada subgrupo y nivel, y con carácter accesorio o esporádico, por tareas de otros subgrupos o niveles, tanto superiores como inferiores.

IV. Los movimientos de personas entre los diferentes grupos y subgrupos profesionales no tendrán otras limitaciones que las necesidades de formación y/o titulación necesaria para el desempeño de las funciones. En la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un grupo, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo.

V. Los grupos profesionales de KCI España son:

- Grupo Profesional 1: Agrupa unitariamente las aptitudes profesionales que requieren una titulación, al menos, de Educación Secundaria Obligatoria.
- Grupo Profesional 2: Agrupa unitariamente las aptitudes profesionales que requieren una titulación, al menos, de FP2 o Bachiller Superior.
- Grupo Profesional 3: Agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y el contenido general de tareas de alta cualificación, que requieren una titulación, al menos, de grado universitario.

A su vez con los subgrupos, niveles y funciones que figuran a continuación y en el Anexo B.

a) Subgrupo de Personal Técnico.

Posición Técnica Especialista

Es la persona que realiza funciones de carácter técnico y con cierta carga administrativa, que requieren de conocimientos muy especializados, y cuyo resultado puede tener importantes implicaciones legales, de coste e impacto en los clientes.

Dispone de la capacidad para impartir cursos básicos de formación y participar en actividades de desarrollo de aplicaciones en campo y divulgación de la propuesta de valor de productos KCI en las instalaciones del cliente, Ferias o Congresos.

Se requieren conocimientos de inglés equivalentes al nivel B2 conforme al Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas.

Podrán acceder a este puesto aquellas personas que, sin disponer de la titulación requerida para el Grupo Profesional, posean la capacidad y/o cuenten con experiencia contrastable en puestos de similares características.

Posición Técnica 1

Es la persona que realiza funciones de carácter técnico propias de su titulación y experiencia bajo una cierta supervisión.

Se requieren conocimientos de inglés equivalentes al nivel B2 conforme al Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas.

Posición Técnica 2

Es la persona que realiza funciones de carácter técnico propias de su titulación y experiencia que requieren un alto grado de autonomía y conocimientos profesionales.

Se requieren conocimientos de inglés equivalentes al nivel B2 conforme al Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas.

Este nivel se alcanzará transcurridos los 24 meses en Posición Técnica 1, o amplia experiencia externa a valoración de la compañía.

Posición Técnica 3

Es la persona que realiza funciones de carácter técnico propias de su titulación y experiencia, gestionando proyectos especialmente complejos que requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidad.

Se requieren conocimientos de inglés equivalentes al nivel B2 conforme al Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas.

b) Subgrupo de Administración:**Posición de Auxiliar de Administración.**

Es la persona que realiza, con iniciativa y responsabilidad limitada, tareas sencillas de oficina.

Posición de Administración 1

Es la persona que desempeña, con iniciativa y responsabilidad limitadas, tareas administrativas de reducida complejidad. Se requieren conocimientos de inglés equivalentes al nivel B1 conforme al Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas.

Posición de Administración 2

Es la persona que desempeña con iniciativa y responsabilidad tareas administrativas complejas o de atención al cliente con conocimientos de inglés equivalentes al nivel B1 conforme al Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas.

Posición de Administración 3

Es la persona que desempeña con un alto grado de autonomía y responsabilidad tareas administrativas o de atención al cliente con conocimientos de inglés equivalentes al nivel B2 conforme al Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas. Puede coordinar la labor de un equipo de personal de administración o de Producción.

Podrán acceder a este puesto aquellas personas que, sin disponer de la titulación requerida para el Grupo Profesional, posean la capacidad y/o cuenten con experiencia contrastable en puestos de similares características.

Posición de Administración Senior

Es aquella persona que, teniendo reconocida esta categoría a título personal en el momento de aplicación del sistema de clasificación profesional de fecha 8 de abril de 2017, desempeña las tareas administrativas de mayor complejidad con un alto grado de responsabilidad y pudiendo coordinar el trabajo de un equipo personal de administración.

c) Subgrupo de Ventas:**Televentas 1**

Es la persona que contacta con clientes telefónicamente con la misión de promocionar, ofrecer y cerrar la venta de productos KCI.

Para ello, tiene asignado un área o zona de trabajo, unos objetivos de los que será responsable, cierra el pedido que recibe o realiza y lo procesa informando de las gestiones realizadas y de la situación del mercado en su área.

Realizará su labor, en el horario que mejor se ajuste a las necesidades y mercado. Puede, ocasionalmente, hacer visitas en el marco del proceso de venta, resolución de problemas o en colaboración de gestiones de cobro.

Su salario constará de una parte fija y otra variable de acuerdo con lo establecido en el apartado 5 del Convenio, remuneración de los Delegados o Delegadas de Ventas.

Televentas 2

Es la persona encargada de realizar el plan de ventas y de negociar las condiciones anuales de cuentas comerciales con mayor autonomía y responsabilidad que el Televentas 1, a la vez que pone en marcha estrategias comerciales estudiando las necesidades del cliente y detectando posibles oportunidades de compra a través de llamadas, video llamadas a clientes existentes o potenciales. Este nivel podrá ser alcanzado por aquella persona televentas que, habiendo mantenido en todo momento un alto nivel de actuación profesional y consecución de objetivos, tiene capacidad para manejar con autonomía materias de máxima importancia y a los más altos niveles, debido a sus conocimientos demostrados de mercado, productos, clientes y políticas de la Compañía.

Para ello, tiene asignado un área o zona de trabajo, múltiples clientes, unos objetivos de los que será responsable, cierra el pedido que recibe o realiza y lo procesa informando de las gestiones realizadas y de la situación del mercado en su área.

Se requieren conocimientos de inglés equivalentes al nivel B2 conforme al Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas.

Su salario constará de una parte fija y otra variable de acuerdo con lo establecido en el apartado 5 del Convenio, remuneración de los Delegados o Delegadas de Ventas.

Delegado y Delegada de Ventas

Es la persona que con el nivel de formación que se determine en función del mercado/producto asignado, y en posesión de los conocimientos necesarios para la misión que tiene encomendada ofrece y realiza en viajes de gestión, planificados previamente, la venta, promoción y demostración en su zona de los productos que tenga asignados, informando de las gestiones realizadas y de la situación del mercado, al tiempo que cuida del cumplimiento de las políticas comerciales de la Compañía y del buen fin de las operaciones.

La función de los Delegados y Delegadas de Ventas se puede desempeñar dentro de los diferentes mercados, clasificándose los productos en los siguientes grados, según la complejidad de la demostración requerida para su venta:

– Demostración normal:

Integran esta clasificación aquellos productos que para su uso es suficiente seguir las instrucciones contenidas en el envase o folleto al respecto, requiriéndose en ocasiones una demostración basada en dichas instrucciones.

La venta de estos productos se realiza principalmente en el mercado de detalle, compuesto por empresas distribuidoras o establecimientos que venden los productos directamente, por sí mismos o a través de terceros.

– Demostración compleja:

Integran esta clasificación aquellos productos que para su correcta utilización se requiere un conocimiento profundo del mismo y sus técnicas de aplicación.

La venta de estos productos se realiza principalmente en los mercados comercial e industrial, compuesto por sociedades, grandes almacenes, talleres industrias, profesionales o establecimientos que transforman o aplican el producto.

– Demostración muy compleja:

Integran esta clasificación aquellos productos que para su correcta utilización se requieren conocimientos técnicos altamente especializados.

La venta de estos productos se realiza principalmente en el mercado industrial, compuesto por sociedades y profesionales (técnicos), que los transforman o aplican dentro de su proceso productivo normal.

En relación con los requisitos exigidos, así como las responsabilidades asignadas, los Delegados y Delegadas de Ventas se clasifican en los siguientes niveles:

Delegado y Delegada de Ventas 1

Accederá a este nivel la persona seleccionada para ocupar un puesto de Delegado y Delegada de Ventas, que posea el nivel de estudios requeridos y una cierta experiencia en trabajos relacionados con ventas o directamente con los clientes.

Tiene asignada una zona y unos objetivos. Debe realizar sus demostraciones con correcto conocimiento, tanto del producto como de las necesidades y conocer correctamente las políticas comerciales de la Compañía.

Delegado y Delegada de Ventas 2

Es aquel que tiene asignada una zona y unos objetivos disponiendo de un destacado conocimiento de las políticas comerciales de la Compañía y amplia experiencia en los productos de demostración compleja asignados.

Este nivel corresponde a la situación de plena madurez profesional del Delegado y Delegada de Ventas y se alcanzará transcurridos los 24 meses como Delegado y Delegada de Ventas 1, o amplia experiencia externa a valoración de la compañía.

Las personas con la categoría reconocida de Posición de Administración Senior que accedan a una posición de Ventas, lo harán directamente con esta categoría.

Se requieren conocimientos de inglés equivalentes al nivel B2 conforme al Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas.

Delegado y Delegada de Ventas 3

Es aquel que tiene asignada una zona y unos objetivos disponiendo de un completo conocimiento de las políticas comerciales de la Compañía y amplia experiencia en los productos de demostración muy compleja asignados.

Este nivel podrá ser alcanzado por aquel Delegado y Delegada que, habiendo mantenido en todo momento un alto nivel de actuación profesional, tiene capacidad para manejar con autonomía materias de máxima importancia y a los más altos niveles, tanto dentro de la Compañía como

fuera ella, debido a sus conocimientos demostrados y excepcionales de mercado, productos, clientes y políticas de la Compañía.

Se requieren conocimientos de inglés equivalentes al nivel B2 conforme al Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas.

d) Subgrupo de mantenimiento

Oficial y Oficiala 3^º de Oficio.

Es quien, habiendo realizado el aprendizaje de un oficio clásico, no ha alcanzado todavía los conocimientos prácticos indispensables para efectuar los trabajos con la corrección exigida.

ANEXO B

ENCUADRAMIENTO DE LOS GRUPOS Y CATEGORÍAS PROFESIONALES EN NIVELES SALARIALES

Grupo Profesional 1

Nivel 1: Auxiliar de Administración.

Nivel 2: Oficial y Oficiala 3^º de Oficio

Grupo Profesional 2

Nivel 3: Posición de Administración 1.

Nivel 4: Televentas 1

Nivel 5: Posición de Administración 2.

Grupo Profesional 3

Nivel 6: Técnico y Técnica 1, Técnico y Técnica Especialista, Posición de Administración 3, Delegado y Delegada de Ventas 1, Televentas 2.

Nivel 7: Posición de Administración Senior.

Nivel 8: Técnico y Técnica 2, Delegado y Delegada de Ventas 2.

Nivel 9: Técnico y Técnica 3, Delegado y Delegada de Ventas 3.

CLASIFICACION PROFESIONAL					
	GRUPO SAL	MANTENIMIENTO	TÉCNICOS	ADMINISTRACIÓN	COMERCIAL
GRUPO 1	1			Posición Auxiliar de Administración	
	2	Oficial y Oficiala 3 ^º de Oficio	-	-	-
GRUPO 2	3			Posición de Administración 1	
	4				Televentas
	5		-	Posición de Administración 2	
GRUPO 3	6		Posición Técnica 1 / Posición Técnica Especialista	Posición de Administración 3	Delegado y Delegada de Ventas 1/Televentas 2
	7			Posición de Administración Senior	
	8		Posición Técnica 2		Delegado y Delegada de Ventas 2
	9		Posición Técnica 3		Delegado y Delegada de ventas 3

**ANEXO C
TABLAS SALARIALES 2023**

TABLA SALARIAL 2023

GENERAL		
NIVEL SALARIAL CONVENIO	SALARIO BASE CA	AIP
1	26.884,54	
2	29.169,72	
3	32.086,69	
4	34.974,49	
5	38.471,94	
6	42.126,78	
7	46.339,45	
8	50.227,45	1.255,69
9	59.268,39	1.481,71

VENTAS		SIP
4	30.777,55	7.694,39
(Bono Fijo Trimestral)	4.194,98	
6	37.071,56	9.267,89
(Bono Fijo Trimestral)	5.052,85	
8	44.856,59	11.214,15
(Bono Fijo Trimestral)	6.113,95	
9	52.930,78	13.232,69
(Bono Fijo Trimestral)	7.214,46	

MARKETING		SIP
8	50.227,45	1.255,69
(Bono Fijo Trimestral)	684,85	
9	59.268,39	1.481,71
(Bono Fijo Trimestral)	808,12	

(03/7.836/24)



I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 3** *RESOLUCIÓN de 20 de mayo de 2024, 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 Club de Tenis Chamartín (código número 28005972011990).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la Empresa Club de Tenis Chamartín, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 7 de febrero de 2024, 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 20 de mayo de 2024.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

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

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

- a) La Junta Directiva y la Dirección de Recursos Humanos del "Club de Tenis Chamartín".
- b) Los miembros que conforman la representación de las personas trabajadoras del centro de trabajo, situado en la calle Federico Salmón, número 4, de Madrid.

Artículo 1. Ámbito personal

- a) Comprende todas las personas trabajadoras que prestan sus servicios por cuenta del "Club de Tenis Chamartín".
- b) La Junta Directiva podrá proponer la exclusión del ámbito de aplicación del presente Convenio de los titulares de puestos de especial confianza para la Dirección del Club que dirijan un área de responsabilidad del Club, no pudiendo superar el número máximo de cinco puestos excluidos en ningún caso. En este caso, la exclusión estará basada en el principio de voluntariedad de ambas partes, siendo, por tanto, voluntaria tanto la oferta por parte del Club como la aceptación de la persona trabajadora.

Artículo 2. Ámbito funcional

El presente Convenio Colectivo regulará las relaciones laborales de todo el personal que preste sus servicios bajo contrato de trabajo por cuenta ajena con el Club Tenis Chamartín, así como a aquellas personas trabajadoras que durante la vigencia del mismo se incorporen al Club que estén dentro de los grupos profesionales descritas en el artículo 8 del presente convenio

Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio:

- Las escuelas, las contratas, subcontratas y profesionales que presten sus servicios bajo un contrato por cuenta propia para el Club de Tenis Chamartín,
- El personal adscrito a las instalaciones de Cafetería-Bar y Restaurante;

Artículo 3. Ámbito territorial

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

Artículo 4. Ámbito temporal

Este convenio entrará en vigor con efectos del día 1 de enero de 2024, con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín oficial de la Comunidad de Madrid, y estará vigente hasta el 31 de diciembre de 2025.

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

Artículo 5. Denuncia del Convenio

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

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

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

Artículo 6. Comisión paritaria

Las partes negociadoras acuerdan que la comisión paritaria compuesta por tres representantes del personal y un máximo de tres representantes del Club.

1. El régimen de funcionamiento que se especifica a continuación:
 - a. Las reuniones serán convocadas con una antelación de al menos quince días naturales, convocando por escrito e incluyendo el orden del día.
 - b. cualquier persona legitimada para ello podrá plantear una consulta que será trasladada en primer lugar a la representación legal de las personas trabajadoras que decidirá por mayoría convocar a la comisión paritaria que quedará obligada a reunirse y resolver la consulta remitiendo la respuesta por escrito, se haya llegado o no a un consenso, evitando acudir en primer lugar a la vía jurisdiccional.
2. Las funciones de la comisión serán las siguientes:
 - a. Interpretación de la totalidad de las cláusulas del convenio.
 - b. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

Las funciones o actividades de esta comisión no obstruirán, en ningún caso, el libre ejercicio de la jurisdicción competente, de acuerdo con la normativa vigente.
3. Ambas partes convienen en dar conocimiento a la comisión paritaria del convenio de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación del convenio, para que dicha comisión emita dictamen a las partes discrepantes antes del inicio de ninguna acción judicial. Todos los trámites conciliatorios no podrán rebasar en su conjunto el plazo de quince días hábiles desde la primera reunión de la comisión paritaria.

Artículo 7. Garantía personal

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

Artículo 8. Clasificación en grupos y niveles salariales

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

Grupo profesional 1:

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

- Servicios administrativos: Jefes administrativos
- Actividades deportivas: Encargados de actividades deportivas
- Mantenimiento: Encargados de mantenimiento y pistas

Grupo profesional 2:

Pertencen a este Grupo profesional aquellas personas trabajadoras que realicen tareas que exigen especialización y formación teórico-práctica.

- Servicios administrativos: Oficiales administrativos y facultativos de botiquín
- Actividades deportivas: Oficiales de mantenimiento, jardín y pistas
- Mantenimiento: Auxiliares de servicios generales, mantenimiento y monitores infantiles

Grupo profesional 3:

Pertencen a este Grupo profesional aquellas personas trabajadoras que realicen tareas que no precisen una formación específica.

- Personal de limpieza

A los efectos de determinar los niveles salariales contemplados en el artículo siguiente, se señalan a continuación las equivalencias con las denominaciones de los niveles actuales:

ACTUAL DENOMINACIÓN	GRUPO	NIVEL
Categoría 1 a)	Grupo I	Nivel I
Categoría 1 b)	Grupo I	Nivel II
Categoría 1 c)	Grupo I	Nivel III
Categoría 1 d)	Grupo I	Nivel IV
Categoría 2 a)	Grupo II	Nivel I
Categoría 2 b)	Grupo II	Nivel II
Categoría 2 c)	Grupo II	Nivel III
Categoría 3 a)	Grupo III	Nivel I

Artículo 9. Revisión salarial para el año 2024

El salario base anual para el año 2024 de todo el personal estará constituido por las cantidades que figuran a continuación:

ACTUAL DENOMINACIÓN	GRUPO PROFESIONAL 1	IMPORTE
Categoría 1 a)	Nivel I	38.415,59
Categoría 1 b)	Nivel II	34.896,76
Categoría 1 c)	Nivel III	34.896,76
Categoría 1 d)	Nivel IV	32.913,60
	GRUPO PROFESIONAL 2	
Categoría 2 a)	Nivel I	26.233,13
Categoría 2 b)	Nivel II	23.171,93
Categoría 2 c)	Nivel III	20.110,25
	GRUPO PROFESIONAL 3	
Categoría 3 a)	Nivel I	15.876

Las tablas anteriores serán las que corresponden al año 2024 y son el resultado de incrementar un 3,5% las cuantías de las tablas salariales del año 2023 vigentes al momento de la firma del convenio.

Artículo 10. Revisión salarial para el año 2025

El salario base anual para el año 2025 de todo el personal estará constituido por las cantidades que figuran a continuación:

ACTUAL DENOMINACIÓN	GRUPO PROFESIONAL 1	IMPORTE
Categoría 1 a)	Nivel I	39.375,98
Categoría 1 b)	Nivel II	35.769,15
Categoría 1 c)	Nivel III	35.769,15
Categoría 1 d)	Nivel IV	33.736,44
	GRUPO PROFESIONAL 2	
Categoría 2 a)	Nivel I	26.888,96
Categoría 2 b)	Nivel II	23.751,23
Categoría 2 c)	Nivel III	20.613,00
	GRUPO PROFESIONAL 3	
Categoría 3 a)	Nivel I	16.272,90

Las tablas anteriores se aplicarán durante el año 2025 y son el resultado de incrementar en un 2,5% las tablas consignadas en el artículo 9 anterior.

Artículo 11. Pagas extraordinarias

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

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

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

Artículo 12. Plus pistas

El plus que se abonará a las personas trabajadoras que presten servicios efectivos de pistas y tan sólo durante el tiempo que los preste, será de 121,84 euros mensuales durante el año 2024, quince veces al año, y de 124,88 euros mensuales, quince veces al año, durante 2025.

Las personas trabajadoras que presente sus servicios en pistas de forma ocasional recibirán el importe de este plus calculado proporcionalmente al tiempo trabajado en pistas.

Artículo 13. Plus domingos

Se abonará, durante 2024 y 2025, a razón de 23,91 euros y 24,50 euros, respectivamente, por cada domingo trabajado.

El personal que doble su jornada los domingos percibirá, durante 2024 y 2025, por cada domingo en que haya doblado su jornada, la cantidad de 47,82 euros y 49 euros, respectivamente.

Artículo 14. Plus de antigüedad año 2024

Durante el año 2024, los trienios se abonarán en la siguiente cuantía anual:

ACTUAL DENOMINACIÓN	GRUPO PROFESIONAL 1	IMPORTE
Categoría 1 a)	Nivel I	893,49
Categoría 1 b)	Nivel II	714,76
Categoría 1 c)	Nivel III	714,76
Categoría 1 d)	Nivel IV	625,40
	GRUPO PROFESIONAL 2	
Categoría 2 a)	Nivel I	589,43
Categoría 2 b)	Nivel II	544,08
Categoría 2 c)	Nivel III	489,67
	GRUPO PROFESIONAL 3	
Categoría 3 a)	Nivel I	453,40

Las cantidades anteriores serán las que correspondan al año 2024 en concepto de antigüedad y son el resultado de incrementar en un 3,5% las cuantías correspondientes al año 2023.

Artículo 15. Plus de antigüedad año 2025

Durante el año 2025, los trienios se abonarán en la siguiente cuantía anual:

ACTUAL DENOMINACIÓN	GRUPO PROFESIONAL 1	CANTIDAD
Categoría 1 a)	Nivel I	915,82
Categoría 1 b)	Nivel II	732,73
Categoría 1 c)	Nivel III	732,73
Categoría 1 d)	Nivel IV	641,03
	GRUPO PROFESIONAL 2	
Categoría 2 a)	Nivel I	604,16
Categoría 2 b)	Nivel II	557,68
Categoría 2 c)	Nivel III	501,91
	GRUPO PROFESIONAL 3	
Categoría 3 a)	Nivel I	464,74

Las cantidades anteriores serán las que correspondan al año 2025 en concepto de antigüedad y son el resultado de incrementar en un 2,5% las cuantías correspondientes al año 2024.

Artículo 16. Complemento exceso de antigüedad, complemento *ad personam* y complemento personal

Las personas trabajadoras que venían percibiendo estos complementos emanados de la negociación individual con el Club y que lo vienen percibiendo a fecha de la firma del presente convenio, continuarán percibiéndolo y recogiendo en nómina con dicha denominación, sin que ninguno de los tres sea compensable ni absorbible y se actualizarán un 3,5% en el año 2024 y un 2,5% en el año 2025.

Respecto al complemento personal, la cuantía correspondiente al año 2024 será de 81,25 euros y en el año 2025 de 83,28 euros.

Artículo 17. Plus de Transporte

En el año 2024, se abonarán 3,66 euros por cada día de asistencia al trabajo, para gastos de locomoción, y doble a quienes, realizando jornada partida, se desplacen dos veces al día al trabajo.

En el año 2025, se abonarán 3,76 euros por cada día de asistencia al trabajo, para gastos de locomoción, y doble a quienes, realizando jornada partida, se desplacen dos veces al día al trabajo.

El Club podrá solicitar la justificación del desplazamiento realizado por las personas trabajadoras dos veces al día, cuando así lo considere necesario.

Artículo 18. Plus de nocturnidad

Todas las personas trabajadoras que terminen su jornada de trabajo después de las 22 horas y hasta las 23 horas de ese mismo día, percibirán un plus de nocturnidad de un 25% sobre el salario correspondiente a la hora normal, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a esta circunstancia.

Cuando el trabajo ocasional sobrepase las 23 horas se abonará con un incremento del 75% sobre el salario correspondiente a la hora normal, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a esta circunstancia.,

Artículo 19. Jornada

La jornada normal de trabajo será de 1.800 horas anuales de trabajo efectivo distribuidas en términos generales tal y como se indica a continuación:

- Distribuidas en jornadas de lunes a domingo con una jornada tipo de 6 horas y 40 minutos, durante seis días a la semana y/o
- Distribuidas de lunes a domingo con una jornada tipo de 8 horas diarias, durante cinco días a la semana.

Si la configuración de esta jornada generase un exceso de horas sobre la jornada anual pactada, dicho exceso se compensará en jornadas de libranza completas, u horas sueltas de libranza, a elección de la persona trabajadora, acordadas previamente entre la persona trabajadora y la Dirección del Club, respetando mutuamente y en lo posible, la disponibilidad de la empresa y las necesidades de la persona trabajadora. Dicha libranza podrá disfrutarse en el año en que se genere y/o en el siguiente, atendiendo al calendario individualizado de la persona trabajadora. En ningún caso se hará por parte de la empresa un ajuste de la jornada diaria por minutos para paliar el exceso de jornada.

La jornada de trabajo podrá ser partida o continuada.

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

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

La entrada y salida se controlará por cualquier medio válido de control.

Artículo 20. Trabajo en días festivos

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

La persona trabajadora que desee compensar con descanso, deberá preavisarlo con quince días naturales de antelación antes del festivo en el que va a prestar servicios y deberá disfrutar esa compensación en los tres meses siguientes al festivo trabajado. Este plazo podrá quedar ampliado un (1) mes más en el caso de que el descanso no pueda disfrutarse porque se haya denegado por el Club, por motivos organizativos y de forma reiterada, el disfrute los días solicitados.

Los días de Navidad y Año Nuevo se suspenderá la actividad del Club, disfrutando todas las personas trabajadoras del Club de jornada libre. Los días 24 y 31 de diciembre se cerrará el Club no más tarde de las 18 horas.

Artículo 21. Horas extraordinarias.

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

Artículo 22. Descanso semanal

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un descanso semanal de día y medio ininterrumpido, como mínimo.

En los cuadrantes semanales se fijará el régimen a que ha de ajustarse su disfrute, respetándose los derechos adquiridos.

Artículo 23. Calendario laboral y cuadrantes de trabajo

El calendario laboral y los cuadrantes de trabajo estarán a disposición de las personas trabajadoras y sus representantes en la plataforma digital y tablón de anuncios prevista para ello.

Artículo 24. Días de asuntos propios

Las personas trabajadoras del Club dispondrán de tres días de licencia retribuida al año para asuntos propios.

El disfrute de esta licencia deberá ser preavisada, salvo por causa de fuerza mayor, con un mínimo de una semana de antelación a la Dirección de Recursos Humanos, quien podrá oponerse a la concesión por motivos organizativos justificados, salvo que la persona trabajadora proponga a la Dirección de Recursos Humanos otra persona trabajadora que de forma voluntaria quiera sustituirle, asumiendo el Club el coste que por dicha sustitución se genere.

Este permiso podrá ser acumulable con las libranzas, permisos, licencias y vacaciones.

Los días de asuntos propios tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 25. Vacaciones

Las personas trabajadoras del Club de Tenis Chamartín tendrán derecho a disfrutar de 31 días naturales de vacaciones por año trabajado. A la persona que hubiera ingresado en el transcurso del año, le corresponderán las que resulten del prorrateo de los días trabajados.

Con carácter preferente, las vacaciones se podrán disfrutar en los siguientes periodos:

Un periodo mínimo de 21 días y hasta un máximo de 31 días entre el 1 julio y 30 de septiembre y/o:

- Un periodo máximo de hasta 5 días entre el 20 y 24 de diciembre ambos inclusive, o
- Un periodo máximo de hasta 5 días entre el 26 y el 31 de diciembre ambos inclusive, o
- Un periodo máximo de hasta 5 días desde el 2 al 6 de enero ambos inclusive.

Asimismo, y siempre que organizativamente sea posible se atenderán solicitudes de disfrute de vacaciones de hasta 31 días fuera de los periodos señalados anteriormente.

En el caso de que coincida la solicitud de dos o más personas trabajadoras del mismo equipo de trabajo en los mismos periodos y no alcancen un acuerdo, la Dirección de Recursos Humanos lo pondrá en conocimiento de los afectados, para que entre las que tengan el mismo grupo y/o puesto -incluidos corretornos- puedan realizar los cambios pertinentes y puedan quedar atendidas las necesidades del Club.

En el caso de que no se llegue a un acuerdo entre las partes afectadas, se establecerán turnos rotatorios que se iniciará con la concesión de la solicitud de la persona trabajadora con mayor antigüedad que pasará a ser la última en elegir en el siguiente año en caso de desacuerdo.

La totalidad de los días de vacaciones se solicitarán por escrito al departamento de Recursos Humanos antes del 28 de febrero y deberán estar concedidas antes del 15 de abril y comunicadas a través de la plataforma destinada para ello.

Artículo 26. Permisos y licencias

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio y registro de pareja de hecho.
- b) Cinco días laborables para la persona trabajadora 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.

Este permiso se disfrutará durante todo el tiempo que dure el hecho causante, no siendo necesario que se disfrute desde el primer día y siendo a elección de la persona trabajadora el periodo de disfrute.

En cualquiera de estos supuestos será necesario presentar el justificante médico acreditativo de la situación que dé lugar al disfrute de este permiso.

- c) Dos días por el fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho, o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y cuando el fallecimiento se produzca en una provincia distinta a la de la residencia habitual de la persona trabajadora el plazo es de 4 días.
- d) Dos días por traslado del domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Si el cumplimiento del deber antes referido supone la imposibilidad de la prestación del trabajo efectivo en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, el Club podrá pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia.
En el supuesto de que la persona trabajadora perciba una indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en el Club.
- f) Un día por matrimonio de parientes de primero y segundo grado por consanguinidad o afinidad.
- g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban necesariamente tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Los permisos retribuidos consignados en las letras c), e) y g) se iniciarán siempre el siguiente día hábil para la persona trabajadora al del acaecimiento de la situación que se justifica, por lo que tampoco se iniciará el día de libranza. Por su parte, los permisos retribuidos consignados en las letras a), d) y f) se iniciarán o disfrutarán el día en que se inicie el hecho causante.

Asimismo, serán de aplicación los permisos reconocidos en el artículo 37.9 del Estatuto de los Trabajadores y demás legislación que se apruebe al respecto durante el periodo de vigencia del presente convenio.

Artículo 27. Atención social

1. Se establece una bolsa de Navidad para todas las personas trabajadoras del Club para los años 2024 y 2025 será de 100 euros.
2. Se establece una ayuda económica para libros para las personas trabajadoras con hijos escolarizados, que será de 116,1 euros en 2024 y de 118,98 euros en 2025, al año por cada hijo de edad comprendida entre tres y dieciocho años, haciéndose efectiva en la nómina de agosto, por los hijos que tengan cumplidos desde 3 a 18 años al final de cada mes de agosto.
3. Se establece una subvención para cada hijo de 141,17 euros mensuales durante 2024 para los padres de hijos en situación de discapacidad física o psíquica que figuren como tales en la relación pertinente de la Seguridad Social; esta subvención será de 144,70 euros mensuales durante 2025.
4. Para todas aquellas personas trabajadoras cuyo contrato sea indefinido, la empresa proporcionará una póliza de seguro de salud privado con al menos las mismas coberturas y tratamientos asistenciales que la que vienen disfrutando desde el 1 de abril de 2014 con la compañía Sanitas.

Artículo 28. Comida

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

Artículo 29. Promoción profesional

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

De las vacantes y necesidad de ampliaciones de plantilla que surjan se dará cuenta a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras lo antes posible y, además, se pondrá en el tablón de vestuarios de las personas trabajadoras y los medios que el Club considere conveniente para su máxima difusión, a fin de que todo el personal tenga conocimiento de ello y pueda optar a las plazas vacantes.

Artículo 30. Excedencias

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

2. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

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

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

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

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

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

6. La persona trabajadora con al menos una antigüedad de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo la persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

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

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

Artículo 31. Ropa de trabajo

El Club facilitará a las personas trabajadoras, a excepción del personal de oficina, que habitualmente trabajen en la intemperie o presten un servicio directo al socio, la ropa de trabajo que a continuación se señala, que deberá facilitarse en el mes de octubre para la temporada de invierno y en el mes de abril para la temporada de verano:

Para los grupos de trabajo del Club (Portería, Jardineros, Pisteros, Mantenimiento):

- 3 camisas/polos por temporada
- 2 pantalones por temporada
- 2 chalecos o 2 forros polares/jerséis para la temporada de invierno
- 1 parca cada dos años para temporada de invierno y sólo para aquellas personas trabajadoras que presten servicios al aire libre.

Para todas las personas trabajadoras del Club que presenten servicios en Conserjería:

- Uniforme compuesto por 3 camisas y 2 pantalones chinos.
- 1 parca cada dos años y un cárdigan cada año para la temporada de invierno.

Centralita:

- Una americana por año.
- Dos pantalones por temporada.
- Dos camisas de manga larga por año.
- Dos camisas de manga corta por año.

Guardería / Ludoteca y Médicos:

- 1 bata blanca.

Limpieza:

- 2 pijamas, 2 forros polares (solo en invierno) y cazadora (solo en invierno)

Vestuario:

- 2 pijamas y 2 forros polares (solo en invierno)

Asimismo, el Club pondrá a disposición de las personas trabajadoras del área de pistas, hasta un máximo de 40 euros para la compra de unas zapatillas deportivas por temporada, sin perjuicio de la obligatoriedad de hacer uso del equipo de protección individual que al efecto se entregue a cada persona trabajadora.

Cada persona trabajadora del área de pistas será la encargada de elegir y comprar las zapatillas, cuyo importe, hasta un máximo de 40 euros cada temporada, será reembolsado por el Club previa presentación del ticket de compra correspondiente.

La entrega del segundo par de zapatillas queda reservada a la Dirección de Recursos Humanos quién decidirá la necesidad de la misma tras la valoración del correcto uso del equipo de protección individual.

El resto de las personas trabajadoras del Club, a excepción del personal de Oficina, Jardinería y Mantenimiento dispondrán de hasta un máximo de 40 euros al año, para la compra del calzado para su puesto de trabajo.

Cada persona trabajadora será la encargada de elegir y comprar el calzado de su puesto de trabajo, cuyo importe, hasta un máximo de 40 euros al año, será reembolsado por el Club previa presentación del ticket de compra correspondiente.

Artículo 32. Contratación de personal y ceses

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

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

Artículo 33. Formación

Los firmantes de este convenio colectivo consideran que la formación profesional no sólo contribuye a la mejora de la productividad individual y a la competitividad del Club, sino también a la mejora de las condiciones de vida y trabajo y favorece el acceso de las personas trabajadoras del Club a posiciones internas de otras áreas.

Sin perjuicio del derecho individual de las personas trabajadoras, el Club velará de forma adecuada por la actualización de conocimientos por parte de todas las personas trabajadoras y por ello se establecen los siguientes niveles de prioridad en la formación:

- Alta: prevención de riesgos, seguridad y que sea obligatorio.
- Media: formación específica para cada puesto de trabajo
- Baja: formación adicional a la necesidad de cada puesto de trabajo

La formación calificada como de prioridad alta y media será de obligado cumplimiento para todas las personas trabajadoras del Club y se realizará dentro de la jornada ordinaria, y en el caso de que no sea posible, se procederá a la compensación en tiempo de la persona trabajadora que deba realizarla fuera de su jornada.

En el caso de que las formaciones que sean a cargo de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (FUNDAE) de prioridad alta y media no agoten los créditos de formación anual, se usarán los créditos para formación de prioridad baja de forma rotativa entre todos los departamentos.

La Representación Laboral de las Personas Trabajadoras informará durante el último trimestre del año a la Dirección de Recursos Humanos sobre las necesidades de formación que tengan las personas trabajadoras del Club.

Artículo 34. Trabajo en casos de fuerza mayor

Las personas trabajadoras podrán ser llamadas en las situaciones extraordinarias o de fuerza mayor para prevenir o reparar daños extraordinarios y urgentes, sólo se dispensará su presencia por causa debidamente justificada.

Artículo 35. Autoprotección.

El Club organizará las relaciones que sean necesarias con servicios externos, en particular en materia de protección contra incendios y evacuación de las personas trabajadoras, de forma que quede garantizada la rapidez y la eficacia de las mismas.

Artículo 36. Complemento de incapacidad temporal

Las personas trabajadoras que se encuentren de baja como consecuencia de un accidente laboral o enfermedad profesional, accidente no laboral o enfermedad común percibirán el 100 por 100 del de salario base, complemento personal, antigüedad, exceso de antigüedad, complemento *ad personam* y plus pistas, desde el primer día de la baja.

El citado complemento de IT dejará de percibirse cuando la persona trabajadora extinga la relación laboral con el Club y ello con independencia de la causa y calificación jurídica de dicha extinción. Asimismo, el complemento se dejará de percibir cuando la persona trabajadora pase a situación de pago directo de prestaciones por la Seguridad Social o Mutua.

Artículo 37. Derechos sindicales y de representación colectiva de las personas trabajadoras

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

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

La Dirección informará a la representación de las personas trabajadoras de todas las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves, así como por faltas leves salvo que la persona trabajadora sancionada indique lo contrario.

Artículo 38. Régimen de trabajo

Cada persona trabajadora será responsable del área que tenga encomendada. Procurará solucionar todas las deficiencias que surjan, por sí, avisando al servicio de mantenimiento del Club o poniéndolo en conocimiento de su responsable. Dentro de estas deficiencias se encuentra la limpieza y conservación de todos los elementos, averías, etcétera, así como notificar a su responsable directo del mal uso y comportamiento de quienes frecuenten la zona.

Se acuerda incorporar al régimen interno los protocolos que se aprueben conforme a la legislación vigente.

Artículo 39. Régimen disciplinario

Las personas trabajadoras podrán ser sancionados por la Dirección del Club según la graduación de la falta, que se clasificará como leve, grave o muy grave, atendiendo a su importancia, trascendencia, intención o reincidencia.

- a) Se considerarán faltas leves:
- i. La falta de puntualidad injustificada, hasta tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso superior a diez minutos e inferiores a treinta.
 - ii. El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo. Si el abandono fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad del Club o

- causa de daños o accidentes a sus compañeros/as de trabajo, en cuyo caso podrá ser considerada como falta grave o muy grave.
- iii. La ausencia de fichaje por causa atribuible a la persona trabajadora o la suplantación del fichaje de otra persona trabajadora. En este último caso, será sancionada tanto la persona suplantada como la que suplante su fichaje.
 - iv. Permanecer en zonas o lugares distintos de aquéllos en que realice su trabajo habitual, sin causa que lo justifique o sin estar autorizado para ello.
 - v. Falta de respeto o consideración hacia socios o compañeros, como la falta de aseo y limpieza personal.
 - vi. No avisar con la antelación sobre la imposibilidad de acudir a trabajar por causa de enfermedad. Se exceptúan los supuestos de imposibilidad imprevista objetivamente demostrable.
 - vii. El empleo habitual de lenguaje grosero.
 - viii. Pequeños descuidos en la conservación del material.
 - ix. Cualquier tipo de lectura o entretenimiento ajeno al trabajo durante el horario laboral.
 - x. No comunicar a la administración del Club los cambios de domicilio o teléfono.
 - xi. La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, que no entrañen riesgo grave para la persona trabajadora, ni para sus compañeros/as o terceras personas.
 - xii. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro del horario laboral, pudiéndose considerar como faltas graves o muy graves si tales discusiones degeneran en escándalo notorio.
- b) Se consideran faltas graves:
- i. La falta de puntualidad injustificada (de cuatro a nueve en un mes) en la asistencia al trabajo, con retraso superior a diez minutos e inferior a treinta. De sobrepasar los treinta minutos sería considerada leve la primera vez y grave la reincidencia cometida dentro de los treinta días.
 - ii. Ausencia injustificada de un día durante el período de un mes.
 - iii. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique un menoscabo para la dignidad profesional y/o personal.
 - iv. Entregarse a juegos y distracciones en las horas de trabajo, así como realizar, dentro del Club, actividades comerciales o lucrativas sin el oportuno permiso escrito de la Dirección o persona delegada, así como realizar trabajos particulares o empleo de herramientas del Club para usos propios.
 - v. No comunicar con la puntualidad debida los cambios familiares que afecten a la Seguridad Social, considerándose como falta muy grave la falta maliciosa en estos datos.
 - vi. Consumir alcohol durante la prestación del servicio.
 - vii. Fumar dentro de las instalaciones durante la prestación de servicio, entendiéndose como finalización del mismo, la hora que determine el fichaje de salida.
 - viii. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la marcha del servicio, así como imprudencia que implique el riesgo de accidente para cualquier persona o peligro de avería para las instalaciones, que, según su importancia o consecuencia, podría ser considerada como muy grave.
 - ix. La embriaguez dentro del recinto del Club, blasfemia o palabras malsonantes o insultos graves a otras personas, desobediencia a sus superiores en materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina, o de ella se derivase. perjuicio notorio para el Club, podrá ser considerada como falta muy grave.
 - x. El incumplimiento de las órdenes o la inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo grave para la persona trabajadora, sus compañeros/as o terceras personas, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.
 - xi. La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad, aunque sea de distinta naturaleza) dentro de un semestre y habiendo mediado comunicación escrita.

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

Artículo 40. Régimen de sanciones

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

La empresa dará cuenta a los representantes legales de las personas trabajadoras de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga, así como por faltas leves, salvo que la persona trabajadora sancionada indique lo contrario.

La persona trabajadora podrá decidir si se informa a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras sólo de la tipificación de la falta o también de su contenido.

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

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

Artículo 41. Jubilación

La jubilación será obligatoria al cumplimiento de una edad igual o superior a 68 años, siempre que la persona trabajadora afectada por la extinción reúna los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva, siendo de aplicación esta norma para todas las personas trabajadoras del Club.

En los casos en que la persona trabajadora no tenga la plenitud de derechos prevista en el párrafo anterior, la jubilación obligatoria no se producirá hasta la cobertura de dicho período de carencia.

De acuerdo con lo establecido en la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores la jubilación obligatoria se vincula expresamente al relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo, en la misma proporción que las personas trabajadoras cesen en sus servicios por causa de jubilación obligatoria.

En el supuesto de jubilación obligatoria aquí pactado, con 15 días, al menos, de antelación, la empresa deberá comunicar por escrito necesariamente tanto al trabajador afectado como a la representación legal de las personas trabajadoras, la fecha en que se producirá dicha jubilación obligatoria.

Artículo 42. Factores atmosféricos

Deberá protegerse a las personas trabajadoras contra las inclemencias atmosféricas que puedan comprometer su seguridad y su salud.

Cuando las temperaturas sean extremas, especialmente en las conocidas «olas de calor» causantes de graves consecuencias para la salud, se pondrá a disposición de las personas trabajadoras que presten servicio al aire libre:

- cremas protectoras de factor suficiente contra las inclemencias atmosféricas tales como la irradiación solar.
- se habilitará una zona de sombra con agua potable para poder hidratarse.
- se habilitarán áreas de descanso protegidas del sol.

Artículo 43. Solución extrajudicial de conflictos

Las partes firmantes se obligan, para la solución de sus conflictos, a acudir, con carácter previo, al recurso a la jurisdicción social, a la mediación y/o arbitraje en el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid u organismo asimilado competente en la materia.

Artículo 44. Igualdad de trato y oportunidades

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

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

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

1. Principios de actuación contra el acoso laboral o psicológico (mobbing), sexual o por razón de sexo

La Constitución Española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de las personas trabajadoras al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso laboral.

De acuerdo con estos principios, El Club de Tenis Chamartín se compromete a garantizar un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se ha hecho referencia.

Igualmente, la representación legal de las personas trabajadoras contribuirá a ello sensibilizando a las plantillas e informando a la Dirección de cualquier situación o conducta que pudiera tener conocimiento y vigilará el cumplimiento de las obligaciones del Club en materia de prevención de estas conductas.

2. Se adjunta como Anexo II del presente convenio, Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso moral o psicológico (mobbing), acoso sexual o por razón de sexo del Club de Tenis Chamartín.

Artículo 45.- Normativa complementaria

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

Art. 46.- Condiciones para la inaplicación del convenio

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

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

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

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

ANEXO I

Las retribuciones recogidas en el presente convenio se han calculado teniendo en cuenta las tablas salariales del año 2023 que son el resultado de incrementar un 4% las cuantías de las tablas salariales correspondientes al año 2020:

ACTUAL DENOMINACIÓN	SALARIO BASE
Categoría 1 a)	37.116,51
Categoría 1 b)	33.716,65
Categoría 1 c)	33.716,65
Categoría 1 d)	31.800,58
Categoría 2 a)	25.346,02
Categoría 2 b)	22.388,34
Categoría 2 c)	19.430,19
Categoría 3 a)	SM

ACTUAL DENOMINACIÓN	ANTIGÜEDAD
Categoría 1 a)	863,27
Categoría 1 b)	690,59
Categoría 1 c)	690,59
Categoría 1 d)	604,25
Categoría 2 a)	569,49
Categoría 2 b)	525,68
Categoría 2 c)	473,11
Categoría 3 a)	438,07

COMPLEMENTO SALARIAL	IMPORTE
Plus pistas	117,72 euros
Plus domingos	23,10 euros
Complemento personal mínimo	78,50 euros
Plus transporte	3,54 euros
Ayuda económica para libros	112,15 euros
Subvención hijos en situación de discapacidad	137,48 euros

ANEXO II

Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso moral o psicológico (mobbing), acoso sexual o por razón de sexo.

El presente Protocolo será de aplicación para todas las personas trabajadoras del Club por medio de cualquier tipo de contrato laboral no será por tanto de aplicación a terceros no vinculados laboralmente a el Club.

En el caso de terceros no vinculados a el Club que presten servicios en las instalaciones, se aplicará entre ambas partes el Procedimiento interno de Coordinación Preventiva con Empresas Externas, aprobado de conformidad con el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.

El presente Protocolo es interno, y, en consecuencia, no excluye ni condiciona las acciones legales que se pudieran ejercer por parte de las personas perjudicadas.

a. Definición de conductas constitutivas de acoso moral o psicológico:

La Nota Técnica Prevención 854 (INSHT) lo define el Acoso moral o psicológico (mobbing) como “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 una persona con objeto de conseguir un auto-abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica." Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura del Club sobre la persona acosada.

Debe tenerse en cuenta que no todos los conflictos personales en el ámbito laboral deben seguir el cauce de resolución establecido en el presente Procedimiento. Por lo tanto, para tratar una situación como mobbing, es preciso aclarar que han de darse simultáneamente las siguientes condiciones:

- **Violencia psicológica:** aquellas conductas o actos de violencia psíquica dirigidos hacia la vida privada o profesional de las personas, que atentan contra su dignidad o integridad, física o psíquica.
- **De forma reiterada:** obedece a un método que se repite de forma continuada y regular en el tiempo, con el propósito o efecto de crear un entorno hostil al acosado. Se excluyen de este procedimiento aquellos hechos aislados o conflictos puntuales que puedan darse entre las personas trabajadoras.
- **Posición de poder (no necesariamente jerárquica):** entre las partes (acosadora y acosada) debe de existir una asimetría de poder (formal- por dependencia jerárquica, o bien informal- por posición de liderazgo de la parte acosadora, al disponer de poder por mayor experiencia, más conexiones sociales, mayor antigüedad, etc.) para que el proceso del acoso se pueda materializar. Desde esta posición la parte acosada se encuentra en una situación de vulnerabilidad que inhibe su capacidad para emitir una respuesta adecuada.
- **Marco de una relación laboral:** estas conductas deben instaurarse dentro del entorno laboral, sirviéndose de una relación de dependencia organizativa. Se excluyen por tanto los conflictos interpersonales producidos fuera del entorno laboral, siempre y cuando no sean trasladados posteriormente al lugar de trabajo, que entonces deberían de atajarse por otra vía al convertirse en un riesgo laboral más.

El *mobbing* se puede presentar de tres formas:

- De forma descendente, cuando quien acosa ocupa un cargo superior al del acosado.
- De forma horizontal, cuando se produce entre personas del mismo nivel jerárquico, buscando normalmente quien acosa entorpecer el trabajo de quien lo sufre con el fin de deteriorar la imagen profesional de este e incluso atribuirse a sí mismo méritos ajenos.
- De forma ascendente, cuando quien acosa es una persona que ocupa un puesto de inferior nivel jerárquico al del acosado.
- No tendrán la consideración de Acoso:
- Los conflictos en el marco de las relaciones humanas, que, aunque se den en el entorno laboral y afecten e influyan en la organización, no constituyen por sí solos una situación de Acoso. Se ha de evitar que estos conflictos personales puedan derivar en cualquier forma de violencia en el trabajo, se conviertan en habituales y desemboquen en Acoso.
- Una conducta de violencia psicológica aislada y puntual que no se repita de forma continuada en el tiempo.
- Estilo de mando autoritario por el personal jerárquicamente superior, una incorrecta organización del trabajo, así como la falta de comunicación.

b. Definición de conductas constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo.

El artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, sin perjuicio de lo dispuesto en el Código Penal, 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.

Teniendo en cuenta la definición anterior, el acoso sexual, lo constituye cualquier comportamiento verbal, no verbal, o físico (aunque no se haya producido de manera reiterada o sistemática), no deseado ni aceptado por la persona que lo recibe, de índole sexual, que tenga como objeto atentar contra la dignidad de la persona o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto o que produzca este efecto.

Se puede producir entre compañeros o compañeras (acoso horizontal) o entre superior y subordinado/a (acoso vertical)

A modo de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitador, se considera que los comportamientos siguientes pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual:

Verbal

- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual;
- Flirteos ofensivos;
- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos;
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

No verbal

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.
- Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual

Físico

- Acercamiento físico excesivo.
- Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas de forma innecesaria.
- Imponer el contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados).
- Tocar intencionadamente o accidentalmente las partes sexuales del cuerpo.
- Forzar a la persona acosada a escoger entre someterse a los requerimientos sexuales o perder ciertos beneficios o condiciones de trabajo (chantaje sexual).
- Crear un ambiente intimidatorio, hostil u ofensivo a través de comentarios de naturaleza sexual, bromas, etc. Con insistencia y repetición (acoso ambiental).
- Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

Acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

Acoso sexual ambiental

En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizados por cualquier miembro de la plantilla del Club con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

El acoso por razón de sexo:

Este tipo de acoso lo constituye un comportamiento (continuo y sistemático) no deseado relacionado con el sexo de una persona con motivo del acceso al trabajo remunerado, la promoción en el puesto de trabajo, el empleo o la formación, con el propósito de atentar contra la dignidad de la persona y de crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo, molesto o que produzca este efecto.

Se puede producir entre compañeros y compañeras (acoso horizontal) o entre superior y subordinado/a (acoso vertical). Se consideran comportamientos susceptibles de ser acoso por razón de sexo:

Ataques con medidas organizativas

- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
- Asignar trabajos muy superiores o inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.

- Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
- Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
- Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
- Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria

- Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
- Ignorar la presencia de la persona.
- No dirigir la palabra a la persona.
- Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
- No permitir que la persona se exprese.
- Evitar todo contacto visual.
- Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima

- Amenazas y agresiones físicas.
- Amenazas verbales o por escrito.
- Gritos y/o insultos.
- Llamadas telefónicas atemorizantes.
- Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
- Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
- Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
- Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional

- Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
- Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
- Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
- Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

Esta clase de acoso incluye actitudes o comportamientos hechos sobre razones o circunstancias que tengan que ver con el sexo, como el que se produce por motivo del embarazo, la maternidad de las mujeres en relación con el ejercicio de algún derecho laboral previsto para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Sin perjuicio de que en ocasiones estas conductas también puedan afectar a hombres que ejercen sus derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

c. Medidas de prevención del acoso moral o psicológico, sexual o por razón de sexo.

Con el objeto de prevenir el Acoso o situaciones potencialmente constitutivas de Acoso, además del presente Protocolo, se establecerán las siguientes medidas:

- Difusión a toda la plantilla del presente Protocolo de prevención y actuación en los casos de Acoso.
- Promover un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad,
- Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento de la persona trabajadora.
- Se facilitará información y formación a la plantilla sobre los principios y valores que deben respetarse en el Club y sobre las conductas que no se admiten.
- El Club mantendrá una actividad constante en la adopción de nuevas medidas o en la mejora

de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de las personas trabajadoras.

d. Procedimiento de actuación en caso de denuncia por acoso laboral, sexual o por razón de sexo.

Procedimiento:

El procedimiento se inicia con la presentación de la denuncia, directamente por la persona afectada o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación, en este último caso, siempre que la persona afectada lo ratifique por escrito.

Se debe presentar ante la persona responsable de Recursos Humanos y si la persona afectada lo estima pertinente ante la representación legal de las personas trabajadoras.

Requisitos de la denuncia:

La denuncia se realizará siempre por escrito y deberá contener la siguiente información:

- Identificación de la persona denunciante y datos para contactar con la misma.
- Identificación del tipo de acoso: laboral, sexual o por razón de sexo.
- Identificación del/la presunto/a acosador/a, y puesto que ocupa.
- Identificación de la víctima y puesto que ocupa.
- Una descripción cronológica y detallada de los hechos (desde cuándo se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, hechos ocurridos especificando lugar y fechas, etc.).
- Identificación de posibles testigos.
- Copia de toda la documentación que pueda acreditar los hechos u otra información que se estime pertinente.
- Firma del/la denunciante en prueba de conformidad.
- Indicar si se desea o no que se informe a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.
- La persona que presenta una denuncia recibirá acuse de recibo mediante un escrito/comunicación con el nombre, DNI y firma de la persona que recibe la denuncia, fecha en la que hace entrega de la misma y número de expediente.

Procedimiento formal:

Junto a las entrevistas a la persona afectada y a la persona denunciada, se podrá practicar cuantas pruebas de carácter documental, entrevistas u otras pruebas que se estime necesario con el fin de conseguir la interrupción de la situación de Acoso.

Durante la tramitación del expediente, tan pronto como haya indicios de la existencia de Acoso, el órgano de instrucción podrá proponer a la Dirección del Club, la medida de separación de las personas implicadas, sin menoscabo de sus condiciones laborales u otra medida cautelar, lo que se deberá efectuar de carácter inmediato.

La instrucción concluirá con un informe, que será elevado a la Dirección de RRHH, y a la persona encargada en la Representación Legal de las Personas Trabajadoras. También se extenderá la información oportuna a las partes afectadas, sin que sea necesario proporcionarles todo el Informe, preservándose la confidencialidad adecuada y el principio de minimización de datos. Todo el procedimiento no podrá extenderse a más de 25 días naturales, sin perjuicio de las posibles ampliaciones que puedan solicitarse siempre que medie justificación.

Elaboración del informe:

El informe sólo se remitirá al miembro designado por la Junta responsable de RRHH.

El informe debe incluir la siguiente información:

- Antecedentes del caso, que incluirán un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.
- Descripción de los principales hechos del caso. Resumen de las diligencias practicadas.
- Valoración final con las aportaciones particulares que pudiera haber y pruebas de medidas. Determinación expresa de la existencia o no de Acoso.
- Firma de los miembros del comité instructor.

Acciones a adoptar:

Si se determina la existencia de Acoso, se dará traslado del informe final acordado a la Dirección de Club, para que adopte las medidas disciplinarias que correspondan, decisión que se tomará en el

plazo máximo de 10 días naturales. En el caso de resolverse con existencia de Acoso, la medida disciplinaria a adoptar viene recogida en el Art.34 del Convenio Colectivo del Club de Tenis Chamartín.

Si la sanción impuesta no determina el despido de la persona agresora, se tomarán las medidas oportunas para que aquella y la víctima no convivan o en la misma área o en el mismo turno de trabajo.

En el caso de que se haya determinado que no existe Acoso, se archivará el expediente.

Si con motivo de la investigación realizada, se constata la inexistencia del Acoso, pero se pone de manifiesto que subyace un conflicto personal relevante generado por el trabajo o cualquier infracción recogida en el régimen disciplinario, los instructores trasladarán esta conclusión a su informe para que la Dirección del Club actúe en consecuencia.

Órgano instructor

Actuarán en la instrucción de este procedimiento: un miembro designado por la Junta que tenga conocimiento de asuntos laborales, la Dirección de RRHH, el Delegado de Prevención y un miembro de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras salvo que expresamente el denunciante manifieste que no desea que intervenga; y aquellos expertos/asesores externos, que por sus conocimientos o por necesidad puedan ser seleccionados por el Club para formar parte de esta Comisión de Investigación.

En el caso de que tanto los denunciados como los denunciados sean la Dirección General o de Recursos Humanos, será la Comisión de Convivencia y Disciplina del Club quien designará a las personas que conformarán el órgano instructor.

Si el denunciante manifiesta que no desea la intervención de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, no se pondrá en su conocimiento el expediente. Las personas que constituyen el órgano instructor deberán reunir las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento y no podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes. Tampoco podrán ser instructoras de estos procedimientos quienes tengan el carácter de persona denunciada o denunciante.

El órgano instructor iniciará el procedimiento, de oficio —cuando tenga indicios suficientes de la existencia de una conducta constitutiva de Acoso— o a instancia de parte, prestará apoyo y ayuda a las personas trabajadoras presuntamente acosadas, y realizará las gestiones y trámites oportunos para el esclarecimiento de los hechos, recabando cuanta información considere conveniente y realizando las entrevistas y demás actuaciones que estime necesarias.

Procedimiento abreviado:

Su objetivo es resolver el problema de una forma ágil, en las ocasiones en que el hecho de manifestar a la persona denunciada las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, sea suficiente para que se solucione el problema.

Tras la oportuna denuncia, las personas instructoras se encargarán de entrevistarse, por separado, con la persona denunciante y denunciada o cualquier otra persona que estime necesaria.

A la vista del resultado de las reuniones mantenidas, la parte instructora elevará su dictamen a la Dirección de RRHH y a las partes afectadas, lo que no podrá prolongarse en más de diez (10) días laborables.

En el supuesto de que la situación no se pueda solucionar manifestando a la persona denunciada la necesidad de modificar su comportamiento o cuando la gravedad de los hechos así lo indique, se dará paso al procedimiento formal. Igualmente, si transcurren más de diez (10) días laborables sin que se haya llegado a una solución, salvo que todas las partes implicadas acuerden lo contrario, se procederá a la apertura del procedimiento formal.

e. Medidas a adoptar tras la finalización del procedimiento en el que se ha constatado el acoso.

Finalizado el procedimiento, el órgano de instrucción podrá proponer las siguientes medidas:

- Adopción de las medidas disciplinarias correspondientes.
- Apoyo psicológico a la persona acosada.
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona trabajadora acosada, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección de la persona trabajadora acosada,
- El Club tomará las medidas pertinentes para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Reiteración de los estándares éticos y morales del Club.
- Evaluación de riesgos psicosociales en el Club.

f. Otras consideraciones

- Se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que de buena fe efectúen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, y contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de Acoso frente a sí mismo o frente a terceros.
- No obstante, lo anterior, si de la investigación realizada se pusiera en evidencia que el presunto/a acosado/a ha actuado con acreditada falta de buena fe o con ánimo de difamar, el Club podrá adoptar las medidas previstas para los supuestos de transgresión de la buena fe contractual en el Estatuto de los Trabajadores o cualquier otra disposición legal que sea de aplicación.
- La regulación y procedimientos establecidos en el presente protocolo no impiden que, en cada momento, se puedan promover y tramitar cualquier otra acción para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que en su caso correspondan.

(03/7.911/24)



I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 4 *RESOLUCIÓN de 20 de mayo de 2024, 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 Prisa Media, S. A. U. (código número 28103612012023).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Prisa Media, S. A. U., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 17 de abril de 2024, 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 20 de mayo de 2024.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

CAPÍTULO I

*Objeto y ámbito***Artículo 1.- Ámbito territorial**

El presente Convenio regula las relaciones laborales de la empresa PRISA Media, S.A.U. y sus personas trabajadoras y será de aplicación a las personas trabajadoras adscritas al centro de trabajo de Madrid sito en la calle Miguel Yuste 40.

Artículo 2.- Ámbito personal y funcional

El presente Convenio Colectivo se aplicará a todo el personal que preste servicios por cuenta de PRISA Media, S.A.U. en el centro de trabajo de calle Miguel Yuste 40, Madrid.

No obstante, se excluye expresamente de su ámbito personal a las personas trabajadoras comprendidas en los artículos 1.3 apartado c) y 2,1 apartado a) de Estatuto de los Trabajadores, así como a los miembros del Comité de Dirección y las personas trabajadoras con puestos directivos que de forma directa reporten a éstos al tratarse de puestos directivos de especial confianza, a quienes les será de aplicación lo dispuesto en sus respectivos contratos de trabajo, así como en las normas legales de aplicación.

Artículo 3.- Vigencia, duración, denuncia y prórroga

El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de 2 años, es decir, desde el 1 de enero de 2024, hasta el 31 de diciembre de 2025. Su entrada en vigor se producirá al día siguiente de su publicación en el BOCM, si bien sus efectos económicos se retrotraen al 1 de enero de 2024 o desde la fecha de incorporación para quienes ingresen por primera vez en la Compañía.

Cualquiera de las partes firmantes podrá producir la denuncia del mismo, o de cualquiera de sus prórrogas, con una antelación mínima de 1 mes a la finalización de su vigencia, en el supuesto de que desease iniciar nuevas conversaciones para la renovación de este marco de contratación y negociación colectiva.

La denuncia citada será comunicada a la otra parte de forma fehaciente y mediando en todo caso el plazo de preaviso indicado, sin el cual será inválida a todos los efectos. Una vez denunciado, permanecerá vigente su contenido normativo, así como las obligaciones derivadas del mismo hasta que sean sustituidas por otro nuevo convenio. Quedan exceptuadas las cláusulas de contenido económico que seguirán vigentes en su importe hasta que se produzca su revisión.

Asimismo, será requisito constitutivo de la denuncia comunicar simultáneamente la misma a la autoridad laboral.

En ausencia de denuncia por cualquiera de las partes, el Convenio Colectivo se entenderá tácitamente prorrogado por periodos anuales sucesivos.

Artículo 4.- Vinculación a la totalidad

Las condiciones y acuerdos contenidos en el presente Convenio forman un todo orgánico, indivisible y no separable.

En el supuesto de que la Jurisdicción Laboral o Administrativa de oficio o a instancia de parte, declarará contrario a Derecho o nulo alguno o algunos de sus artículos, preceptos o condiciones aquí contenidas, el Convenio permanecerá válido en lo restante, y en el plazo mínimo posible se reunirá la Comisión Paritaria regulada en el capítulo siguiente para la subsanación correspondiente.

Artículo 5.- Compensación y absorción

El establecimiento de condiciones económicas o laborales por normas legales (no convencionales) tanto presentes como futuras, sean de general o particular aplicación, solo tendrán eficacia si consideradas globalmente y en cómputo anual resultan superiores a las pactadas en el presente Convenio Colectivo.

La mencionada compensación y absorción, operará igualmente cuando el aludido establecimiento de condiciones económicas o laborales tenga lugar por imperativo jurisprudencial o contencioso-administrativo.

CAPÍTULO II

*Comisión Paritaria***Artículo 6.- Comisión Paritaria**

1. Se constituirá una Comisión Paritaria para la interpretación y aplicación del presente Convenio, que estará integrada por 3 miembros de cada representación.
2. La Comisión se reunirá, previa convocatoria de cualquiera de las partes, mediante comunicación efectuada al menos con siete días de antelación a la celebración de la reunión.
3. La Comisión Paritaria tomará los acuerdos por mayoría simple de votos de cada una de las representaciones.
4. Son funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:
 - a) Interpretación de la totalidad de los artículos de este Convenio.
 - b) Conocer y resolver las discrepancias en los problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes o establecidas en la Ley.
 - c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el Convenio Colectivo.
 - d) Las funciones previstas en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores relativas al procedimiento de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en este Convenio.

CAPÍTULO III

*Organización del trabajo***Artículo 7. Organización y dirección del trabajo**

La organización del trabajo y asignación de funciones es facultad exclusiva de la dirección de la empresa que, en cada caso, dictará las instrucciones y directrices pertinentes con sujeción a la legislación vigente en cada momento y al presente convenio colectivo.

Todo ello sin perjuicio de las facultades, atribuciones y funciones correspondientes a los órganos de representación legal y sindical de las personas trabajadoras, de acuerdo con lo previsto 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 y la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical y demás disposiciones legales.

Artículo 8.- Grupos Profesionales

Ambas partes reconocen la necesidad del establecer Grupos Profesionales como sistema de clasificación profesional, y ello conforme lo dispuesto en el Art. 22 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. Fruto de la negociación colectiva se establecen los siguientes Grupos Profesionales:

El sistema de clasificación profesional de PRISA Media, S.A.U. se articula en tres Grupos Profesionales, cuya definición queda establecida, con carácter genérico, en los siguientes términos:

- a) Grupo 1:
 - Se incluyen en este grupo aquellos puestos que, partiendo de directrices generales amplias, requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidad, dirigiendo, normalmente, un grupo de personas y un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional especializada, debiendo de dar cuenta de su gestión a alguna de las personas que forman parte del Comité de Dirección.
 - Tienen la responsabilidad sobre un Departamento, subdepartamento, área, o equipo de trabajo y disponen de personal a su cargo al que dirigir para la consecución de las funciones que tienen encomendadas. Eventuales errores pueden tener un alcance significativo desde el punto de vista económico, funcional o de imagen de la empresa. Son necesarios conocimientos adquiridos bien a través de estudios de grado superior (Ciclo Formativo de Grado Superior, Diplomatura, Licenciatura, Ingeniería...), complementados con estudios específicos y/o experiencia, o bien a través de una dilatada experiencia profesional en

puestos equivalentes. Para algunas funciones es necesario el uso de inglés y/u otro idioma extranjero.

b) Grupo 2:

- Trabajan a partir de objetivos específicos y procedimientos definidos, si bien con autonomía respecto de la organización y ejecución concreta de su trabajo. También con elevado grado de iniciativa en el análisis y resolución de problemas propios de su área de trabajo.
- Las funciones que desarrollan tienen una significativa trascendencia (económica o funcional), complejidad técnica o diversidad, e inciden significativamente en la marcha de un área de la compañía desde un punto de vista económico o funcional. Son necesarios conocimientos adquiridos bien a través de estudios de grado superior (Ciclo Formativo de Grado Superior, Diplomatura, Licenciatura, Ingeniería...), complementados con estudios específicos y/o experiencia, o bien a través de una dilatada experiencia profesional en puestos equivalentes. Para algunas funciones es necesario el uso de inglés y/u otro idioma extranjero.

c) Grupo 3:

- El trabajo se desarrolla con autonomía y poca necesidad de indicaciones y apoyo por parte del responsable en cuanto a la ejecución concreta de las tareas, pero con supervisión cercana de resultados y/o plazos de ejecución, y en un marco de procedimientos concretos.
- Es necesaria iniciativa personal para el análisis y resolución de algunas tareas.
- No disponen de personal a su cargo para el desarrollo de las tareas encomendadas si bien pueden dar apoyo a compañeros con un menor nivel de conocimientos/experiencia.
- Son necesarios amplios conocimientos profesionales específicos adquiridos a través de estudios de al menos Ciclo Formativo Superior y/o experiencia profesional en puesto igual o equivalente.

Para el Área denominada "Tecnología y Digital", dadas las especiales características de las funciones realizadas, y sólo para este área, el Grupo Profesional 3, se divide en dos niveles:

- Grupo 3 (Nivel 1):

Partiendo de los criterios generales establecidos para el Grupo Profesional 3, la característica más relevante es la posibilidad de tener encomendada la coordinación y tutela de personal externo que presta servicios de apoyo.

- Grupo 3 (Nivel 2):

Partiendo de los criterios generales establecidos para el Grupo Profesional 3, las personas trabajadoras incluidas en el GP 3 Nivel 2, en modo alguno tienen encomendada la coordinación y tutela de personal externo que presta servicios de apoyo.

Efectos del nuevo encuadramiento profesional:

La revisión del encuadramiento profesional fruto de la negociación del presente Convenio, supone que, en determinadas áreas y para determinadas personas trabajadoras, se modifica el Grupo Profesional de pertenencia derivado de la aplicación del primer Convenio Colectivo de Prisa Media SAU.

Con carácter excepcional, y exclusivamente para estos casos, se procederá a la compensación y absorción de los distintos conceptos/complementos que componen la estructura retributiva.

CAPÍTULO IV

Condiciones de trabajo

Artículo 9.- Jornada

La jornada laboral de la empresa será de 37 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, lo que supone una jornada anual de 1.642,5 horas. Esta cifra es el resultado de deducir a los 365 días naturales del año, 104 días de descanso semanal, más los 14 festivos anuales declarados como tales. De esta manera, obtenemos el total de días hábiles anuales, de los que se deducirán los 25 días laborables de vacaciones. La cifra resultante se multiplicará por 7,4 horas/día obteniendo una jornada anual de 1.642,50 horas. Para poder cumplir con lo establecido en este precepto, en los años bisiestos el número de días de vacaciones será de 26 días.

A todos los efectos los días 24 y 31 de diciembre tiene la consideración de laborables, si bien la jornada finalizará a las 15:00 h.

Sobre la base de la citada jornada anual, con carácter general se establece un horario de referencia de lunes a jueves de 9:00 horas a 14:00 horas y de 14:45 horas a 17:45 horas, y los viernes de 9:00 h a 14:00 h.

Sin perjuicio de este horario genérico, en cada Departamento podrán establecerse horarios diferentes que tendrán que respetar en todo caso la jornada máxima anual, y los descansos legales.

Se permite una flexibilidad horaria en la hora de comienzo y de finalización de un máximo de 1 hora diaria.

De igual modo, en los distintos Departamentos, siempre que así lo permitan las necesidades organizativas y de prestación de servicios, podrán establecerse jornadas continuadas o intensivas en el período estival (desde el 1 de julio al 15 de septiembre)

Artículo 10.- Horas extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo efectivo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijada de acuerdo con el artículo anterior.

Dichas horas serán compensadas por tiempo de descanso equivalente dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. En caso de que no puedan compensarse por descanso dentro del plazo establecido, se abonarán económicamente con arreglo al salario hora ordinaria de la persona trabajadora.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año para las personas trabajadoras contratadas a tiempo completo, o la parte proporcional para quienes realicen una jornada reducida. A estos efectos, no computarán ni las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, ni las denominadas «horas extraordinarias por fuerza mayor», que son aquellas dedicadas a prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

La realización de horas extraordinarias será voluntaria, salvo que su realización se haya pactado en contrato individual de trabajo, y siempre dentro de los límites señalados anteriormente.

Artículo 11.- Vacaciones

El personal de la empresa disfrutará de 25 días laborables de vacaciones al año, previo acuerdo con el responsable de departamento al que pertenezca. En los años bisiestos, el número de días de vacaciones será de 26 días laborables.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior 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 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 originado.

Las vacaciones anuales deberán ser consumidas en el año natural de su devengo, y sólo por razones excepcionales, y previa autorización del responsable jerárquico de la persona trabajadora, podrán extenderse hasta el 31 de enero del año siguiente.

Artículo 12.- Régimen de festivos

El personal afectado por el presente Convenio disfrutará de los días festivos que estuvieran establecidos como tales a nivel nacional, de Comunidad Autónoma y localidad, en razón al centro de trabajo al que estuvieran adscritos, estableciéndose el disfrute de los festivos locales con referencia a los establecidos para la capital de la provincia en la que se hallase ubicado el centro.

No obstante, cuando alguno de los festivos anteriores coincida con un sábado, y ese día sea de descanso para la persona trabajadora, ésta dispondrá de un día adicional de descanso por cada sábado.

Artículo 13. – Trabajos en Fin de Semana

Quienes por razones del servicio deban prestar sus servicios en Fin de Semana, y salvo que hayan sido contratados para ello, dará lugar al descanso compensatorio de dos días y al abono de 90 euros.

Si la prestación de servicio sólo se realiza uno de los dos días, el descanso será de un día y la compensación económica de 45 euros.

La mencionada regulación es al margen de las cantidades que en concepto de complemento de puesto y/o complementos vinieran percibiendo algunas personas.

CAPÍTULO V
Política salarial
Artículo 14. Estructura salarial

Las retribuciones del personal afectado por el presente convenio estarán constituidas por:

- a) El Salario Base
- b) El Complemento Personal
- c) Los complementos de puesto:
 - Complementos de Responsabilidad,
 - Complemento de Disponibilidad y Prolongación de Jornada
 - Mejora voluntaria.

Artículo 15. Salario base

Se entenderá por Salario base la retribución de la persona trabajadora fijada por unidad de tiempo, sin atender a ninguna otra característica especial, de tal modo que expresa conceptos de retribución general. Su importe será el siguiente:

SALARIO BASE

GRUPO	SALARIO BASE BRUTO ANUAL 2024	SALARIO BASE BRUTO ANUAL 2025
Grupo 1	41.612,00 euros	42.444,24 euros
Grupo 2	31.209,00 euros	31.833,18 euros
Grupo 3	21.846,30 euros	22.283,23 euros

Salario Base del Grupo Profesional 3 para las personas trabajadoras incluidas en el Área de Tecnología y Digital:

GRUPO	SALARIO BASE BRUTO ANUAL 2024	SALARIO BASE BRUTO ANUAL 2025
Grupo 3 N.1	24.846,30 euros	25.343,23 euros
Grupo 3 N.2	21.846,30 euros	22.283,23 euros

Artículo 16. Complemento Personal

Es el complemento de naturaleza salarial integrado por la diferencia entre el Salario Fijo bruto anual que percibe la persona trabajadora y el salario base, excluidos los complementos de puesto de trabajo.

Artículo 17. Complemento de Responsabilidad

Es un complemento de Puesto de Trabajo que como su nombre indica retribuye la asunción de ciertas funciones que exigen un alto grado de autonomía, o sus decisiones influyen de manera relevante en los resultados o imagen de la compañía, o suponen la asunción de funciones de jefatura o dirección de un área.

Las personas trabajadoras que lo tuvieran ya reconocido, lo continuarán percibiendo en su cuantía actual o en la que resulte por aplicación de las nuevas tablas salariales. Una vez establecido, el importe del mismo no será compensable ni absorbible. Por su propia naturaleza, no tiene carácter consolidable.

Artículo 18.- Complemento de Disponibilidad y Prolongación de jornada

Es un complemento de Puesto de Trabajo que viene a compensar las eventuales prolongaciones de jornada que como consecuencia de una actividad laboral excepcional puedan producirse y/o aquellas situaciones en las que, una vez finalizada la jornada, la persona trabajadora deba permanecer «en situación de disponibilidad» ante eventualidades extraordinarias que exijan la incorporación al puesto de trabajo

La percepción de este complemento no supondrá modificación alguna en los derechos y obligaciones de la persona trabajadora, que no experimentará variación alguna, ni en cuanto a régimen de trabajo, turno, descanso semanal, descanso mínimo entre jornada, etc., salvo, por supuesto, en lo relativo a horas extraordinarias, que, con las reservas legales en cuanto a número máximo anual, equilibrio entre número de horas y cuantía del complemento, etc., dejarían de percibir considerando que este complemento compensa hasta esos límites máximos citados su eventual realización

Este complemento sólo será percibido por quienes lo tuvieran ya acreditado a la fecha de entrada en vigor del presente convenio.

Artículo 19.- Complemento de Mejora voluntaria

Es aquel complemento que, de manera discrecional y al margen de la negociación colectiva, otorga la empresa a la persona trabajadora en base a un acuerdo entre ambas partes por desempeños especiales definidos en el citado acuerdo. Este Complemento de Mejora Voluntaria será compensable y absorbible, a excepción de las subidas salariales de convenio.

Artículo 20.- Pagas extraordinarias

Todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo percibirá, anualmente, dos pagas extraordinarias en los meses de junio y diciembre, por un importe equivalente a una mensualidad del salario fijo (salario base y resto de complementos personales y de puesto) que tenga asignados la persona trabajadora.

El devengo de cada paga será semestral, de tal manera que la de junio se devengará desde el 1 de enero hasta el 30 de junio y la de diciembre, del 1 de julio al 31 de diciembre, y su cálculo se efectuará con arreglo al salario efectivamente percibido durante los meses de devengo.

Artículo 21. – Gastos de desplazamiento y manutención

Cuando por motivos de trabajo, una persona trabajadora deba desplazarse fuera del lugar habitual de trabajo y del que constituya su residencia, se aplicarán las siguientes normas:

1. Gastos de desplazamiento: correrán por cuenta de la empresa. No obstante, si la persona trabajadora utilizase se vehículo particular, cada kilómetro se abonará a 0,26 euros
2. Gastos de manutención:
 - 2.1. Dentro del territorio nacional: cuando el desplazamiento tenga lugar fuera del lugar de trabajo habitual y fuera de la provincia, se compensará los gastos en los que se incurra previa justificación y hasta los siguientes importes:
 - Una comida 36 euros
 - Dos comidas (comida y cena) hasta 60 euros.
 - 2.2. Fuera del territorio nacional se abonará la cantidad de 129,63 euros, en concepto de compensación de los gastos de manutención que dicho desplazamiento pueda originar.
3. Gastos de alojamiento: Los gastos de alojamiento y desayuno correrán por cuenta de la empresa.

CAPÍTULO VI*Incremento salarial***Artículo 22.- Incremento salarial**

Para el año 2024, y 2025, y con efectos desde el 1 de enero, se aplicará a todas las personas trabajadoras en situación de alta a la fecha de la publicación en el BOE del presente Convenio, y sobre la remuneración total de carácter fijo, los siguientes incrementos salariales, de acuerdo con los tramos que a continuación se exponen:

	AÑO 2024	AÑO 2025
Hasta 25.000	6,50%	5,00%
De 25.001 hasta 35.000	5,00%	3,00%
Desde 35.001 hasta 45.000	3,75%	2,25%
Desde 45.001 hasta 55.000	3,00%	2,00%
Desde 55.001 hasta 65.000	2,00%	1,75%
Desde 65.001 hasta 75.000	1,00%	1,00%
Mas de 75.000	0,75%	0,75%

Como quiera que el incremento para ambos ejercicios ha sido fijado por tramos sobre el total salario (salario base más complementos salariales), y por otra parte se ha procedido al incremento de los salario base de cada grupo con la finalidad de mejorarlos, se procederá, a la adecuación de los conceptos retributivos que en su caso proceda.

CAPÍTULO VII*Régimen de personal***Artículo 23.- Ingreso de personal y preaviso de cese**

1. El ingreso y contratación de nuevo personal se efectuará de acuerdo con la normativa legal aplicable en esta materia.
2. La persona trabajadora vendrá obligada a notificar al empresario su decisión de cesar voluntariamente en la empresa, con una antelación mínima de un mes en el caso de pertenecer a los grupos profesionales 1 y 2 y 15 días naturales para el Grupo 3.

De no respetarse los citados plazos de preaviso, la persona trabajadora deberá compensar a la empresa con una cantidad equivalente al número de días de salario de preaviso omitido, pudiendo la empresa deducirlo de la última nómina y liquidación final.

Artículo 24.- Salud laboral

En materia de seguridad, higiene y salud laboral en general, se estará a lo dispuesto en cada momento por la legislación vigente, constituyéndose los órganos específicos previstos por la normativa laboral para el seguimiento de estas cuestiones.

De acuerdo con lo previsto en el art. 2.1 del vigente Reglamento de los Servicios de Prevención (RD 39/1997 de 17 de enero), los Representantes de los trabajadores/as y de la Dirección de la empresa manifiestan su voluntad de continuar integrados en el Servicio de Prevención Mancomunado del Grupo PRISA.

Artículo 25.- Complemento en situaciones de enfermedad, maternidad y paternidad

Las personas trabajadoras que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal en cualquiera de sus contingencias, o en situación de suspensión de contrato por maternidad o paternidad, tendrán derecho a percibir la diferencia existente entre el importe recibido de la seguridad social y el 100 % del salario fijo que viniesen percibiendo.

Artículo 26.- Seguro de Vida

Se mantendrán los actuales capitales asegurados, garantizando a todo el personal, una cobertura mínima por los siguientes importes:

- Fallecimiento o Invalidez Permanente Absoluta: 40.000 euros
- Fallecimiento o Invalidez Permanente Absoluta derivada de Accidente: 80.000 euros
- Fallecimiento derivado de Accidente de Tráfico: 120.000 euros

Artículo 27.- Becas de Estudio

La empresa destinará anualmente la cantidad de 15.000 euros, para la concesión de becas para la realización de estudios con arreglo a los siguientes importes:

- Estudios de idiomas extranjeros, el 50% del coste hasta un máximo de 400 euros.
- Estudios de Grado en Universidades Públicas, el 100% de la matrícula con el tope de 1.500 euros.
- Masters, estudios de postgrado o de grado en Universidades privadas el 50% del coste, con el tope de 800 euros.

Artículo 27 (bis).- Anticipos y Préstamos

Anticipos: El trabajador tendrá derecho a recibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado, sin que el importe del mismo pueda superar el 90% del salario mensual devengado, más la parte proporcional de las pagas extraordinarias devengadas a la fecha de solicitud del anticipo.

Dicho derecho se hará efectivo en el momento de formular la solicitud.

Préstamos: Todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo, con una antigüedad mínima de un año, podrá solicitar la concesión de un préstamo para atender situaciones de urgente necesidad que no hubieran podido preverse. Como regla general, por importe máximo será de dos mensualidades brutas, entendiéndose por mensualidad un doceavo de la retribución fija anual. Cantidades superiores, deberán ser aprobadas por la Dirección General de RR.HH. de Prisa Media.

La cantidad prestada, que no devengará intereses, se devolverá en el plazo máximo de 24 meses, o superior si la cantidad del préstamo excede del importe máximo, y estará sometida a las disposiciones de carácter fiscal que resulten de aplicación.

Como regla general, no se concederá un nuevo préstamo hasta la total amortización del anterior en el plazo establecido o de forma adelantada.

CAPÍTULO VIII*Licencias y Permisos*

Se reconoce a las parejas de hecho, registradas como tales, los mismos beneficios que establece el Convenio Colectivo para las parejas de derecho, debiendo acreditar para ello, una convivencia estable mediante el correspondiente certificado de empadronamiento o convivencia.

Artículo 28.- Permisos retribuidos

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o pareja de hecho registrada legalmente
- 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.
- c) 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.
- d) Dos días por traslado del domicilio habitual. Se deja constancia que, para aquellas personas trabajadoras que ya tuvieran reconocido el derecho a un número mayor de días de permiso por traslado de domicilio habitual, y que son la provenientes de Radio, se respetará el mismo.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, del modo que se determina en la legislación vigente que resulte de aplicación.
- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 28 (bis). - Permiso por horas

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 párrafo anterior, siempre que no excedan de cuatro días al año. El motivo de la ausencia debe ser acreditado.

Artículo 29.- Permiso por asuntos propios

Se establecen tres días naturales de permiso retribuido por asuntos propios. Este permiso deberá ser solicitado a la Dirección con la suficiente antelación, estando condicionada en todo caso su concesión a las necesidades del Departamento; no pudiendo ser acumulables a vacaciones y/o puentes, salvo pacto en contrario.

Se deja constancia que, para aquellas personas trabajadoras que, a la entrada en vigor del presente convenio, ya tuvieren reconocido el derecho a un número mayor de días de permiso por asuntos propios, se respetará el mismo, medida que afecta a las personas trabajadoras provenientes de Radio.

Artículo 30.- Reducciones de Jornada por motivos familiares

- a) Por guarda legal de menor: Quien por motivos de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años, o a una persona con discapacidad que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.
- b) Por cuidado directo de un familiar: tendrá el mismo derecho que el establecido en el párrafo anterior, quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (padre, madre, hijos, hermanos abuelos, nietos) incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.
- c) Por nacimiento prematuro de hijo o hija. En los casos de nacimiento de hijos o hijas prematuros o que, por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, las personas trabajadoras, tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Así mismo, tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas con la disminución proporcional del salario.
- d) El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos primero y segundo de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho,

tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

Las reducciones de jornada contempladas en este artículo constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

Artículo 31.- Cuidado del lactante

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

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas sustituyéndolo por un permiso retribuido cuya duración será de 15 días naturales

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. 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, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Artículo 32. - Licencias sin sueldo

1. Licencias sin sueldo por asuntos propios:

Las personas trabajadoras que hayan superado el periodo de prueba podrán solicitar una licencia sin sueldo con una duración máxima de tres meses por asuntos propios.

Dicha solicitud se tramitará por escrito motivado, y su concesión estará condicionada a las necesidades del servicio, sin que sea posible disfrutar más de una licencia por año.

Esta licencia podrá ser anulada, previa notificación al interesado en cualquier momento, por causas de fuerza mayor o circunstancias extraordinarias si por necesidades del servicio fuera preciso contar con la concurrencia del interesado.

El tiempo de licencias por asuntos propios no se computará a efectos de tiempo de servicio o antigüedad cuando la duración del permiso exceda de un mes.

Solamente en caso excepcional, y por causas debidamente justificadas, podrá concederse la licencia por asuntos propios durante el mes inmediatamente precedente o siguiente al periodo anual de vacaciones.

2. Licencias por cuidado de hijos, cónyuge o familiares:

En los supuestos de enfermedad o accidente de hijos, cónyuge o parejas de hecho legalmente registradas, o familiares hasta segundo grado de consanguinidad, podrán solicitarse licencias sin sueldo por un periodo máximo de 3 meses, quedando condicionada su concesión a las necesidades del servicio.

Artículo 33. - Excedencias

La situación de excedencia, tanto voluntaria como forzosa, se regulará por lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

- a) La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por la

misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

Cuando se solicite la excedencia voluntaria para la incorporación a cualquier otro medio de comunicación social, público o privado, dentro del territorio nacional, la concesión de la excedencia será plenamente discrecional por parte de la Dirección, que podrá autorizarla o no en función de las circunstancias.

La petición de excedencia habrá de cursarse por escrito a la Dirección de la Empresa con expresión de causa suficiente. La solicitud se resolverá igualmente por escrito dentro de los 30 días siguientes, expresándose, en caso de denegación, la causa de la misma.

El personal que se encuentre en esta situación y solicite el reingreso, deberá hacerlo con una antelación mínima de 1 mes al vencimiento de su excedencia. Si el excedente infringiese estas normas, se entenderá que rescinde voluntariamente el contrato de trabajo que tenía en suspenso, perdiendo todos los derechos que pudieran ampararle.

- b) Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras. 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 debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

Artículo 34. - Suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento

A continuación, se indican los supuestos en los que el contrato de trabajo podrá suspenderse por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento.

La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

- a) Nacimiento. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada uno de los progenitores, ampliables en el supuesto de discapacidad del hijo o hija a parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras 6 semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta

4 semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

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

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras 6 semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de 15 días el ejercicio de este derecho. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

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

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

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

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

- b) Adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento. En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada uno de los adoptantes, guardadores o acogedores ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección de la persona trabajadora, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

De las 16 semanas en total, 6 semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las 10 semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los 12 meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de 15 días. La suspensión de estas 10 semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

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

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de 15 días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen en la empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las 10 semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada una

de las personas progenitoras. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero. En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras.

Artículo 35. - Suspensión del contrato por violencia de género

Por decisión de la persona trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. Este período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

CAPÍTULO IX

Régimen disciplinario

Artículo 36. - Régimen de faltas y sanciones

Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 37.- Graduación de las faltas

Toda falta cometida por una persona trabajadora se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia e intención en leve, grave o muy grave.

Artículo 38. - Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. De una a seis faltas de puntualidad inferiores a treinta minutos en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el periodo de treinta días. Si como consecuencia de este retraso se produjeran perjuicios de alguna consideración en el servicio, esta podrá ser considerada como grave.
2. No justificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia del trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
3. El abandono del servicio sin causa justificada. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa, o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave, o muy grave, según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material, mobiliario, o enseres.
5. Falta de aseo o limpieza personal.
6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
7. No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio.
8. Las discusiones molestas con los compañeros en las dependencias de la Empresa.
9. La falta injustificada de asistencia al trabajo durante un día. Siempre que de esa falta se derive perjuicio para el servicio, será considerada como falta grave, o muy grave.
10. La inobservancia, ocultación y, en general, el incumplimiento de las obligaciones previstas en el art. 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o salud de los trabajadores.
11. El uso no autorizado y con carácter personal de las herramientas de la Empresa, dentro o fuera de la jornada laboral, para fines particulares. A estos efectos tendrán también la consideración de herramientas todos los equipos informáticos puestos a disposición de la persona trabajadora.

Artículo 39.- Faltas graves

Se calificarán como faltas graves:

1. Más de seis faltas de puntualidad inferiores a treinta minutos en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el periodo de treinta días, así como la falta de puntualidad por

tiempo superior a treinta minutos. Cuando de estos retrasos se deriven perjuicios para el servicio, se considerará como falta muy grave.

2. Faltar dos días al trabajo durante un periodo de treinta días, sin causa que lo justifique.
3. Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo.
4. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase quebranto manifiesto de la disciplina, o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
6. La negligencia, o desidia, en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
7. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para la persona trabajadora, para sus compañeros o compañeras, o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.
8. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral, así como el empleo para usos propios de útiles, materiales, o herramientas de la Empresa.
9. La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, y habiendo mediado sanción firme que no sea la de amonestación verbal.
10. Las derivadas de los supuestos prevenidos en los números 1, 3 y 9 del artículo anterior.
11. La inobservancia, ocultación y, en general, el incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.
12. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la situación familiar que puedan afectar a la Seguridad Social y demás organismos fiscales.
13. La simulación de enfermedad o accidente.

Artículo 40.- Faltas muy graves

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de quince faltas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses, o treinta en un año.
2. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos, o cinco alternos, en un periodo de treinta días.
3. El fraude, o deslealtad, o abuso de confianza, en las gestiones encomendadas, así como el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa, o a cualquier otra persona, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
4. La condena por delitos de robo, estafa o malversación, cometidos fuera de la Empresa, o cualquier otra clase de delito que pueda implicar para esta desconfianza hacia su autor.
5. La simulación de enfermedad, o accidente. Se entenderá siempre que existe falta, cuando una persona trabajadora en situación de incapacidad temporal por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia, o ajena. También se comprenderán en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
6. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
7. Violar el secreto de correspondencia, o documentos reservados de la Empresa, o de las personas trabajadoras, o revelar a extraños a la misma datos de reserva obligada.
8. Realización de actividades que impliquen concurrencia desleal con las de la Empresa.
9. Los malos tratos de palabra y obra, o falta grave de respeto y consideración a sus Jefes o a sus familiares, así como a sus compañeros y subordinados, incluyendo expresamente en este apartado el acoso sexual.
10. Causar accidentes graves por imprudencia, o negligencia.
11. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
12. La disminución, no justificada, en el rendimiento normal de la labor encomendada.
13. Las frecuentes riñas o pendencias con los compañeros de trabajo.
14. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un periodo de seis meses, haya sido sancionada y la sanción sea firme.

15. Las derivadas de los supuestos prevenidos en los números 1, 4 y 7 del artículo 33 y el número 3 del artículo 32.

16. El abuso de autoridad será siempre considerado como falta muy grave.

17. La inobservancia, ocultación y, en general, el incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de las personas trabajadoras. La falta de colaboración en los procesos de investigación se considerará, a estos efectos, falta grave.

18. El Acoso moral y sexual, que revestirá especial gravedad cuando medie diferencia jerárquica.

La enumeración de las faltas contenidas en los artículos precedentes no es limitativa, sino simplemente enunciativa y por ello tendrán la misma calificación aquellos hechos análogos que puedan cometerse, aunque no estén expresamente recogidos en los mencionados artículos.

Artículo 41- Graduación de sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas laborales serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

Amonestación por escrito.

Traslado de destino dentro de la misma localidad.

Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.

c) Por faltas muy graves:

d) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días. Despido.

Artículo 42.- Procedimiento sancionador

Corresponde a la Dirección de la Empresa, o a la persona en que delegue, la facultad de imponer sanciones por incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones establecidas en los artículos precedentes.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección de la Empresa, serán siempre revisables ante la jurisdicción competente. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Impuesta la sanción, su cumplimiento se podrá dilatar hasta el momento en que bien por sentencia de la jurisdicción competente, o por agotamiento del plazo de caducidad para recurrir contra la misma, aquella sea firme.

Artículo 43. - Prescripción

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 44.- Abuso de autoridad

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

Se considerará abuso de autoridad el que comete un superior que se excede en el ejercicio de sus atribuciones ocasionando un perjuicio a un subordinado.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición Adicional Primera. - Solución Extrajudicial de Conflictos ante el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid

Las partes se adhieren expresamente a la cláusula de sometimiento expreso al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y de dicho Instituto Laboral y su Reglamento (artículos 1 y 2 del citado Reglamento) todo ello de conformidad con el art. 85.3.c) y e) del Estatuto de los Trabajadores. En consecuencia:

1. Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.
2. La solución de los conflictos que afectan a las personas trabajadoras y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.

Se deja constancia que este procedimiento de resolución de conflictos se utilizará también en caso de que se plantee la inaplicación de cualquiera de las cláusulas del convenio de acuerdo con lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición Adicional Segunda – Ayuda comida

Las personas trabajadoras que, a la entrada en vigor del presente convenio, y en virtud de acuerdo individual o colectivo, tuviesen derecho a recarga de ticket restaurant, mantendrán la recarga de ésta en la misma cuantía que viniesen percibiendo.

Por otro lado, aquellas personas trabajadoras que presten sus servicios en el centro de trabajo de Miguel Yuste podrán hacer uso de la cantina, en los términos de subvención total o parcial, establecidos.

Para aquellas personas trabajadoras que presten sus servicios en centros de trabajo distintos, y que de manera voluntaria se adhieran al convenio, la ayuda comida se regirá por las siguientes normas:

- Para el centro de trabajo de Gran Vía, podrán hacer uso de la cantina en los términos de subvención total.
- Para otros centros de trabajo ubicados fuera de Madrid, y que no cuenten con cantina ni tarjeta Ticket Restaurant, la Empresa efectuará una recarga por importe de 5 euros por cada día de trabajo presencial.

La aplicación de los términos anteriormente expuestos tendrá lugar al día siguiente de la publicación del presente convenio colectivo en el BOCM, y en todo caso el 1 de septiembre si llegada esa fecha no se hubiese producido la mencionada publicación.

Disposición Adicional Tercera. - Medidas de conciliación y de igualdad

Las partes firmantes de este Convenio acuerdan que, durante el año 2024, elaborarán un Plan de Igualdad acorde a lo establecido por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

Sin perjuicio de lo anterior, en el presente Convenio se contienen las medidas dirigidas a procurar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la conciliación de la vida familiar y laboral.

Disposición Adicional Cuarta. – Fondo de Acción Social

Se establece un Fondo de Acción Social cuya dotación anual será de 8.000 euros, y la misma la efectuará la empresa en el mes de diciembre de cada año.

Disposición Adicional Quinta. - Normativa Supletoria

En lo no previsto en el presente Convenio, se estará exclusivamente a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y normativa de desarrollo del mismo.

(03/7.915/24)



I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 5 *RESOLUCIÓN de 20 de mayo de 2024, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector de Aparcamientos, Garajes y Estaciones Terminales de Autobuses de la Comunidad de Madrid suscrito por las organizaciones empresariales ASESGA y AMEGA y por la representación sindical UGT y CC. OO. (código número 28102195012018).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo del Sector de Aparcamientos, Garajes y Estaciones Terminales de Autobuses de la Comunidad de Madrid, suscrito por la organizaciones empresariales ASESGA y AMEGA y por las organizaciones sindicales UGT y CC. OO., el día 21 de marzo de 2024; 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 20 de mayo de 2024.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

II CONVENIO COLECTIVO ÚNICO DEL SECTOR DE APARCAMIENTOS, GARAJES Y ESTACIONES TERMINALES DE AUTOBUSES DE LA COMUNIDAD DE MADRID

TÍTULO I

OBJETO Y ÁMBITO

Artículo 1.- Ámbito territorial y funcional

Son partes firmantes del presente convenio las asociaciones empresariales Asociación de Empresarios de Garajes, Aparcamientos, Estaciones de Engrase, Lavado, Mantenimiento y Autoestaciones de Madrid (AMEGA), y Asociación Española de Aparcamientos y Garajes (ASESGA), y las centrales sindicales Comisiones Obreras (Sector de Carretera y Logística de Madrid de FSC-CC.OO.) y Unión General de Trabajadores (Sindicato de Carreteras, Urbanos y Logística de FeSMC-UGT Madrid).

El presente convenio será de aplicación a todas las empresas de la Comunidad Autónoma de Madrid, cuya actividad se refiera a garajes, aparcamientos, estaciones de engrase y lavado, y estaciones terminales de autobuses.

Artículo 2.- Vigencia y duración

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor al día siguiente de su publicación y tendrá fuerza obligatoria para las partes hasta el 31 de diciembre de 2025, los efectos económicos serán retroactivos a 1 de enero de 2023, salvo aquellos artículos que establezcan otra cosa.

Los atrasos se harán efectivos como máximo, en los dos meses siguientes a la publicación en el boletín correspondiente de este Convenio.

Artículo 3.- Procedimiento de denuncia del Convenio

La denuncia del presente convenio por alguna de las partes deberá efectuarse mediante comunicación escrita a la otra parte con una antelación no inferior a un mes antes de su término, contándose el plazo de la misma desde la fecha de recepción de dicha comunicación, y enviando copia a los efectos de registro, a la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda de la Comunidad de Madrid.

Denunciado el Convenio el mismo permanecerá vigente hasta la publicación de un nuevo convenio.

Artículo 4.- Derecho supletorio

Las partes acuerdan que, en lo no expresamente regulado en este Convenio será de aplicación el Convenio Colectivo General de Ámbito Nacional para el Sector de Aparcamientos y Garajes, que esté en vigor en cada momento, menos para las empresas cuya actividad sea las Estaciones Terminales de Autobuses, dado que la misma no está regulada en el citado Convenio Nacional.

Artículo 5.- Garantías

Se respetarán íntegramente los derechos salariales y sociales superiores a los aquí pactados, pero las mejoras salariales serán absorbibles y compensables con las que actualmente disfruta el personal en su cómputo anual.

Artículo 6.- Cláusula de descuelgue

Aquellas empresas que por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción no puedan hacer frente en todo o en parte a los términos pactados en este convenio colectivo, podrán acogerse a la no aplicación de la totalidad o parte de los mismos, según el artículo 82 del E.T.

La empresa que en caso de desacuerdo con la RLPT pretenda acogerse al presente artículo podrá iniciar el correspondiente expediente de solicitud dirigido a la comisión paritaria.

La comisión paritaria solicitará a la empresa la documentación que considere necesaria y la someterá a estudio y comprobación.

La comisión paritaria podrá acordar la no aplicación en todo o en parte de los términos previstos en este convenio y en qué periodo y en qué condiciones se vuelve a producir la aplicación en su totalidad del mismo.

La comisión paritaria habrá de emitir un informe en el plazo máximo de siete días desde el momento en que la empresa aporte la documentación solicitada.

En caso de no existir acuerdo en la comisión paritaria, las partes podrán someterse a los mecanismos procedimentales que establece el artículo 82 del E.T.

Se guardará total sigilo sobre la información y/o documentación que se aporte por la empresa.

El incumplimiento de lo previsto en este artículo, o la ausencia de acuerdo, determinará la obligación de la empresa de cumplir escrupulosamente el contenido íntegro del presente convenio colectivo.

TITULO II

DE LA RELACIÓN LABORAL

Capítulo I

Ingreso y Período de Prueba

Artículo 7.- Período de prueba

De conformidad con lo establecido en el artículo 14.1 del Estatuto de los Trabajadores, podrá concertarse por escrito un periodo de prueba, que en ningún caso podrá exceder de:

- 6 meses, para quienes ejerzan funciones de jefatura de área, de sección o de centro, así como para quienes ejerzan labores de licenciatura, diplomatura o técnico tanto de grado medio como superior.
- 2 meses, para el resto de personal cuyo contrato sea de duración igual o superior a un año, siendo de un mes para contratos de duración inferior.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, adopción y acogimiento que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpen, durante el tiempo que dure la suspensión del contrato, el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Capítulo II

Contratos de Trabajo

Artículo 8.- Del contrato de trabajo

Los contratos de trabajo, cualquiera que sea su modalidad, deberán formalizarse por escrito, en modelo oficial si lo hubiere, quedándose un ejemplar cada una de las partes firmantes, de conformidad con la legislación vigente.

Aquellos trabajadores/as, cuyo plazo o término máximo establecido por la modalidad del contrato formalizado haya transcurrido o se haya agotado y continúen desarrollando sus actividades laborales sin interrupción en la misma empresa y puesto de trabajo, adquirirán automáticamente la condición de fijos/as en la empresa, sujetos a relación laboral indefinida, salvo que la concatenación de contratos temporales esté permitida por ley.

Artículo 9.- Aspectos generales informadores del contrato de trabajo

Serán de aplicación a todas las modalidades contractuales, tanto fijas o indefinidas como temporales, las siguientes consideraciones:

- a) Las condiciones salariales y laborales que se establecen en este Convenio colectivo General se refieren a relaciones laborales con la jornada normal establecida, por lo que se aplicarán proporcionalmente en función de la jornada efectiva que se ejecute y de la modalidad contractual establecida con cada trabajador.
- b) Todo el personal disfrutará de las mismas licencias o permisos, vacaciones retribuidas, descansos entre jornadas y semanales, opciones formativas y demás condiciones laborales establecidas con carácter general en este Convenio colectivo General y en aquellos Convenios colectivos de ámbito inferior, siempre que sean compatibles con la naturaleza de su contrato, en proporción al tiempo que lleven trabajando en la empresa.
- c) El personal contratado a tiempo completo o jornada parcial que desee novar su contrato de trabajo transformándolo a tiempo parcial o jornada completa, respectivamente, podrán hacerlo de común acuerdo con la empresa, estableciendo en él las nuevas condiciones laborales. No se considerará novación de contrato la reducción de la jornada por guarda legal.

Artículo 10.- Modalidad de contratos

Los contratos de trabajo se regirán por lo que establezca la legislación vigente en cada momento, salvo lo dispuesto a continuación.

El contrato de duración determinada deberá ser o por circunstancias de la producción o por sustitución de la persona trabajadora.

A.1. Contrato por circunstancias de la producción por incremento ocasional e imprevisible.

Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción su duración no podrá ser superior a un año. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima de un año.

A.2. Contrato por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan un duración reducida y delimitada.

Las empresas podrán utilizar este tipo de contrato un máximo de 90 días al año natural.

B. Contrato de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo.

La prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de persona sustituida coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y como máximo durante 15 días.

El contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida de otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas, entre otras reducción de jornada, concreción horaria, maternidad/paternidad parcial, etc.

Este contrato podrá también ser 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 3 meses ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

C. Contrato fijo-discontinuo.

El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados, tales como eventos, fiestas, congresos, zonas de turismo y ocio. El contrato fijo-discontinuo podrá concertarse a tiempo parcial o completo. Únicamente podrán celebrarse contratos fijos-discontinuos a tiempo parcial cuando esté justificada y se haga constar en el contrato de trabajo la causa de la parcialidad.

El contrato fijo-discontinuo podrá también concertarse para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativas estables que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

A los contratos fijos discontinuos les resultan de aplicación las siguientes previsiones específicas:

a) El contrato de trabajo fijo-discontinuo se deberá formalizar necesariamente por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral: categoría, lugar de prestación de servicios, duración del período de actividad y la forma de comunicación del llamamiento. La jornada y la distribución horaria deberá fijarse en el contrato, si bien, dicha distribución horaria podría concretarse en el momento del llamamiento por la entrega a la persona trabajadora y a la representación unitaria o sindical de la plantilla de turnos a realizar, haciendo mención de ello en el propio texto del contrato.

b) Las partes acuerdan que el llamamiento del personal fijo-discontinuo se realizará conforme a las reglas previstas en este artículo. La persona trabajadora deberá ser llamada cada vez que la actividad específica para la que ha sido contratado lo requiera, debiéndose efectuar el llamamiento gradualmente en función de las necesidades de la empresa y del volumen de trabajo a desarrollar en cada momento.

El llamamiento para todas las personas trabajadoras sujetas a contratos fijos-discontinuos se efectuará teniendo en cuenta el nivel funcional. En el caso de que dos o más personas trabajadoras cumplieren los anteriores criterios, según el orden en el que se indican, y se produjese igualdad en todos ellos, el llamamiento se realizará por orden de mayor a menor antigüedad.

Sin perjuicio de ello podrán alcanzarse acuerdos en cada empresa o delegación provincial de la misma que establezcan otro orden de llamamiento, en cuyo caso habrá de informarse a la persona trabajadora de la existencia de los mismos y de su contenido con ocasión de su contratación. En los supuestos en los que la contratación fija-discontinua se justifique por la celebración de contrata, subcontratas o con motivo de concesiones administrativas, los citados periodos de inactividad solo podrán producirse como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones. El plazo máximo de inactividad entre subcontratas será de nueve meses. Una vez cumplido dicho plazo, la empresa adoptará las medidas coyunturales o definitivas que procedan, en los términos vigentes en cada momento.

El llamamiento se efectuará con una antelación mínima de 15 días, en la forma establecida en el contrato de trabajo, incluyendo email notificado por el trabajador/a. El llamamiento deberá indicar la fecha de incorporación al puesto de trabajo.

La persona trabajadora será la única responsable de informar a la empresa de cualquier cambio en los datos de contacto para el envío de la citada comunicación. La persona trabajadora no tendrá obligación de atender el llamamiento, en el supuesto de que por parte de la empresa no hubiera sido posible respetar el plazo de 15 días por razón objetiva derivada de la necesidad de cubrir un servicio con menor antelación. En el supuesto de que una vez producido en tiempo y forma el llamamiento de la persona trabajadora, ésta no se incorporase a su puesto de trabajo, se entenderá que causa baja en la empresa por dimisión voluntaria, quedando extinguido su contrato de trabajo y, consecuentemente, su relación laboral con la empresa, salvo que el trabajador/a acredite que se encuentra en algún supuesto de los contemplados en los artículos 45, 46, 47 ó 48 del Estatuto de los Trabajadores, que dan lugar a la suspensión del contrato, en cuyo caso, conservará el derecho a ser llamado en el próximo llamamiento cuando haya finalizado la causa de suspensión.

Los trabajadores/as fijos discontinuos contratados a tiempo parcial, deberán ser informados con carácter previo a la contratación de un trabajador/a fijo discontinuo a tiempo completo del centro de trabajo donde venga prestando servicios. Si solicita incorporarse a tiempo completo, en caso de denegación, ésta deberá ser motivada.

Las empresas dispondrán de un censo anual de contratados fijos discontinuos a tiempo completo y a tiempo parcial ordenado por niveles funcionales de mayor a menor antigüedad que deberá ser entregado a la representación legal de los trabajadores/as del centro de trabajo, a solicitud de éstos.

La empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, a su solicitud, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

D- A quien se le declare una invalidez por el órgano pertinente de la Seguridad Social que le impida realizar las funciones propias de su categoría profesional en la empresa, ésta estará obligada, si existen vacantes en otras categorías profesionales dentro de la empresa, cuyas funciones en su totalidad puedan ser desempeñadas por esta personas, y previa solicitud de ésta dentro del plazo máximo de 1 año a partir de la fecha en la que hubo resolución firme de la mencionada invalidez, a la adjudicación de la vacante al trabajador/a que la hubiere solicitado, salvo en aquellos casos en los que exista preferencia por haberse producido petición de reincorporación anterior en tiempo con reserva de puesto de trabajo.

Los contratos de trabajo relacionados lo son a título meramente enunciativo, por lo que las empresas acomodarán en todo momento los contratos de trabajo que suscriban a las modalidades que se correspondan con su específico objeto y se ajustarán a la legalidad vigente al tiempo de su concertación.

Capítulo III

Clasificación Profesional

Artículo 11.- Clasificación Profesional

Todas las funciones profesionales existentes en los centros de trabajo de las empresas afectadas por este convenio deberán encuadrarse en alguna de las aquí establecidas, que son meramente enunciativas.

Los artículos 12, 13 y 14 hacen referencia a la actividad de garaje y aparcamiento.

Los artículos 15, 16, 17 y 18 hacen referencia a la actividad de las estaciones terminales de autobuses.

A- Garajes y Aparcamientos

NIVEL	GRUPO SOPORTE	GRUPO OPERATIVO
I	Jefe/a de Área Licenciado/a-Grado Superior	Jefe/a de Servicio
II	Jefe/a de Sección Técnico/a Medio/Diplomado/a	Encargado/a
III	Oficial Administrativo	Agente de Aparcamiento Oficial de Mantenimiento Operador/a de Centro de Control
IV	Auxiliar Administrativo	Auxiliar Aparcamiento Engrasador/a-Lavacoche Personal de Limpieza

Todas las funciones profesionales existentes en los centros de trabajo de las empresas afectadas por este convenio deberán encuadrarse en alguna de las aquí establecidas, que son meramente enunciativas.

En los convenios de ámbito inferior se deberá reclasificar al personal en los grupos y niveles de acuerdo a las funciones aquí establecidas, sin que ello signifique que hayan de tener provistos todos los grupos y niveles si las necesidades y volumen de las empresas no lo requieren.

Artículo 12.- Grupos Profesionales (Garajes y Aparcamientos)

El personal incluido en el ámbito de aplicación de aparcamientos y garajes se estructura en base a los siguientes grupos profesionales, en atención a las funciones primordiales que realizan:

- a) Grupo Soporte.
- b) Grupo Operativo

El encuadramiento del personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio dentro de esta estructura profesional y, por tanto, la asignación a cada uno de ellos de un determinado grupo profesional, así como de una división orgánica o funcional, será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores: conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

Artículo 13.- Definición del Grupo Soporte (Garajes y Aparcamientos)

- Definición del Grupo Soporte.

El personal encuadrado en este grupo se define por ser quien elabora las directrices, estrategia, objetivos y planificación de la empresa; se requiere de conocimientos especializados para dar apoyo, asistencia, consejos y asesoramiento al personal operativo; su dictamen es obligatorio antes de tomar cualquier decisión que afecte a su campo de especialización. A su vez este grupo profesional queda dividido en las siguientes categorías y niveles:

Nivel I:

1. Jefe/a de Área.

Quienes ejerzan dentro de la empresa, con responsabilidad directa, las funciones propias de su profesión, técnicas y específicas, independientemente de que tenga o no personal a su cargo y ejercite o no funciones directivas.

2. Licenciado/a - Grado Superior.

Quienes estén en posesión de un título superior expedido por una escuela Técnica Superior o Facultad Universitaria, y ejerza dentro de la empresa, con responsabilidad directa, las funciones propias de su profesión, técnicas y específicas, independientemente de que tenga o no personal a su cargo y ejercite o no funciones directivas.

Nivel II:

3. Jefe/a de Sección.

Quienes bajo las directrices de la dirección de la empresa y utilizando los medios operativos e informáticos que le asignen, ejecutan de forma habitual las funciones técnicas y específicas determinadas. Puede tener asignada la responsabilidad de la organización, gestión y coordinación del personal que de este cargo depende.

4. Técnico/a Medio – Diplomado/a.

Quienes estén en posesión de un título de grado medio expedido por una escuela Técnica o Facultad Universitaria, y que bajo las directrices de la dirección de la empresa y utilizando los medios operativos e informáticos que le asignen, ejecutan de forma habitual las funciones técnicas y específicas determinadas. Puede tener asignada la responsabilidad de la organización, gestión y coordinación del personal que de este cargo depende.

Nivel III:

5. Oficial/a Administrativo/a.

Es aquel personal que tiene a su cargo y desarrolla, con adecuada preparación profesional, tareas administrativas de los departamentos, servicios o secciones de la administración de una empresa, ejerciéndolas con iniciativa y responsabilidad y que puede o no tener personal bajo su supervisión. Puede tener asimismo asignadas funciones informáticas bajo la supervisión y orden de un cargo superior.

Nivel IV:

6. Auxiliar Administrativo/a.

Es aquel personal que realiza operaciones administrativas elementales o de poca complejidad y, en general, aquellas funciones que fundamentalmente son mecánicas.

Entre sus funciones estará, el detectar y resolver problemas operativos como errores de operación o de máquina, atender llamadas telefónicas, atenderá a clientes o personas usuarias facilitando todo tipo de información y asistencia.

Atenderá el servicio de mensajería interna, realizará el mantenimiento de inventarios, dará apoyo a labores de mantenimiento básico para garantizar la operatividad de las oficinas, garantizará el funcionamiento de equipos dando aviso de cualquier anomalía detectada, y realizará un seguimiento y control de servicios contratados o productos comprados.

Artículo 14.- Definición del Grupo Operativo (Garajes y Aparcamientos)

El personal encuadrado en este grupo se define por ser quien ejecuta, gestiona y desarrolla las tareas propias de la actividad. A su vez este grupo profesional queda dividido en las siguientes categorías y niveles:

- Definición del Grupo Operativo.

El personal encuadrado en este grupo se define por ser quien ejecuta, gestiona y desarrolla las tareas propias de la actividad. A su vez, este grupo profesional queda dividido en las siguientes categorías y niveles:

Nivel I:

1. Jefe/a de Servicio.

Es aquel personal responsable del correcto funcionamiento del servicio o servicios que de este cargo dependan.

Entre las funciones asignadas se encontrarían, dar formación a personas colaboradoras, organización de turnos de trabajo, también la organización y coordinación y gestión de asuntos técnicos.

Asimismo, podrá llevar a cabo la gestión, organización y funcionamiento de los distintos servicios en que se estructura la empresa.

Nivel II:

2. Encargado/a.

Es quien tiene a sus órdenes el personal de uno o más aparcamientos, así como el cuidado directo y la conservación de todas las instalaciones, estudiando y proponiendo a sus superiores las medidas convenientes para el mejor mantenimiento de ellas, poseyendo los conocimientos precisos para el asentamiento y control de las operaciones de cobro que se realicen por los servicios prestados, revisando diariamente la cinta y los tiques cobrados durante el día, control de caja y recaudación. Tiene responsabilidad del trabajo, disciplina, seguridad y salud laboral del personal a su servicio y debe poseer los conocimientos suficientes para realizar las órdenes que le encomiende su superior. Confeccionará el cuadro de los turnos de servicio del personal a sus órdenes, cuidando y supervisando los relevos y asegurando que en todo momento se puedan suplir las ausencias de su personal por vacaciones, enfermedades, etc. Atenderá e informará a los clientes sobre peticiones, reclamaciones, sugerencias, etc., que se le manifiesten. Dada la especial responsabilidad de su función podrá ser requerida su presencia en el lugar de trabajo, por parte de la Dirección o de los representantes de la empresa, fuera del horario habitual, en caso de emergencia y por el tiempo

mínimo imprescindible. Si así ocurriera, deberán compensarse las horas en tiempo de descanso equivalente, de modo que no se supere la jornada máxima establecida en el convenio.

Nivel III:

3. Agente de Aparcamiento.

Es el personal que, con iniciativa y responsabilidad, bajo la supervisión del encargado/a o personal superior jerárquico, ejecuta las funciones propias del centro de trabajo o establecimiento al que está adscrito, siendo de éstas las principales:

La recogida, valoración y cobro de tiques, el cobro de servicios varios, la verificación y el control de caja y cajeros automáticos, la práctica de liquidaciones y cuadros dinerarios, la entrega, custodia e ingreso de las recaudaciones y efectos de todo tipo, la venta de productos o servicios de empresa y el cobro de recibos. Así como la elaboración de documentos necesarios para el control y funcionamiento de la empresa.

El control de los accesos peatonales y de vehículos al centro de trabajo o establecimiento, dando aviso siguiendo las instrucciones que haya recibido de cuantos incidentes detecte de forma inmediata. La atención de todas las instalaciones de los mismos y su mantenimiento en perfecto estado de utilización por el público, efectuando su limpieza, la puesta en servicio o cierre de motores, cuadros eléctricos, instalaciones de alumbrado, ascensores, cajeros y demás aparatos electrónicos, así como su primario mantenimiento, engrase, pintura básica, limpieza de rejillas, sumideros, papeleras. Mantiene en buen estado la taquilla, caja y cajeros, ejecutando su carga y recarga de cambio cuando proceda. Atender a los clientes del establecimiento que demanden información y, en relación con los productos o servicios que tenga la empresa a disposición del público en general, informará de sus condiciones y precios, tomará nota de encargos y los trasladará a su superior jerárquico. Atenderá las llamadas telefónicas del establecimiento.

Ordenará y situará los coches en el interior del aparcamiento, siempre que las especificaciones del centro así lo demanden.

En los establecimientos de aparcamiento larga estancia, VIP o de funcionamiento análogo, con la capacitación necesaria y el vehículo adecuado, según la normativa de aplicación, desplazarán a la clientela en número y distancia concretados para el servicio correspondiente.

Para todo ello utilizará las herramientas, maquinaria, ordenadores y demás aparatos que la empresa ponga a su disposición y controlará y supervisará la realización de las funciones o tareas que la empresa decida contratar externamente.

4. Oficial/a de Mantenimiento.

Es aquel personal con conocimiento sobre mecánica, electricidad, electrónica y demás oficios relacionados con las instalaciones de los centros de trabajo o establecimientos de la empresa, tiene a su cargo su mantenimiento, cuidado y reparación. Vigilará en todo momento su correcto funcionamiento y perfecto estado de conservación, efectuando dichas tareas ~~él mismo~~ o a través de sus ayudantes, tanto los necesarios controles y pruebas rutinarios como las reparaciones que sean necesarias para la buena marcha de dichas instalaciones.

5. Operador/a Centro de Control.

Es quien manipula y controla los ordenadores dotados de sistemas operativos capaces de trabajar en multiprogramación, principalmente equipos y programas de naturaleza compleja. Tienen que saber detectar y resolver problemas operativos definiéndolos como error de operación o de máquina. Visualización de cámaras como apoyo a la gestión y explotación de aparcamientos. Preparación de documentación de incidencias. Comunicación a personal del aparcamiento o acuda de incidencias detectadas en los aparcamientos. Atención de llamadas e interfonía. Elaboración de informes y estadísticas de la actividad realizada en el centro de control. Venta de productos, tareas comerciales de aparcamientos, asesoramiento de productos y servicios, gestión de abonos.

Ofrecer atención directa a la clientela las 24 horas del día. Realizar campañas comerciales – telemarketing. Gestionar las alarmas establecidas (en sistemas de control e infraestructuras). Proporcionar apoyo operativo y logístico a las explotaciones, con el fin de resolver incidencias. Facturas recapitulativas. Recopilar la información necesaria para la creación y/o mantenimiento de las bases de datos del CAC y las diversas herramientas de gestión de la información.

Nivel IV:

6. Auxiliar de Aparcamiento.

Es el personal que entre sus funciones tenga asignadas las de control de accesos, de entradas y salidas de vehículos y de dispositivos automáticos instalados para el control de entradas y salidas, uso de la maquinaria de que disponga el centro de trabajo y procurar su correcto funcionamiento.

Conocerá la utilización de los mandos de fuerza y luz, de tal forma que mantendrá en todo momento el nivel necesario de luz y ventilación en el centro de trabajo.

Tendrá que atender el teléfono y el cobro de los servicios prestados, sustituirá en sus ausencias a agentes y efectuará la limpieza normal de los locales, la puesta en servicio o cierre de motores, cuadros eléctricos, instalaciones de alumbrado, ascensores, cajeros y demás aparatos electrónicos, así como su primario mantenimiento, engrase, pintura básica, limpieza de rejillas, sumideros, papeleras.

Ordenará y situará los coches en el interior del aparcamiento, siempre que las especificaciones del centro así lo demanden.

7. Ayudante/a de Mantenimiento.

Es el trabajador o trabajadora que, bajo la supervisión del oficial de mantenimiento, controla o repara las máquinas e instalaciones de los diversos centros de trabajo o establecimientos, ejecutando tareas relacionadas con sus conocimientos profesionales u oficio específico.

8. Engrasador/a - Lavacoches.

Es el personal que tiene como tareas fundamentales el lavado y mantenimiento básico de los vehículos, utilizando maquinaria que a tal efecto le provea la empresa y realizando el cobro de los servicios prestados, si así las especificaciones del centro así lo demandan.

Asimismo, bajo las directrices de su superior en el establecimiento se ocupará de la limpieza de locales, aparcamientos y movimientos de vehículos, y otros similares.

Realizará las labores complementarias necesarias de mantenimiento para el correcto funcionamiento y conservación de la maquinaria que para el desarrollo de su trabajo hubiera sido provisto, dando aviso a su superior en caso de detectar deficiencias o averías.

En ausencia de carga de trabajo, podrá ocuparse de las tareas más simples en el centro de trabajo, tales como la limpieza y acondicionamiento de locales u otras de similar naturaleza.

Igualmente tiene por misión la realización de las tareas de mantenimiento de cada una de las piezas del coche que se le confió, utilizando los aparatos y dispositivos adecuados; y la conservación de su lugar de trabajo. Son quienes someten a una correcta limpieza los coches que se le confían, efectuando en ellos, además del lavado y limpieza, las operaciones complementarias del secado, pulido y aspirado, así como las operaciones denominadas de "mantenimiento" como el cambio de cámaras, cubiertas, bujías, pastillas, baterías, líquidos, filtros, aceites, etc.

Será responsable de la correcta utilización de los aparatos y dispositivos adecuados.

9. Personal de Limpieza.

Es aquel personal encargado de la limpieza general del centro de trabajo o establecimiento, así como del mantenimiento de la higiene y salubridad de las instalaciones y servicios de uso público.

Todo el personal regulado en este convenio podrá utilizar medios tecnológicos, telemáticos o vehículos, para facilitar el desarrollo de las funciones que tienen asignadas, siempre y cuando la empresa facilite la formación correspondiente.

Las funciones de comprobación del estado de instalaciones o bienes y el control de accesos a aparcamientos y garajes, así como las actividades que se desarrollen desde los centros de control y otros puntos, podrán realizarse mediante la utilización de cámaras o videocámaras, sin que esta actividad tenga la consideración de servicio de video vigilancia.

Quedarán exentas de las zonas de vigilancias las dependencias privativas del personal que preste sus servicios en dichas instalaciones.

B- Estaciones Terminales de Autobuses

NIVEL	GRUPO SOPORTE	GRUPO ADMINISTRATIVO/ INFORMÁTICO	GRUPO EXPLOTACIÓN
I	Técnico/a Superior Diplomado	Analista Proceso Datos	
II	Técnico/a Medio Jefe/a de Sección	Jefe/a Administrativo Oficial Administrativo Programador/a	Jefe/a de Estación
III		Auxiliar Administrativo	Controlador/a Vehículos/Factor Informador/a/Telefonista Auxiliar de Estación y Mantenimiento
IV		Recepción/Telefonista Ordenanza Auxiliar	Agente de Consigna Personal de Limpieza

Artículo 15.- Grupos Profesionales (Estaciones terminales autobuses)

El personal incluido en el ámbito de aplicación de estaciones terminales de autobuses se estructura en base a los siguientes grupos profesionales, en atención a las funciones primordiales que realizan:

- a) Grupo Soporte
- b) Grupo Administrativo/Informático
- c) Grupo Explotación

El encuadramiento del personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio dentro de esta estructura profesional y, por tanto, la asignación a cada uno de ellos de un determinado grupo profesional, así como de una división orgánica o funcional, será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores: conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

Artículo 16.- Definición del Grupo Soporte (Estaciones terminales)

Nivel I)- Quienes estén en posesión de un título superior o medio expedido por una escuela Técnica Superior o de grado medio o Facultad Universitaria ejerce dentro de la empresa, con responsabilidad directa, las funciones propias de su profesión, técnicas y específicas, independientemente de que tenga o no personal a su cargo y ejercite o no funciones directivas.

Nivel II)- El grupo profesional que comprende quienes bajo las directrices de la dirección de la empresa y utilizando los medios operativos e informáticos que le asignen, ejecutan de forma habitual las funciones técnicas y específicas determinadas. Puede tener asignada la responsabilidad de la organización, gestión y coordinación del personal que de él depende.

Artículo 17.- Definición del Grupo Administrativo e Informático (Estaciones terminales de autobuses)

Nivel I)- Es aquel personal que verifica análisis orgánicos de operaciones complejas para obtener la solución mecanizada de las mismas, en cuanto se refiere a cadenas de operaciones a seguir, documentos a obtener, diseño de los mismos, ficheros a tratar y definición de su tratamiento y elaboración completa hasta su finalización, de los expedientes técnicos de aplicaciones complejas.

Se incluyen en este grupo profesional aquellos puestos que llevan a cabo actividades de trabajo que requieren iniciativa, tales como contabilidad, confección de nóminas, liquidación de seguros sociales, correspondencia, liquidaciones, cálculos y estadísticas y todo tipo de trabajos propios de la oficina.

Nivel II)- Es aquel personal que estudia los procesos complejos predefinidos, confecciona organigramas detallados del tratamiento, redacta programas en el lenguaje de programación que se le indica y confecciona pruebas de ensayo, pone a punto los programas, completa expedientes técnicos de los mismos y documenta el manual de consola.

Son quienes desarrollan, con adecuada preparación profesional, tareas administrativas de los departamentos, servicios o secciones de la Administración de una empresa, ejerciéndolas con iniciativa y responsabilidad y que puede o no tener personal bajo su supervisión.

Nivel III)- Es aquel personal que realiza operaciones administrativas elementales o de poca complejidad y, en general, aquellas funciones que fundamentalmente son mecánicas y con poco grado de iniciativa. Debe saber detectar y resolver problemas operativos como errores de operación o de máquina.

Nivel IV)- En este grupo profesional se engloba al personal que tiene entre sus funciones atender llamadas telefónicas o a clientes o usuarios de un edificio en una zona particular conocida, facilitando todo tipo de información y asistencia. También podrán dar apoyo en labores del mantenimiento de las oficinas, proporcionar servicio de mensajería interna, mantenimiento de inventarios, garantizar el funcionamiento de equipos al igual que hacer un seguimiento y control de servicios contratados o productos comprados, realizar operaciones de control del almacén, entradas y salidas de material.

Artículo 18.- Definición del Grupo Explotación (Estaciones terminales de autobuses)

Grupo II)- Es el personal que con mando directo sobre el personal de movimiento y a las órdenes de la dirección o subdirección, tiene la responsabilidad de los trabajos a ejecutar, la disciplina y seguridad del personal. Le corresponde la organización y dirección del servicio, indicando al personal subordinado la forma de efectuar aquellos trabajos que se le ordenen. Deben poseer conocimientos suficientes para llevar a cabo las órdenes que le sean encomendadas por sus superiores, inherentes a su función, y para la redacción y confección de cuantos escritos sobre los servicios hagan las personas usuarias y las empresas que operan en la mismas, exponiendo deficiencias o incidencias que existan o se produzcan, así como de las obligaciones y servicios que prestan las Estaciones de Autobuses a las Empresas usuarias o a los viajeros/os que por la misma pasan, todas ellas de

acuerdo con lo establecido en la legislación vigente que sobre estaciones y transportes de viajeros por carretera pueda estar relacionado, la cual deberá conocer y saber aplicar en todo su contenido. Confeccionará parte diario informativo de cuantas incidencias se produzcan en la Estación así como de cualquier otra misión o trabajo que bajo su mando se realice. Recepcionarán y controlarán el servicio de suministro de Gasóleo existen en las instalaciones de la Estación.

Grupo III)- Es el personal que tiene la misión de controlar la entrada de vehículos a la Estación asignándoles la dársena correspondiente y el lugar en que deban situarse, no permitiendo la entrada a ningún vehículo que no esté autorizado, entregando a cada conductor/a el correspondiente ticket. Controlará la situación de los vehículos en los andenes, recogerá y cerrará los tickets cuando los vehículos efectúen su salida. Realizará la recepción de los paquetes de facturación, entregándolos, previa firma de la hoja de ruta; al conductor/a que corresponda, recepcionando los que reciba de los mismos y entregándoselo al destinatario/a, previa comprobación de los datos.

Tendrá un exacto conocimiento de todos los servicios que estén incorporados en la Estación, así como de los horarios y expediciones que en los mismos se prestan. Esta información podrá ser facilitada en forma directa al público o telefónicamente, pudiendo informar, asimismo, de la situación o emplazamiento de los vehículos y de todos los servicios de que disponga la Estación. Mantendrá el sistema informático actualizado para agilizar la información de la misma.

Auxiliar de estación y mantenimiento.- Persona trabajadora que garantiza la atención al cliente de los usuarios de la estación y realiza el control de la entrada y salida de los vehículos de todas las operadoras de la estación de autobuses. Así mismo, se encarga del mantenimiento adecuado de las instalaciones incluyendo tareas de conservación, actualización, modernización y reparación de las instalaciones y objetos de la estación, procurando el buen funcionamiento de la misma. Se encargan además de controlar el funcionamiento del túnel de lavado, así como la realización de la venta de los tickets de lavado, pudiéndose encargar además de la limpieza de los vehículos (interna o externa) que se le confíen, ejecutando en ellos además del lavado, las operaciones complementarias como las de secado.

Grupo IV) – Agente de consigna: Personas trabajadoras que tienen por misión la recepción y depósito de paquetes, equipajes u otros objetos que les confíen los usuarios o personas relacionadas con la empresa, entregándoles los resguardos y/o tickets correspondientes, respondiendo del buen funcionamiento del servicio. Así mismo podrá realizar el cobro del servicio si fuera necesario.

Limpiador/a- Son las personas trabajadoras cuyas tareas consisten en la limpieza y ordenación de los espacios de la estación, del mobiliario, paredes, puertas, accesos, o cualquier otro objetivo incluido en la misma, incluyendo dentro de sus tareas el fregado, barrido, desempolvado, pulido, manualmente con útiles tradicionales o con elementos electromecánicos o de fácil manejo, entre otras tareas propias de limpieza, en todas las zonas de la empresa como pueden ser andenes, aseos y demás dependencias de la Estación.

Capítulo IV

Organización del Trabajo y Movilidad

Artículo 19.- Facultades organizativas del trabajo

La organización del trabajo en los establecimientos, centros de trabajo o dependencias de las empresas es facultad de la dirección de las mismas, de acuerdo con lo previsto legal y convencionalmente.

Consecuentemente y a título meramente enunciativo la dirección de las empresas ejercerá cuando proceda, de acuerdo con los procedimientos legalmente establecidos, las siguientes facultades organizativas.

- Abrir, ampliar o disminuir capacidades, trasladar o cerrar establecimientos, centros de trabajo o dependencias de los mismos, de acuerdo con los procedimientos legales establecidos.
- Adscribir y encuadrar personas trabajadoras en las tareas, turnos y centros de trabajo o dependencias que estime necesarios en cada momento, de acuerdo con su grupo profesional.
- Determinar y fijar normas e instrucciones para la correcta prestación del trabajo en todos sus aspectos, principalmente en relación con la clientela y buscando la óptima explotación de las instalaciones productivas, procurando su efectiva y máxima funcionalidad.

- Fijar, cuando proceda, los rendimientos exigibles, tanto de los centros de trabajo o establecimientos como de los puestos de trabajo que los constituyan, todo ello de conformidad con lo previsto en los artículos 20, 64 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores.

Cualquier otra facultad necesaria para el buen funcionamiento del servicio que se presta en los centros de trabajo y establecimientos de las empresas del sector ejercitada con arreglo a las leyes vigentes.

Artículo 20.- Rendimientos productivos

De conformidad con lo previsto en los artículos 5º y 20.2 del Estatuto de los Trabajadores éstos realizarán la prestación de sus tareas o servicios concertados con las empresas, de conformidad con los principios de buena fe y diligencia aplicados a sus puestos de trabajo.

Las empresas podrán, consecuentemente, implantar los sistemas de medición del trabajo y de los niveles de rendimiento y productividad del personal que estimen convenientes, de conformidad con los métodos objetivos internacionalmente admitidos, previa negociación con la RLPT de las empresas. En tales casos, las personas trabajadoras deberán adaptarse a la productividad establecida objetivamente.

La conducta laboral de las personas trabajadoras tiene la exigencia impuesta de una correcta relación con la clientela y las personas destinatarias del servicio, por tanto, se evitará cualquier tipo de conducta o comportamiento que pueda redundar negativamente en la continuidad y satisfacción del cliente.

Artículo 21.- Movilidad funcional

Al objeto de que las personas trabajadoras mantengan la ocupación efectiva durante toda su jornada laboral, la dirección, en méritos de la movilidad funcional, podrá adjudicar al personal otras tareas o funciones acordes con su grupo profesional, aunque no sean encuadrables dentro de la categoría que ostenten.

En razón del mismo principio de movilidad, las empresas podrán cambiar a su personal de centro de trabajo cuando éstos se encuentren en el mismo municipio.

En aquellas ciudades en las que exista área metropolitana de influencia, en relación con un municipio, dicha movilidad podrá comportar que la persona trabajadora sea destinada a prestar servicio en su establecimiento o centro de trabajo de adscripción o en otro y otros centros de trabajo sitios en municipios limítrofes que compongan dicha área metropolitana de influencia.

La movilidad funcional se hará sin perjuicio de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, menos en aquellos casos de adjudicación de trabajos inferiores, en cuyo caso mantendrá la retribución original.

Salvo que las partes acuerden otra cosa, el tiempo invertido en el desplazamiento se considerará como trabajo efectivo si coincide con el de su jornada habitual, debiéndose abonar siempre los gastos adicionales que se pudieran ocasionar por el desplazamiento.

Artículo 22.- Trabajos de categoría profesional superior

En razón de una mejor organización, las empresas podrán destinar a los trabajadores/as a realizar cometidos y tareas propias de una categoría profesional superior, del mismo grupo profesional.

La realización de funciones o tareas superiores a las que ostente el trabajador/a por un periodo de seis meses, durante un año u ocho meses durante dos, implicará el ascenso automático de la persona trabajadora cubriendo a todos los efectos la vacante correspondiente a tales funciones y tareas desarrolladas.

En el supuesto que la realización de tareas o funciones superiores sean las descritas para el nivel I del grupo soporte, el ascenso automático, requerirá de un período ininterrumpido de realización de las mismas, de doce meses.

Quedan exceptuados en todo caso, del ascenso automático, aquellas situaciones coyunturales por sustitución de personas trabajadoras con reserva de puesto de trabajo. Con independencia de lo anterior, la diferencia salarial correspondiente, si la hubiere, se abonará desde el primer día.

Artículo 23.- Trabajos de categoría profesional inferior

Si por necesidades perentorias o urgentes de la actividad, la empresa precisa destinar a una persona a tareas correspondientes a categoría profesional inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndola, en todo caso, la retribución y demás derechos inherentes a su categoría profesional y comunicándolo, cuando proceda, a la RLPT en la empresa.

Artículo 24.- Polivalencia funcional

Existirá polivalencia funcional cuando un trabajador/a desempeñe un puesto de trabajo que comporte funciones y tareas propias de más de una categoría profesional.

En tales casos, corresponderá otorgarle/a la categoría profesional y retribuciones cuyas funciones sean prevalentes en relación a las restantes funciones complementarias concurrentes en su puesto de trabajo, con independencia de que pertenezcan a categorías profesionales distintas a la suya.

Artículo 25.- Interrupción temporal de actividad

Se entenderán como interrupciones temporales del trabajo aquellas transitorias, ajenas a la voluntad de las empresas y de su personal, que impidan el normal desarrollo de la actividad de los centros de trabajo, dependencias o establecimientos de las empresas, tales como situaciones catastróficas, cortes prolongados de suministros básicos, obras de viabilidad y otras análogas.

En tales casos, las empresas podrán, o bien mantener a la plantilla en sus centros de trabajo o en otros establecimientos o dependencias de la empresa ubicados en el mismo municipio o de municipio colindante, dedicándolos a sus tareas habituales u otras similares que les permitan tener ocupación efectiva, ya sean de superior o inferior nivel al de su categoría o grupo profesional, con derecho a su retribución salarial mensual habitual, o bien relevar de la obligación de acudir o permanecer al o en el centro de trabajo durante un máximo de siete días (salvo pacto de las partes), en cuyo caso el personal tendrá derecho a percibir, mientras dure dicha interrupción, el salario-convenio correspondiente a su categoría profesional, si se obligan a recuperar las horas o días de ausencia cuando la Dirección lo indique.

Artículo 26.- Movilidad geográfica

Se entiende por movilidad geográfica, de conformidad con lo establecido en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, tanto el desplazamiento como el traslado de la persona trabajadora del lugar habitual donde presta sus servicios a otro donde la Dirección de la empresa interese su prestación laboral, siempre y cuando no pueda ser considerado un desplazamiento derivado de la movilidad funcional según lo establecido en el artículo 21 del presente convenio colectivo.

En el supuesto de traslado de un establecimiento o centro de trabajo de la empresa a otro que exija un cambio de residencia de la persona trabajadora, tendrá derecho a la compensación económica de los gastos que ello ocasione, de conformidad con todo ello al referido artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

En el caso de desplazamientos se estará igualmente a lo dispuesto en el artículo 40.4 del Estatuto de los Trabajadores. Los Convenios colectivos de ámbito inferior establecerán los importes correspondientes a las dietas o compensaciones, tanto por viajes como por pernoctar, o por realizar alguna o todas las comidas correspondientes de la jornada fuera del municipio del domicilio habitual de la persona trabajadora.

En ambos supuestos y de existir kilometraje a cargo del trabajador/a, se le abonará salvo mejora en Convenio de ámbito inferior, a un precio por kilómetro de igual cuantía que la vigente y computable para cada año, según la normativa fiscal del Ministerio de Economía y Hacienda. De derogarse esta normativa, la Comisión paritaria arbitrará su sustitución.

Artículo 27.- Movilidad geográfica por motivo de violencia de género

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

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

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

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

Capítulo V

Conceptos y Estructura Salarial

Artículo 28.- Tablas Salariales

Dadas las especiales características de este convenio, se establece una tabla de referencia para Aparcamientos y garajes (Anexo nº 1), y una segunda (Anexo nº 2) para las empresas de estaciones terminales de autobuses.

Artículo 29.- Salario base

Las retribuciones por este concepto serán las establecidas en las tablas que se adjuntan como Anexos 1 y 2.

El incremento salarial pactado sobre tablas salariales para cada año de vigencia de este convenio es el siguiente:

- Año 2023: 3,5%
- Año 2024: 3,0%
- Año 2025: 3,0%

Se establece como módulo de pago para todos los puestos de trabajo un valor mensual equivalente a treinta días, con independencia de los que tenga el mes.

Artículo 30.- Antigüedad

Se abonará por el complemento personal de antigüedad las cantidades siguientes:

Año 2023:

- A los 5 años: 27,95 euros mensuales
- A los 10 años 51,75 euros mensuales
- A los 15 años: 77,63 euros mensuales
- A los 20 años: 103,50 euros mensuales
- A los 25 años: 129,37 euros mensuales

Año 2024:

- A los 5 años: 28,78 euros mensuales
- A los 10 años: 53,30 euros mensuales
- A los 15 años: 79,95 euros mensuales
- A los 20 años: 106,60 euros mensuales
- A los 25 años: 133,26 euros mensuales

Año 2025:

- A los 5 años: 29,65 euros mensuales
- A los 10 años: 54,90 euros mensuales
- A los 15 años: 82,35 euros mensuales
- A los 20 años: 109,80 euros mensuales
- A los 25 años: 137,25 euros mensuales

El personal que a la entrada en vigor del presente convenio estén percibiendo por el complemento de antigüedad cantidades superiores a las que resultan de lo aquí pactado, continuarán cobrando la diferencia a su favor como complemento personal no absorbible y consolidable, actualizable en el mismo porcentaje que lo haga el salario base de la persona trabajadora, llevando el resto al complemento personal de antigüedad definido en este convenio.

Los trabajadores/as que vienen percibiendo el complemento llamado "diferencia personal de antigüedad" seguirán manteniéndolo.

Artículo 31.- Plus de idiomas

El personal afectado por este Convenio que utilicen sus conocimientos de idiomas a requerimiento de la empresa, percibirán un plus de 22 euros mensuales por el primer idioma que se le exija, incrementadas en otros 12,50 euros por cada otro idioma que venga obligado a ejercer.

No será de aplicación para quienes este conocimiento sea un requisito de entrada o acceso al puesto de trabajo en el momento de la contratación.

Artículo 32.- Plus de nocturnidad

Se entiende como trabajo nocturno el que se realiza entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana.

Quienes que tengan su jornada entre las 22 y las 6 de la mañana percibirán como plus de nocturnidad, el 25% del salario base diario que figura en los Anexos de las tablas salariales para cada Grupo Profesional por día efectivo trabajado a jornada de 8 horas. En caso de coincidir sólo parte de la jornada laboral en la citada franja horaria, el plus de nocturnidad se percibirá en proporción al período nocturno efectivamente trabajado.

Queda excluido de este percibo el personal contratado específicamente para realizar toda o parte de su jornada en horario nocturno siempre que para el cálculo de su retribución ya se haya tenido en cuenta el carácter nocturno.

Artículo 33.- Quebranto de moneda

Al personal a quien se exija responsabilidades en orden al arqueo de caja, se le abonará en concepto de quebranto de moneda la cantidad de 3,00 euros por día efectivamente trabajado.

Artículo 34.- Plus de Transporte

Las empresas que a la entrada en vigor del presente convenio viniera abonando, por norma convencional o estatutaria, alguna cantidad por este concepto, abonarán 1.122 euros anuales brutos, distribuidos en 12 mensualidades, como complemento a su salario.

No obstante, lo anterior, cuando las personas trabajadoras no sujetos a norma convencional o estatutaria que así lo estableciera, y al momento de la entrada en vigor del presente convenio vinieran percibiendo, por decisión colectiva de la empresa, un complemento extrasalarial de transporte, continuarán percibiendo el mismo, consolidándose su cuantía como complemento ad personam.

Artículo 35.- Pagas extraordinarias

La cuantía de las pagas extraordinarias de julio, diciembre y marzo serán de 30 días de salario base y antigüedad, a quien corresponda según tabla. La paga de julio se devengará de 1 de julio a 30 de junio del siguiente año, y se satisfará antes del día 15 de dicho mes de julio; la de Navidad se devengará de 1 de enero a 31 de diciembre, si bien se satisfará antes del 22 de tal mes de diciembre y la paga de beneficios se devengará del 1 de enero a 31 de diciembre, pero se satisfará por años vencidos antes del 15 de marzo del año siguiente y según el salario existente a la fecha del devengo.

Estas fechas de devengos se cumplirán con carácter general, salvo para las empresas que a la firma del presente convenio estén aplicando otro tipo de devengo, en cuyo caso se respetará el que venían aplicando.

La paga de marzo podrá, previo acuerdo de la empresa con la RLPT si la hubiere, o con trabajadoras y trabajadores en su defecto, prorratearse mensualmente.

Artículo 36.- Horas Extraordinarias

Salvo pacto en contrario, el 50 por 100 de las horas extraordinarias que se realicen se compensarán por su equivalente en tiempo de descanso dentro de los tres meses siguientes a su realización, pudiendo acumularse a cualquiera de los descansos semanales del trabajador/a.

Se fija un valor para cada hora extraordinaria que haya de ser retribuida, independientemente de los grupos profesionales o familias, de 11,00 euros/hora e inalterable durante toda la vigencia del convenio.

Capítulo VI

Percepciones No Salariales y Asistenciales

Artículo 37.- Complemento en caso de incapacidad temporal

En caso de incapacidad temporal debidamente acreditada por los servicios médicos correspondientes se tendrá en cuenta lo siguiente:

En caso de accidente laboral y/o enfermedad profesional las empresas complementaran, desde el primer día y mientras dure dicha incapacidad, las prestaciones del trabajador/a hasta alcanzar el 100% de los conceptos fijos mensuales sin pagas.

En el caso de enfermedad común y accidente no laboral, las empresas complementaran el 75% de su salario base y antigüedad, sin exceder este beneficio más de 4 días al año. En este caso si existiera hospitalización se abonará un complemento que sumado a las prestaciones reglamentarias garantice el 100% de los conceptos fijos mensuales sin pagas durante dicha hospitalización, y los 30 días siguientes en el caso de que continuase la incapacidad temporal.

Artículo 38.- Utilización de garaje y aparcamiento por el personal de esta actividad

Trabajadoras y trabajadores, durante su jornada laboral, podrán utilizar, gratuitamente, los servicios de garaje, y aparcamiento de los centros de trabajo donde prestan sus servicios, durante el tiempo de duración de los mismos.

Artículo 39.- Ropa de trabajo

Las empresas están obligadas a facilitar a su personal la uniformidad necesaria para el correcto desempeño de su trabajo, de acuerdo con las normas de cada empresa.

Las prendas serán adecuadas a las funciones a realizar previa consulta en la selección de calidad y composición de las mismas con los RLT, con anterioridad al encargo de las mismas.

La uniformidad mínima recomendada será la siguiente, sin perjuicio de las empresas que deseen dotar de otra uniformidad al personal:

- Personal de aparcamiento: dos pantalones/faldas, dos camisas/polo de manga larga, dos camisas/polo de manga corta y una cazadora/jersey de punto. Estas prendas se suministrarán cada dos años.
- Lavacoches: dos monos/buzos y el calzado adecuado para sus funciones, cada año.
- Resto de actividades: dos monos/buzos/batas al año.

Artículo 40.- Seguro de muerte e invalidez

Las empresas están obligadas a tener concertado un seguro para toda la plantilla que les cubra el riesgo de muerte o invalidez permanente absoluta, derivadas ambas de accidente de trabajo, con unos capitales de 33.000,00 euros en caso de fallecimiento y/o invalidez permanente absoluta. Este beneficio es independiente de las percepciones que por el mismo motivo concede la Seguridad Social, o Mutuas de accidente y enfermedad profesional.

Capítulo VII

Jornada de Trabajo, Vacaciones, Permisos y Licencias

Artículo 41.- Jornada laboral

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será la fijada en la legislación vigente de 1.800 horas anuales de trabajo efectivo.

La dirección de cada empresa, de acuerdo con la RLPT si los hubiese y en su defecto las personas trabajadoras, podrán acordar la adecuación del horario de trabajo a las necesidades de la empresa, cuya duración respetará los límites legales de descanso necesario y en todo caso los establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 42.- Vacaciones

Se establecen 30 días naturales, más dos de libre disposición, o su correspondiente proporción, con efecto 1/01/2019, menos para aquellas empresas que ya venían disfrutándolos.

Para el disfrute de los dos días de libre disposición será obligado preavisar a la empresa con una antelación no inferior a quince días.

El cómputo del año de trabajo para el cálculo vacacional comprenderá del 1 de enero al 31 de diciembre del año natural de que se trate, debiendo ser disfrutadas, no pudiendo ser compensadas económicamente.

Las vacaciones se podrán acordar disfrutar a lo largo de todo el año, garantizando que el personal disfrute de al menos, 15 días en los meses de verano, (julio, agosto y septiembre). No obstante lo anterior, en la actividad de estaciones terminales de autobuses y aquellos aparcamientos en los que se incrementa la actividad en dichos meses, la garantía del periodo estival abarcará desde el mes de mayo al mes de septiembre ambos inclusive.

Artículo 43.- Licencias y Permisos

1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a los siguientes permisos y licencias retribuidas:

a) Por matrimonio del trabajador/a o inscripción de pareja de hecho: quince días naturales, no acumulables al período vacacional, salvo acuerdo expreso entre las partes.

b) Por la boda de un pariente de primer grado: un día. Serán dos si la boda tiene lugar a más de 200 kilómetros de distancia del domicilio del trabajador/a.

c) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como 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.

d) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, si el suceso se produjese a más de doscientos kilómetros de distancia del domicilio del trabajador cuatro días, y si fuere el suceso fuera de la península cinco días.

e) Por traslado de su domicilio habitual: un día.

f) Derechos públicos: el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

g) Exámenes para la obtención de un título académico o profesional oficial: el tiempo indispensable. Así como, para el examen teórico y práctico del carné de conducir.

h) Las horas de asistencia a los ambulatorios médicos, centros mutuales y hospitales y/o centros concertados con la Seguridad Social durante la jornada de trabajo, siempre que el trabajador no pueda asistir fuera de su jornada de trabajo. Este permiso lo tendrá el trabajador tanto para su asistencia personal al médico como para los siguientes supuestos, siempre que convivan con él: hijos menores de 12 años, ascendentes mayores de 70 o con cualquier edad en el caso de minusvalías.

El trabajador/a no podrá hacer uso de este derecho por un período superior a 18 horas por año. Se exceptúan de esta limitación los casos de asistencia a centros médicos que vengán determinados por prescripción facultativa.

Con carácter general para licencias y permisos, se considera fuera de la provincia cuando el desplazamiento sea superior a 200 kilómetros.

2. Permiso no retribuido.- Las personas trabajadoras podrán solicitar un permiso no retribuido de un máximo de catorce días anuales, que podrá ser fraccionado en dos periodos de siete días mínimo, solicitándose con un permiso de quince días y excluyéndose como periodos de disfrute del 20 de diciembre al 6 de enero y del 1 de julio al 30 de septiembre.

3. Otros permisos.- Tendrán derecho a ausentarse del trabajo y/o reducir la jornada laboral los/as trabajadores/as, en los siguientes supuestos:

a) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), del Estatuto de los Trabajadores las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una

reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas disfrutando de forma ininterrumpida a continuación de la suspensión por maternidad

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito. Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

En el caso del ejercicio simultáneo del derecho de acumulación del permiso de lactancia y de la excedencia por cuidado de familiares por dos o más personas trabajadoras que trabajasen en la misma empresa, la dirección de la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo sólo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

b) Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado d).

c) 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 tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla los 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla los 26 años si antes de alcanzar los 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

Por acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, esta reducción de jornada podrá acumularse en jornadas completas.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la mismo.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores/as, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente

motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

En el ejercicio de estos derechos tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, así mismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

d) La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados a, b y c, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador/a sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados a) b) y c) serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

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

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

f) 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 equivalente a cuatro días al año, conforme al salario base, plus complementario y/o antigüedad, aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de la ausencia.

Tendrán la misma consideración que el matrimonio, la pareja de hecho estable, legalmente acreditada, con relación a los derechos aquí descritos.

Artículo 44.- Plus festivo y plus festivo especial.

Quienes presten sus servicios en jornada ordinaria entre las veintiuna y las seis horas de los días 24 y 31 de diciembre, percibirán una gratificación de 90,00 euros, o la parte proporcional a las horas efectivamente trabajadas, en concepto de plus festivo especial.

Quienes presten sus servicios en jornada ordinaria los días 25 de diciembre, 1 de enero, Jueves Santo y Viernes Santo, recibirán una gratificación de 45 euros o la parte proporcional a las horas efectivamente trabajadas en concepto de plus festivo.

Estas cantidades se establecen a partir del 1 de enero de 2024 y permanecerán inalterables durante la vigencia de convenio.

Artículo 45.- Excedencias

Las excedencias podrán tener el carácter de voluntarias, forzosas, o por cuidado de familiares. La excedencia forzosa y la de cuidado de familiares, comportará reserva del puesto de trabajo y computará su duración a efectos de antigüedad, en los términos que se establecen en los siguientes apartados.

Todas las excedencias deberán ser solicitadas por escrito y, salvo que legalmente se disponga lo contrario, las voluntarias únicamente podrán ser utilizadas por los trabajadores/as con contrato indefinido y que acrediten como mínimo un año de antigüedad en la empresa.

1. La excedencia forzosa, previa comunicación fehaciente a la empresa, se concederá en los supuestos siguientes:

- a) Por designación o elección a cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

- b) Por el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior, siempre que aquella central sindical de que se trate tenga acreditada representatividad legal en el sector y ámbito específico y concreto en el que se encuentre el establecimiento o la empresa.
2. La excedencia por cuidado de familiares, previo aviso a la empresa, se concederá en los supuestos siguientes:
- a) Los trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hija/o, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
 - b) A un período de hasta dos años para atender el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

El periodo de duración de la excedencia por cuidado de familiares podrá disfrutarse de forma fraccionada en uno o en más periodos.

El período de excedencia, en estos dos supuestos, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o trabajadora tendrá derecho durante el mismo a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocada/o por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho periodo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o nivel equivalente.

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

La excedencia por cuidado de familiares constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más personas de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

La persona trabajadora en excedencia forzosa deberá reincorporarse a la empresa en el plazo máximo de treinta días naturales siguientes al cese de la función o desaparición de la causa o motivo originario de tal período de suspensión contractual. De no realizarla en dicho plazo, se entenderá decaída la reserva de puesto de trabajo y pasará a tener la misma condición que quien esté en excedencia de carácter voluntario, a menos que acredite el derecho al nacimiento de un nuevo período de excedencia forzosa.

En el caso del ejercicio simultáneo del derecho de acumulación del permiso de lactancia y de la excedencia por cuidado de familiares por dos o más personas trabajadoras que trabajasen en la misma empresa, la dirección de la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo sólo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

3. La excedencia voluntaria se solicitará igualmente por escrito y con la máxima antelación posible a la empresa, y podrán hacerlo quienes tengan una vinculación a la empresa de más de un año.

La excedencia voluntaria podrá concederse por las empresas por un período mínimo de cuatro meses ininterrumpidos y un máximo de cinco años. Se iniciará siempre el primer día del mes que corresponda y se entenderá finalizada el último día del último mes natural del plazo solicitado.

La persona trabajadora con excedencia voluntaria conserva el derecho preferente a reingresar en el establecimiento en las vacantes de igual o similar categoría profesional a la por él ostentada en el momento de su solicitud, siempre y cuando manifieste por escrito, a la empresa, de forma indubitada, su intención de reingreso con una anticipación mínima de treinta días naturales al de finalización efectiva de la excedencia, excepto pacto individual más beneficioso acordado entre la empresa y la persona trabajadora.

Artículo 46.- Suspensión del contrato de trabajo por permiso de nacimiento.

Tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo las personas con los contratos de trabajo suspendidos por las siguientes causas:

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de los progenitores siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitará reincorporarse a su puesto de trabajo.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión, podrá computarse, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto.

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

En caso de que el neonato tuviera una discapacidad, ambos progenitores sumarán 1 semana más cada una/o a la 16.

Este mismo derecho se equiparará a la adopción y al acogimiento.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Capítulo VIII

Extinción de la Relación Laboral

Artículo 47. Extinción del contrato de trabajo.

Las causas, formas, procedimientos y efectos, tanto de las suspensiones como de las extinciones colectivas de contratos de trabajo serán las que se establezcan mediante el acuerdo de quienes según la legislación vigente se encuentren legitimados para ello, y en su defecto por la propia legislación.

En cuanto a la extinción individual del contrato de trabajo por voluntad del trabajador/a, se establece que quien desee cesar voluntariamente en el servicio a la empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma, por escrito y cumpliendo los siguientes plazos mínimos de preaviso:

- 30 días naturales, para quienes ejerzan funciones de jefatura de área, de sección o de centro, así como para quienes ejerzan labores de licenciatura, diplomatura o técnico tanto de grado medio o superior.
- Quince días naturales, para el resto de personal.

El incumplimiento por parte del trabajador/a de dicha obligación de preavisar con la suficiente antelación dará derecho a que se le detraiga de la liquidación final el importe del salario real de un día por cada día de retraso en el preaviso, más su equivalente en partes proporcionales del resto de complementos que el trabajador percibiera.

De cumplimentar el trabajador/a el preaviso estipulado, si la empresa no le hace entrega o abona la pertinente liquidación final por todo el último día de trabajo y ello no es debido al rechazo injustificado

de la misma por parte del trabajador/a, éste tendrá derecho a que se le aplique al importe de la liquidación final, a partir de dicho día, el interés por mora que legalmente esté establecido.

En caso de extinción del contrato de trabajo por expiración del plazo contraído, la empresa se obligará, en contratos de modalidad temporal cuya duración supere los doce meses consecutivos, a preavisar al trabajador/a de dicha decisión, al menos, con quince días naturales de antelación. De no cumplirse dicho preaviso o hacerlo de forma parcial, con la liquidación final se le abonará a la persona trabajadora el importe de un día de salario por cada día de plazo incumplido, con el máximo de quince días de salario.

Despido nulo.- Será nulo el despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en este Convenio.

Capítulo IX

Derechos y Garantías Sindicales

Artículo 48. Derechos de carácter general.

Se establecen con carácter general los siguientes:

Las empresas del sector respetarán el derecho de todo trabajador/a a sindicarse libremente, a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical, todo ello de conformidad con la legislación vigente.

Las empresas, a aquellos delegados/as de personal o miembros de comités de empresa que participen como titulares en las comisiones negociadoras de los Convenios colectivos, les facilitarán los permisos correspondientes a fin de que obtengan las máximas facilidades en su labor de negociadores y durante toda su duración, siempre que el referido Convenio colectivo sea de aplicación a la empresa.

Los trabajadores/as de las empresas, establecimientos o centros de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea en el centro de trabajo, que será convocada y presidida en todo caso por el comité de empresa o delegado/a de personal, si lo hubiere, o por el trabajador/a del centro o establecimiento promotor de la misma, siempre que con carácter previo se hubiere dado traslado tanto de la convocatoria como del orden del día a la Dirección de la empresa o centro de trabajo.

Tendrá lugar siempre fuera de horas de trabajo salvo en aquellos centros de trabajo sujetos a prestación de servicio las veinticuatro horas del día, en cuyo caso se acordará, por parte de los promotores con la Dirección, el momento de celebración de la asamblea, así como su duración aproximada.

La dirección de la empresa facilitará local adecuado si el centro de trabajo reuniera las condiciones pertinentes para ello, de lo contrario, designará un determinado lugar apropiado dentro de sus instalaciones para su celebración.

Se podrá denegar por parte de la empresa la autorización de la celebración de una asamblea en sus instalaciones si no se da cumplimiento por parte de quienes la promueven, a las condiciones anteriormente descritas; igualmente, se podrá oponer la Dirección si hubieren transcurrido menos de dos meses desde la última asamblea celebrada en el centro de trabajo, así como en situación de cierre legal de la empresa.

Dentro de la limitación anterior, no se incluirán las asambleas o reuniones informativas cuyo único punto del orden del día sea la información sobre la negociación de los Convenios Colectivos que les sean de aplicación a los trabajadores/as de la empresa, establecimiento o centro de trabajo de que se trate.

De conformidad con lo expuesto en el artículo 45, los trabajadores/as elegidos para desempeñar cargos de responsabilidad local, provincial, autonómica o nacional en su sindicato y que deban dedicarse por completo al desempeño de tales funciones o tareas, podrán solicitar voluntariamente la excedencia por el tiempo que dure tal situación, transcurrido el cual se reincorporarán a sus puestos de trabajo, siempre que se solicite antes de un mes, a contar desde la fecha de haber cesado en los referidos cargos.

Los delegados de personal o miembros de comités de empresas tendrán derecho dentro de cada empresa, a la acumulación de horas sindicales, en favor de uno o varios de los miembros de la misma empresa. Para ello mensualmente o por períodos temporales superiores, si así se determina por parte del sindicato al que pertenezcan delegadas y delegados o miembros de comités, se

comunicará por escrito a la empresa con una antelación de 15 días al inicio del mes en el que se va a realizar o iniciar la acumulación, indicando la persona o personas en que se van a acumular las horas sindicales y adjuntado la aceptación individual de delegadas, delegados y miembros de comités cedentes del crédito horario.

Artículo 49.- Derechos de información y de control de los representantes del personal.

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes, se reconoce a los Comités de empresa y a los Delegados/as de personal a:

- A. Ser informados por la Dirección de la empresa:
- Sobre los despidos objetivos para efectuar su seguimiento.
 - Trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la propia explotación y ventas, sobre el programa o presupuesto previsto y sobre la evolución del empleo en su ámbito específico.
 - Anualmente, en aquellas empresas que revistan la forma de sociedad mercantil, conocer y tener a su disposición el Balance, Cuenta de Resultados, la Memoria y cuantos documentos se den a conocer a los socios.
 - Con carácter previo a su ejecución por las empresas, sobre la reestructuración de las mismas o de sus centros de trabajo, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, reducciones de jornada, traslados de todas o parte de las instalaciones empresariales, otras modificaciones colectivas y sustanciales de los contratos de trabajo de su personal, así como sobre los planes de formación profesional de las empresas.
- B. En función de la materia que se trate:
- Sobre implantación o revisión de los sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
 - Sobre la fusión, absorción o modificación del estado jurídico de la empresa, cuando ello suponga incidencia que afecte de forma significativa al volumen del empleo adquirido.
 - Conocer los modelos de contratos de trabajo escritos que se utilicen, así como de los documentos relativos a la liquidación por finalización de la relación laboral.
 - Sobre sanciones por faltas graves y muy graves y, en especial, sobre despidos.
 - En relación a estadísticas sobre índice de absentismos y sus causas, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, índices de siniestralidad, movimiento de ceses e ingresos y ascensos y boletines de cotización a la Seguridad Social.
 - También tendrán derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar dicha igualdad en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.
- C. A ejercer una labor de control o supervisión sobre las siguientes materias:
- El cumplimiento de las normas vigentes sobre materia laboral y de Seguridad Social, así como sobre los pactos, condiciones o usos de la empresa en vigor, formulando cuantas acciones legales crea oportunas ante la empresa y los organismos específicos o Tribunales.
 - La ejecución y realización de los planes de formación aplicables en el ámbito de las empresas.
 - La contratación laboral en el ámbito de la empresa por medio de la documentación que preceptivamente se le entrega.
 - Ostentar la representación de las personas trabajadoras en misión, mientras ésta dure, en tanto que la RLPT de las empresas usuarias, a efectos de formular cualquier reclamación en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral, en todo aquello que atañe a la prestación de sus servicios a éstas. En ningún caso podrá suponer esta representatividad una ampliación del crédito de horas previsto para la representación legal de los trabajadores de la empresa usuaria, ni que puedan plantearse ante la misma

reclamación de trabajadores respecto a la empresa de trabajo temporal de la cual dependen.

- En conjunción con la Dirección, sobre el cumplimiento de las medidas implantadas, en orden al mantenimiento e incremento de la rentabilidad y productividad de las instalaciones y de las empresas.
- El cumplimiento de los principios de no discriminación, de igualdad de sexos y de oportunidades y de una política racional de fomento del empleo. Velarán en concreto porque las condiciones laborales se acomoden a la normativa vigente sobre salud laboral y prevención de riesgos y a las prescripciones que los Reglamentos que la desarrollen establezcan.
- Los miembros del Comité de empresa y Delegados/as de personal, individualmente o en conjunto, observan sigilo profesional en lo referente a información confidencial que en razón de su cargo conozcan de las empresas, aun incluso después de abandonar el cargo, y, en especial, en todas aquellas cuestiones que la Dirección califique de materia reservada.

Artículo 50.- Cuota sindical.

A requerimiento de los trabajadores/as, cuando lo autoricen documentalmente, las empresas descontarán en su nómina mensual el importe de la cuota sindical ordinaria o extraordinaria correspondiente.

Para ello se hará entrega a la Dirección de un documento manuscrito y/o firmado por el trabajador/a en el que con claridad se expresará la orden o autorización de descuento, el importe, la central sindical destinataria, así como el número de cuenta corriente o libreta de ahorro a la que se debe transferir la cantidad detrída.

La Dirección de las empresas entregará copia del listado de transferencia a la representación del sindicato.

Artículo 51.- Garantías de los representantes del personal.

Ningún miembro/a del Comité de empresa ni Delegado/a de personal 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 la sanción se base o tenga su fundamento en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación.

Si la sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, además del interesado/a, el Comité de empresa o restantes Delegados/as de personal y el Delegado/a sindical de la organización a la que pertenezca, en el supuesto de que se hallara conocida por la Dirección de la empresa su sección sindical.

Tendrán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto al resto de trabajadores/as, en los supuestos de suspensión o rescisión de contratos por causas tecnológicas, económicas, organizativas, de producción o de fuerza mayor.

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

Podrán ejercer la libertad de expresión en el ámbito interno de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal funcionamiento de la actividad empresarial, aquellas publicaciones de interés laboral o social. La ejecución de tales tareas se realizará de acuerdo con la normativa legal vigente en cada momento.

Dispondrán del crédito horario de horas mensuales retribuidas que la Ley determina en razón de su cargo y volumen de la empresa. Se podrá, a nivel de una misma empresa, acumular las horas de los distintos miembros del Comité o personas delegadas de personal en uno o varios de sus compañeros, sin que se rebase el máximo total que por Ley corresponda en razón de todos y cada uno de ellos, pudiendo, en tal caso, quedar relevado de los trabajos sin perjuicio de su remuneración. Esta circunstancia deberá ser previamente comunicada a la empresa, indicando el período de tiempo en que se procederá a la acumulación.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas del crédito horario sindical de que disponen los miembros del Comité de empresa o Delegados/as de personal, a fin de prever su asistencia a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

Capítulo X

Régimen Disciplinario

Artículo 52.- Clases de faltas.

El personal afectado podrá ser sancionado por la dirección de las empresas en virtud de los incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en el presente convenio colectivo.

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador/a o multa de haber.

Las faltas cometidas por los trabajadores/as al servicio de las empresas del sector se clasificarán atendiendo a su importancia y, en su caso, a su reincidencia, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

La enumeración de los diferentes tipos de faltas es meramente enunciativa y no implica que puedan existir otras, las cuales serán clasificadas según la analogía guarden de conformidad con lo que se dispone en los siguientes artículos.

Artículo 53.- 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, aun 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 de trabajo, en que podrá ser considerada como grave o muy grave.
4. La falta de atención y diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, en cuyo supuesto podrá ser considerada como grave o muy grave.
5. No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.
6. La falta de aseo o limpieza personal, cuando ello ocasione reclamaciones o quejas de sus compañeros o jefes.
7. Las faltas de respeto, de escasa consideración, tanto a sus compañeros como a terceras personas, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo.
8. La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos y salud laboral, que no entrañen riesgo grave para el trabajador ni para sus compañeros o terceras personas.
9. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

Artículo 54.- Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad en un mes, o hasta tres cuando el retraso sea superior a quince minutos en cada una de ellas y sin causa justificada.
2. Faltar uno o dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.
3. No prestar la diligencia o la atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa o terceros.
4. La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos y salud laboral o el incumplimiento de las instrucciones empresariales en las mismas materias, cuando supongan riesgo grave para el trabajador/a, sus compañeras/os o terceras personas, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.

5. La desobediencia a superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria o atentado contra la libertad sexual para el trabajador/a, o entrañe riesgo para la vida o la salud, tanto de la persona trabajadora, como de otras y otros compañeros.
6. Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos a la propia persona trabajadora, como de sus compañeras y compañeros.
7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en el centro de trabajo, así como utilizar para usos propios instalaciones o bienes de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.
8. La disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento de trabajo.
9. Proporcionar datos reservados o información de la empresa a personas ajenas, sin la debida autorización para ello.
10. No advertir, inmediatamente a sus superiores o a quien le represente, de cualquier anomalía, avería, accidente o hechos inusuales que observe en las instalaciones, maquinaria, locales o del personal.
11. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.
12. La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.
13. La embriaguez ocasional durante el trabajo, así como el hallarse afectado, también ocasionalmente y durante el trabajo, por sustancias calificadas como drogas y/o estupefacientes.
14. Utilizar los vehículos de los clientes para dormir, oír la radio, etc.
15. Dormir en horas de servicio.
16. La reincidencia en cualquier falta leve dentro del trimestre, cuando haya mediado amonestación por escrito de la empresa.

Artículo 55.- Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de doce faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período de tres meses o de veinticuatro en seis meses.
2. Faltar al trabajo más de dos días consecutivos o cuatro alternos al mes sin causa o motivo que lo justifique.
3. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados, así como la utilización de vehículos de los clientes sin autorización.
4. La conducta dolosa o imprudente en el desempeño del trabajo encomendado, o cuando la forma de realizarlo implique daño o riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.
5. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
6. Los malos tratos de palabra u obra o faltas de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados, comprendiendo en ello las ofensas verbales, las agresiones y el acoso sexual.
7. La imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas sobre prevención de riesgos y salud laboral cuando produzcan peligro o sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa.
8. El abuso de autoridad.
9. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
10. La desobediencia continuada o persistente.
11. 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 el trabajador, sus compañeros o terceros.
12. La apropiación del importe de los servicios prestados, cualquiera que sea su cuantía, así como no entregar tiques, dejar de sellarlos o dejar de registrar cualquier entrada o salida de vehículos, o servicio prestado, salvo vehículos abandonados o autorizados por la empresa, y, en general, cualquier ocultación, sustracción o manipulación con análogo fin.

13. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción que haya cobrado firmeza.

14. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

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.

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.

Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Artículo 56.- Sanciones. Aplicación.

1. Las sanciones que las empresas pueden aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

a) Faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.

b) Faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.

c) Faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de once a treinta días.
- Despido.

2. Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden en el punto 1, se tendrá en cuenta:

El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta. La repercusión del hecho en los demás trabajadores/as y en la empresa.

3. Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los/as trabajadores/as que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere.

La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

4. En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a los trabajadores/as afiliados a un sindicato, deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los delegados/as sindicales de su empresa, si los hubiere, o a la sección sindical si estuviere constituida en la misma.

5. De las sanciones por faltas graves y muy graves se informará a los representantes de los trabajadores.

6. Las faltas leves prescriben a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

TITULO III

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 57.- Criterios generales.

Las personas afectadas por el presente Convenio colectivo General tienen derecho a que la prestación de sus servicios en los diversos centros de trabajo y establecimientos de las empresas del sector se adapte a las medidas y normas que, con carácter obligatorio, establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, 31/1995, de 8 de noviembre, modificada y ampliada por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre de «Reforma del Marco Normativo de la Prevención de Riesgos

Laborales» y los diversos Reglamentos que la desarrollan, y por la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Como consideraciones de carácter general sobre salud y prevención de riesgos laborales, se estipula que:

Las empresas que suscriben el presente Convenio colectivo desarrollarán las acciones y medidas que sean necesarias en materia de seguridad y salud laboral para lograr que las condiciones de trabajo, si es que así fuere, representen el menor riesgo y no afecten negativamente la salud de los trabajadores/as.

En todo caso, los planteamientos, actuaciones y medidas que conjuntamente empresas y trabajadores/as pongan en ejecución, sin condicionar la actividad, irán encaminadas a lograr una mejora en la calidad de vida del personal afectado.

De acuerdo con la legislación vigente, en la elaboración, desarrollo y aplicación de los planes de salud y seguridad en el trabajo, así como en los de prevención de riesgos laborales, participarán, si existieren, los/as representantes sindicales de los trabajadores, así como las organizaciones sindicales, según sea el ámbito de actuación del plan. En su defecto, tomarán parte los trabajadores/as del centro de trabajo o de la empresa.

Durante la vigencia del convenio, las empresas elaborarán para todos sus centros de trabajo y establecimientos un plan de evaluación general de riesgos para la seguridad y salud de sus trabajadores/as, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad. Igualmente, cuando proceda, se efectuará una evaluación de los medios y lugares de trabajo y del acondicionamiento del centro o establecimiento.

De existir algún puesto de trabajo que represente cierto riesgo para la salud y seguridad laboral de los trabajadores/as, las empresas, de acuerdo con los dictámenes y asesoramientos de los Servicios de Prevención y, en su caso, la Inspección de Trabajo, modificarán las instalaciones, los medios o la propia dotación del puesto de trabajo, de forma que se minimice y evite en el mayor grado posible, el riesgo detectado.

Toda ampliación o modificación de las instalaciones de los establecimientos, de su maquinaria o de la tecnología aplicada a los diversos puestos de trabajo comportará necesariamente una evaluación de los riesgos para la salud y seguridad laboral que pudiere contener, así como su puesta en conocimiento, bien a los/as representantes de los trabajadores o, en su defecto, a los trabajadores/as afectados.

La RLPT en la empresa tendrá información permanente respecto a la puesta en marcha de nueva maquinaria, modificación de instalaciones, su ampliación y de las mediciones, análisis y reconocimientos que se efectúen en relación con las condiciones ambientales de los centros de trabajo.

Las empresas proporcionarán al afectado por este convenio colectivo las revisiones médicas anuales que correspondan, en virtud de lo previsto en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Se prestará especial atención a los reconocimientos específicos de la mujer, en caso de maternidad. Los resultados se comunicarán al trabajador/a para su conocimiento.

En cuanto a determinados puestos de trabajo, serán de aplicación las normas y disposiciones sobre ergonomía que tiene establecidas o pueda establecer el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Se evaluará de forma especial aquellas actividades o puestos de trabajo expuestos a radiaciones de pantallas de cualquier tipo, a alta sonoridad, a limitaciones de aireación, etc.

El personal afectado por este Convenio colectivo tiene derecho a la información y formación sobre las condiciones de su trabajo, sobre las características de su actividad y de su centro de trabajo, sobre la maquinaria y tecnología empleada y sobre todos los demás aspectos del proceso laboral que de alguna forma pudieren representar riesgo para su salud o seguridad personal en el trabajo.

En especial, las empresas vienen obligadas a formar específicamente al trabajador/a sobre los riesgos que, en su caso, pudieren existir en determinado puesto de trabajo, así como sobre el uso de los medios y conductas necesarios para su eliminación.

En las empresas o centros de trabajo que cuenten con seis o más trabajadores/as, la participación de éstos se canalizará a través de sus representantes y de la representación especializada que regula la Ley de Prevención de Riesgos y Salud Laboral.

Los delegados/as de prevención serán designados por y entre los representantes del personal, con arreglo a la siguiente escala:

- Hasta 49 trabajadores/as: Un Delegado/a de prevención.
- De 50 a 100 trabajadores/as: Dos delegados/as de prevención.

- De 101 a 500 trabajadores/as: Tres Delegados/as de prevención.
- De 501 a 1.000 trabajadores/as: Cuatro Delegados/as de prevención.

En las empresas de hasta 30 trabajadores/as el delegado/a de prevención será el delegado/a de personal. En las empresas de 31 a 49 trabajadores/as habrá un delegado/a de prevención que será elegido/a por y entre los delegados/as de personal.

Finalmente, la dirección de la empresa viene obligada a informar periódicamente a los/as representantes de los trabajadores, si los hubiere, sobre evolución de la salud y seguridad de los trabajadores/as, índices de absentismo y sus causas, accidentalidad y sus consecuencias, índices de siniestralidad, estudios que se realicen sobre el medio ambiente de los centros de trabajo y, en general, sobre cualquier circunstancia que colectiva o individualmente pueda tener incidencia en relación con la salud de las personas trabajadoras.

Las empresas desarrollarán un curso de nivel básico de prevención de riesgos laborales para los delegados/as de prevención que carecieran del mismo al ser nombrados.

De acuerdo con la legalidad vigente, los Delegados de Prevención dispondrán del crédito horario necesario para el desarrollo de sus funciones, no computando dicho crédito con el que tengan como representante de personal.

Artículo 58.- Planificación de la Actividad Preventiva

La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema General de Gestión de la Empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de esta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales específicos.

El Plan de Prevención de Riesgos Laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, y los procesos y los recursos necesarios (técnicos y humanos) para realizar la acción de Prevención de Riesgos en la Empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

La empresa deberá realizar una evaluación inicial de riesgos para Seguridad y Salud de la plantilla, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y del personal que deberá desempeñarlos.

La evaluación de riesgos inicial deberá completar los riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. La evaluación de riesgo será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración del Comité de Seguridad y Salud Laboral, y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

Cuando los Resultados de la evaluación de riesgos lo hiciesen necesario, realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

Artículo 59.- Recursos para las actividades preventivas

La empresa garantizará la presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos, cualquiera que sea la modalidad de organización de dichos recursos.

Los recursos preventivos deberán tener la capacidad suficiente, disponer de los medios necesarios y ser suficientes en número para vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas debiendo permanecer en el centro de trabajo durante el tiempo en que se mantenga la situación que determine su presencia.

La empresa designará a una persona para las actividades de prevención con la capacidad necesaria y con experiencia en este tipo de actividades, o que al menos realice el Curso de Capacitación para el desempeño de las funciones de Nivel Básico.

Asimismo, designará a la persona o personas encargadas de las medidas de emergencia y primeros auxilios. El número de personas designadas se determinará en función del número de personal de la empresa y teniendo en cuenta los distintos turnos de trabajo. Las personas encargadas de las medidas de emergencia serán los responsables de aplicar lo establecido en el Plan de emergencia.

Las personas encargadas de las medidas de emergencia deben ser formalmente designados y formados, y su nombramiento debe ser comunicado a los representantes de los trabajadores.

El Comité de Seguridad y Salud, participará en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención. A tal efecto en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos.

Artículo 60.- Protección de la maternidad

Con carácter general en la protección de la maternidad, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Además, en caso de riesgo durante el embarazo y el período de lactancia, si tras la evaluación de los riesgos prevista en el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, los resultados revelasen riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las trabajadoras embarazadas o de parto reciente, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, de ser necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

De no resultar posible dicha adaptación o si, a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así se certifique e informe en los términos previstos en el artículo 26.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, ésta deberá pasar a desempeñar un puesto de trabajo o función diferente compatible con su estado, debiendo el empresario determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de puestos exentos de riesgos a estos efectos así como de los puestos alternativos a ocupar.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo conforme a las reglas y criterios de la movilidad funcional. En el supuesto de que, tras aplicar dichas reglas, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no resultase técnica y objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá suspenderse el contrato de trabajo en los términos previstos en el artículo 45.1 d) del Estatuto de los Trabajadores y con derecho a la prestación regulada en los artículos 134 y 135 del Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o compatible con su estado.

Las medidas previstas en los tres primeros párrafos serán también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo/a y así se certifique en los términos previstos en el artículo 26.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

TITULO IV

COMISIÓN PARITARIA

Artículo 61.- Comisión Paritaria

1. Se crea una Comisión Paritaria del presente Convenio, compuesta por ocho miembros titulares, cuatro miembros por parte de la Representación social y cuatro miembros por parte de la Representación de la Empresa, que serán designados respectivamente por cada parte de la Comisión Negociadora.

La Comisión Paritaria elegirá dos secretarios, uno por parte cada parte. Asimismo, la Comisión podrá interesar los servicios de asesores ocasionales o permanentes en todas las materias que sean de su competencia, que serán libremente designados por las partes.

La Comisión elaborará su propio reglamento de funcionamiento para lo que no esté expresamente regulado en este artículo.

2. La Comisión Paritaria tomará los acuerdos, cuando proceda, por mayoría de tres miembros de cada una de las representaciones y en caso de empate se emplazarán las partes para examinar de nuevo el asunto sometido a su conocimiento, reunión que habrá de tener lugar en un plazo máximo de cuarenta y ocho horas.

Si en esta segunda reunión persistiera el empate en la cuestión de aplicación o de interpretación sometida a la misma, dicha Comisión procederá a solicitar procedimiento de mediación al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

La Comisión habrá de reunirse al menos una vez al año, así como cuando sea solicitado por mayoría de cada una de las partes, y en todo caso, mediante convocatoria por escrito o correo electrónico remitida a sus miembros con una antelación de al menos 15 días, en la que se expresarán las materias a considerar, fecha y hora de la reunión convocada.

3. Podrá cualquiera de las partes integrantes de la Comisión Paritaria solicitar la convocatoria inmediata de la misma por razones de urgencia, debiendo reunirse la comisión paritaria en el menor plazo posible.

Cuando cualquiera de las partes de la Comisión Paritaria reciba una solicitud de intervención, la transmitirá a las demás partes de la misma, de modo que cada una de éstas podrá recabar la información que estime necesaria.

La resolución de la Comisión Paritaria se realizará en todos los casos en base a lo planteado por la parte consultante, teniendo además en cuenta la documentación complementaria recibida y las propias valoraciones que la Comisión Paritaria realice.

A los efectos pertinentes, toda esta documentación será archivada y custodiada por los secretarios de la Comisión Paritaria y constituirá parte integrante de la propia resolución de ésta. La Comisión Paritaria notificará a los interesados por cada consulta la resolución adoptada.

4. Las funciones de la Comisión Paritaria serán:

- a) El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente Convenio Colectivo.
- b) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el Convenio Colectivo.
- c) Intervendrá en los procedimientos de interpretación, mediación y arbitraje con carácter preceptivo en los conflictos colectivos sobre interpretación o aplicación del presente convenio.
- d) Intervendrá en la resolución de las solicitudes de descuelgue del convenio, en la forma establecida en el artículo 6 del presente Convenio.
- e) La adaptación o, en su caso, modificación del Convenio durante su vigencia, cuando proceda por modificaciones legales.

5. Estas facultades se entienden sin perjuicio de la competencia de la jurisdicción social para el conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Convenio.

6. La sede de la Comisión Paritaria residirá, por parte empresarial en:

Asociación de Empresarios y Garajes, Aparcamientos, Estaciones de Engrase, Lavado, Mantenimiento y Autoestaciones de Madrid, (AMEGA) C/ Santísima Trinidad, nº 30 de Madrid.

Asociación Española de Aparcamientos y Garajes (ASESGA), Plaza de Santo Domingo, 1, 1º A, de Madrid.

Por parte de las personas trabajadoras en:

CCOO, Sector Carretera y Logística de Madrid de FSC, C/ Lope de Vega, 38 4º, de Madrid.

UGT, Sindicato Carreteras, Urbanos y Logística de FeSMC-UGT Madrid, Avda. de América, 25, 7º, de Madrid.

Artículo 62.- Principio de igualdad

Con el presente convenio las partes expresan su voluntad de garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas.

Las partes negociadoras adquieren el compromiso de negociar y acordar planes de Igualdad para todas las empresas que estén obligadas de acuerdo a la Ley Orgánica de Igualdad.

Artículo 63.- Planes de igualdad.

Las partes firmantes del presente convenio reconocen la importancia de la aplicación y difusión de la Ley de Igualdad, como demuestra la firma del Acuerdo Marco Sectorial de Igualdad realizada con fecha 22 de junio de 2021.

El citado documento busca garantizar que la igualdad real de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres forme parte de los principios estratégicos de las empresas del sector.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA
Solución extrajudicial de conflictos

Las partes signatarias del presente Convenio asumen en su integridad el espíritu del ASAC (Acuerdo Interprofesional sobre Solución autónoma de Conflictos Laborales Colectivos), adhiriéndose al Instituto Laboral de Madrid.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

La Comisión Negociadora, de conformidad con el V AENC, se adhiere a la solicitud al gobierno en cuanto a modificar la normativa de revisión de precios en los procesos de contratación derivados de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, para eliminar la imposibilidad de realizar una revisión de precios o al menos permitir la revisión de los mismos ante el acaecimiento de cambios normativos, acuerdos de negociación colectiva o circunstancias que no pudiesen preverse en el momento de la licitación que impliquen incrementos de costes laborales. De ser así, las partes se comprometen a convocar una comisión mixta paritaria a efectos de analizar en su caso, la normativa y su posible aplicación en las empresas concesionarias de servicios públicos y su repercusión en la estructura salarial.

ANEXO 1
TABLAS SALARIALES: ACTIVIDAD APARCAMIENTOS Y GARAJES

NIVEL	GRUPO SOPORTE	2023	2024	2025
		SALARIO BASE MENSUAL X 15 PAGAS	SALARIO BASE MENSUAL X 15 PAGAS	SALARIO BASE MENSUAL X 15 PAGAS
I	Jefa/e de Área	1.222,19	1.258,86	1.296,62
	Licenciada/o / Grado Superior	1.314,22	1.353,65	1.394,26
II	Jefa/e de Sección	1.196,04	1.231,92	1.268,87
	Técnica/o Medio/Diplomada/o	1.268,21	1.306,25	1.345,44
III	Oficial de Administración	1.148,95	1.183,42	1.218,92
IV	Auxiliar de Administración	1.101,22	1.134,26	1.168,28
GRUPO OPERATIVO				
I	Jefa/e de Servicio			
II	Encargada/o	1.196,04	1.231,92	1.268,87
III	Agente de Aparcamiento	1.141,58	1.175,83	1.211,11
	Oficial de Mantenimiento	1.141,58	1.175,83	1.211,11
	Operador/a Centro de Control			
IV	Auxiliar de Aparcamiento	1.078,42	1.110,77	1.144,09
	Engrasador/a/Lavacoche	1.045,67	1.077,04	1.109,35
	Personal de Limpieza			

ANEXO 2
TABLAS SALARIALES: ACTIVIDAD ESTACIONES TERMINALES DE AUTOBUSES

2023

	FAMILIA SOPORTE	FAMILIA ADMINISTRATIVO/INFORMÁTICA	FAMILIA EXPLOTACIÓN	SALARIO BASE	
					ANUAL
GRUPO PROFESIONAL I	Técnico Superior	Analista Proceso de Datos		Técnico Superior	17.073,58
	Diplomado			Diplomado	17.073,58
	Técnico Medio			Técnico Medio	17.073,58
				Analista	17.073,58
				Jefe Servicio	17.073,58
GRUPO PROFESIONAL II	Técnico Medio	Oficial Administrativo	Jefe de Estación	Oficial Admin.	16.677,72
	Jefe de Sección	Programador		Encargado	16.677,72
		Jefe Administrativo			
GRUPO PROFESIONAL III		Auxiliar Administrativo	Auxiliar Administrativo	Auxiliar Admin.	15.491,03
				Cont.Vehículos	15.986,70
				Factor	15.887,05
				Informador/Telef.	15.491,03
				Auxiliar de estación y mantenimiento	15.986,70
GRUPO PROFESIONAL IV		Recepcionista/Telefonista	Recepcionista/telefonista	Recep./Telefon.	15.491,03
			Ordenanza	Limpiador	15.491,03
			Auxiliar	Agente de consigna	15.491,03

2024

	FAMILIA SOPORTE	FAMILIA ADMINISTRATIVO/INFORMÁTICA	FAMILIA EXPLOTACIÓN	SALARIO BASE	
					ANUAL
GRUPO PROFESIONAL I	Técnico Superior	Analista Proceso de Datos		Técnico Superior	17.585,78
	Diplomado			Diplomado	17.585,78
	Técnico Medio			Técnico Medio	17.585,78
				Analista	17.585,78
				Jefe Servicio	17.585,78
GRUPO PROFESIONAL II	Técnico Medio	Oficial Administrativo	Jefe de Estación	Oficial Admin.	17.178,05
	Jefe de Sección	Programador		Encargado	17.178,05
		Jefe Administrativo			
GRUPO PROFESIONAL III		Auxiliar Administrativo	Auxiliar Administrativo	Auxiliar Admin.	15.955,76
				Cont.Vehículos	16.466,30
				Factor	16.363,66
				Informador/Telef.	15.955,76
				Auxiliar de estación y mantenimiento	16.466,30
GRUPO PROFESIONAL IV		Recepcionista/Telefonista	Recepcionista/telefonista	Recep./Telefon.	15.955,76
			Ordenanza	Limpiador	15.955,76
			Auxiliar	Agente de consigna	15.955,76

2025

	FAMILIA SOPORTE	FAMILIA ADMINISTRATIVO/INFORMÁTICA	FAMILIA EXPLOTACIÓN	SALARIO BASE	
					ANUAL
GRUPO PROFESIONAL I	Técnico Superior	Analista Proceso de Datos		Técnico Superior	18.113,36
	Diplomado			Diplomado	18.113,36
	Técnico Medio			Técnico Medio	18.113,36
				Analista	18.113,36
				Jefe Servicio	18.113,36
GRUPO PROFESIONAL II	Técnico Medio	Oficial Administrativo	Jefe de Estación	Oficial Admin.	17.693,39
	Jefe de Sección	Programador		Encargado	17.693,39
		Jefe Administrativo			
GRUPO PROFESIONAL III		Auxiliar Administrativo	Auxiliar Administrativo	Auxiliar Admin.	16.434,44
				Cont.Vehículos	16.960,29
				Factor	16.854,57
				Informador/Telef.	16.434,44
				Auxiliar de estación y mantenimiento	16.960,29
GRUPO PROFESIONAL IV		Recepcionista/Telefonista	Recepcionista/telefonista	Recep./Telefon.	16.434,44
			Ordenanza	Limpiador	16.434,44
			Auxiliar	Agente de consigna	16.434,44

(03/7.944/24)



I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Medio Ambiente, Agricultura e Interior

- 6** *ORDEN 1826/2024, de 24 de mayo, de la Consejería de Medio Ambiente, Agricultura e Interior, por la que se aprueban las tarifas de los servicios de abastecimiento, saneamiento y reutilización del agua prestados por Canal de Isabel II, Sociedad Anónima, M. P.*

La Ley 17/1984, de 20 de diciembre, reguladora del abastecimiento y saneamiento de agua en la Comunidad de Madrid, y el Decreto 137/1985, de 20 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento sobre régimen económico y financiero del abastecimiento y saneamiento de agua en la Comunidad de Madrid, contemplan los requisitos legales para establecer la modificación de las tarifas de los servicios de abastecimiento y saneamiento que presta en el territorio de la Comunidad de Madrid, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 16 de la Ley 3/2008, de 29 de diciembre, de Medidas Fiscales y Administrativas, Canal de Isabel II, Sociedad Anónima, M. P., (en adelante, Canal de Isabel II).

La política tarifaria de Canal de Isabel II se enmarca en los objetivos generales de administración de los recursos hídricos en el ámbito territorial de la Comunidad de Madrid dirigidos a garantizar el suministro de un agua de excelente calidad a toda la población y a realizar una gestión del saneamiento que permita la protección y conservación de las masas de agua en toda la región.

Estos objetivos se concretan en una serie de medidas que pretenden llevar a los ciudadanos, empresas y administraciones públicas a la convicción de un uso prudente, sostenible y responsable de los referidos recursos. En particular, la referida política tarifaria obedece a una serie de principios básicos, como son la transposición de la Directiva Marco del Agua, el fomento del uso responsable del agua y su consumo eficiente y la consecución de un sistema tarifario justo y equitativo.

A tal efecto, la tarifa discrimina por niveles y estacionalidad de consumos además de por tipos de usuarios, como estrategia para fomentar el uso racional del agua y su consumo eficiente, a fin de adecuar las necesidades con la capacidad de suministro del sistema de abastecimiento y de alcanzar el adecuado equilibrio económico-financiero de la prestación del servicio.

Las medidas incluidas en la presente Orden son coherentes con los principios básicos fijados en la transposición de la Directiva Marco del Agua como son el fomento del uso responsable del agua y su consumo eficiente y la consecución de un sistema tarifario justo y equitativo.

En relación con las tarifas que se aprueban en la presente Orden, respecto a las anteriores debe destacarse:

- a) Se mantienen los importes de los coeficientes fijos de las tarifas de los servicios de abastecimiento y saneamiento, con relación a la Orden 1330/2018, de 18 de abril, por la que se aprueban las tarifas de los servicios de aducción, distribución, alcantarillado, depuración y reutilización prestados por Canal de Isabel II, Sociedad Anónima que se deroga.
- b) Se actualizan los importes de los coeficientes variables de las tarifas de los servicios de abastecimiento y saneamiento para los grupos de usos domésticos, asimilados a doméstico, riegos públicos y otros usos, con relación a la Orden 1330/2018, de 18 de abril, que se deroga, adecuándolos a la nueva estructura de bloques de consumo, de acuerdo al Decreto 55/2024, de 22 de mayo, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueban las tarifas máximas de los servicios de abastecimiento, saneamiento y reutilización del agua en la Comunidad de Madrid, con el objetivo de incentivar el ahorro de consumo aumentando la progresividad en los bloques tarifarios.
- c) Se siguen fomentando los aspectos sociales de la tarifa, manteniendo las bonificaciones por exención social y pensiones de viudedad anteriormente existentes, y se adecúan las bonificaciones aplicables a las familias y viviendas numerosas, para las que la bonificación adicional aplicada se amplía del 10 % actual del importe de la parte variable de la factura hasta el 20 %, cuando la vivienda esté habitada por una

familia numerosa de categoría general o por más de 4 y hasta 7 personas, y hasta el 25 % cuando la vivienda esté habitada por una familia numerosa de categoría especial o por más de 7 personas.

Canal de Isabel II también está obligado a mantener la capacidad de generación de fondos por medio de las tarifas, para acometer las inversiones necesarias para garantizar la prestación de un adecuado servicio, de acuerdo con lo establecido en la normativa reguladora del abastecimiento y saneamiento de agua en la Comunidad de Madrid.

En este sentido y enmarcado en su Plan de Inversiones, Canal de Isabel II tiene previsto realizar inversiones para el año 2024 por un importe total de 418 millones de euros, con el fin de aumentar los niveles de garantía, productividad, calidad medioambiental y de servicio al cliente.

Por último, existe la obligación de que la tarifa aplicada por Canal de Isabel II incluya todos los costes incurridos en la prestación del servicio (artículo 2 del Decreto 137/1985, de 20 de diciembre).

Dentro de dichos costes se han considerado los relacionados con las infraestructuras de aducción, distribución, alcantarillado, depuración y reutilización de aguas depuradas, así como las campañas de sensibilización y educación, que tienen como objetivo disminuir el consumo.

El Ente Público Canal de Isabel II, empresa pública de las previstas en el artículo 2 de la Ley 1/1984, de 19 de enero, reguladora de la Administración Institucional de la Comunidad de Madrid, y que se configura como entidad de derecho público con personalidad jurídica propia, acordó en la sesión que celebró su Consejo de Administración el día 28 de diciembre de 2023 elevar a la Consejería de Medio Ambiente, Agricultura e Interior una propuesta de nueva Orden de tarifas para su aprobación, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.2 del Decreto 137/1985, de 20 de diciembre.

De conformidad con el Decreto 55/2024, de 22 de mayo, del Consejo de Gobierno, por el que se da cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 3 del Decreto 137/1985, de 20 de diciembre, en relación con el artículo 13.1 de la Ley 17/1984, de 20 de diciembre, así como el informe favorable de la Comisión de Precios del Consejo de Consumo de la Comunidad de Madrid, de 21 de mayo de 2024, y en virtud de las atribuciones que me confiere el Decreto 235/2023, de 6 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Medio Ambiente, Agricultura e Interior,

RESUELVO

Primero

Objeto

El objeto de la presente Orden es la aprobación de las tarifas de los servicios de aducción, distribución, alcantarillado, depuración, regeneración y transporte, prestados por Canal de Isabel II, Sociedad Anónima, M. P.

Segundo

Parte variable

El cálculo de la parte variable de la tarifa se realizará en base a lo estipulado en el Decreto 55/2024, de 22 de mayo, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueban las tarifas máximas de los servicios de abastecimiento, saneamiento y reutilización del agua en la Comunidad de Madrid.

Los precios unitarios por metro cúbico para cada bloque o tramo de consumo y servicio son los siguientes.

SERVICIO	SUMINISTRO	BLOQUE O TRAMO DE CONSUMO	PRECIO UNITARIO (€/M³)	
			PERÍODO ESTACIONAL DE INVIERNO	PERÍODO ESTACIONAL DE VERANO
Aducción	Suministros para usos domésticos o asimilados a doméstico	Primer bloque	0,2965	
		Segundo bloque	0,5925	0,7403
		Tercer bloque	1,5269	2,2905
		Cuarto bloque	1,7559	2,6341
	Suministros para usos comerciales, asimilados a comercial o industriales	Primer bloque	0,4057	
		Segundo bloque	0,5486	0,6855
		Tercer bloque	0,9709	1,4565
	Suministros destinados a riegos públicos	Primer bloque	0,4057	
		Segundo bloque	0,5925	0,7403
		Tercer bloque	1,2979	1,9469
		Cuarto bloque	1,4926	2,2389
	Suministros destinados a otros usos	Primer bloque	0,4057	
Segundo bloque		0,5925	0,7403	
Tercer bloque		1,5269	2,2905	
Distribución	Suministros para usos domésticos, asimilados a domésticos, riegos públicos y otros usos	Primer bloque	0,1335	
		Segundo bloque	0,2271	
		Tercer bloque	0,5819	
		Cuarto bloque	0,6692	
	Suministros para usos comerciales, asimilados a comercial o industriales	Primer bloque	0,1335	
		Segundo bloque	0,2103	
		Tercer bloque	0,5016	
Alcantarillado	Suministros para usos domésticos, asimilados a domésticos y otros usos	Primer bloque	0,1094	
		Segundo bloque	0,1299	
		Tercer bloque	0,1708	
		Cuarto bloque	0,1964	
	Suministros para usos comerciales, asimilados a comercial o industriales	Primer bloque	0,1094	
		Segundo bloque	0,1203	
		Tercer bloque	0,1472	
Depuración	Suministros para usos domésticos, asimilados a domésticos y otros usos	Primer bloque	0,3115	
		Segundo bloque	0,3840	
		Tercer bloque	0,6300	
		Cuarto bloque	0,7245	
	Suministros para usos comerciales, asimilados a comercial o industriales	Primer bloque	0,3115	
		Segundo bloque	0,3556	
		Tercer bloque	0,5431	
Regeneración		Primer bloque	0,3845	
		Segundo bloque	0,3556	
		Tercer bloque	0,3277	
Transporte		Primer bloque	0,1239	
		Segundo bloque	0,1035	
		Tercer bloque	0,0821	

Tercero

Cuotas de servicio

El cálculo de la parte fija de la tarifa o cuota de servicio se realizará en base a lo estipulado en el Decreto 55/2024, de 22 de mayo, del Consejo de Gobierno.

Los coeficientes de las cuotas de servicio son los siguientes:

SERVICIO	COEFICIENTE C _x
Aducción	C _{AD} = 0,0178
Distribución	C _{DT} = 0,0081
Alcantarillado	C _{AL} = 1,0701
Depuración	C _{DP} = 3,1371
Regeneración	C _{RG} = 0,0178
Transporte	C _{TR} = 0,0081

Cuarto

Tarifa fija servicio de depuración autoabastecimientos domésticos o asimilados a doméstico sin contador.

En los suministros de agua procedente de un autoabastecimiento, en ausencia de contador, destinados a usos domésticos y/o asimilados a doméstico, la tarifa fija bimestral por el servicio de depuración será igual a 22,51 euros por N; es decir, $22,51 \times N$, siendo N igual al número de viviendas y/o usos suministrados.

Quinto

Bonificaciones

A continuación, se recogen las bonificaciones existentes de aplicación sobre las tarifas expuestas anteriormente. Todas estas bonificaciones son de aplicación exclusivamente sobre los servicios prestados por Canal de Isabel II.

1. Bonificación por familia numerosa o vivienda numerosa.

1.1. Bonificación en suministros individuales para viviendas.

1.1.1. En los contratos correspondientes a suministros individuales destinados exclusivamente a viviendas, cuando la vivienda esté habitada por una familia numerosa de categoría general o por más de cuatro y hasta siete personas, la parte variable de la tarifa de los servicios de aducción, distribución, alcantarillado y depuración que corresponda facturar a precios unitarios del segundo bloque o tramo de consumo, se bonificará en los siguientes precios unitarios por metro cúbico:

SERVICIO	PERÍODO ESTACIONAL	
	INVIERNO	VERANO
Aducción	0,2960	0,4438
Distribución	0,0936	
Alcantarillado	0,0205	
Depuración	0,0725	

Asimismo, la parte variable de la tarifa de los servicios de aducción, distribución, alcantarillado y depuración que corresponda facturar a precios unitarios del tercer bloque o tramo de consumo, y hasta un máximo de 10 metros cúbicos al bimestre, se bonificará en los siguientes precios unitarios por metro cúbico:

SERVICIO	PERÍODO ESTACIONAL	
	INVIERNO	VERANO
Aducción	0,9344	1,5502
Distribución	0,3548	
Alcantarillado	0,0409	
Depuración	0,2460	

1.1.2. En este mismo tipo de contratos, cuando la vivienda esté habitada por una familia numerosa de categoría especial o por más de siete personas, además de disfrutar de la bonificación recogida en el punto 1.1.1 de esta disposición, se completará la bonificación de la parte variable de la tarifa de los servicios de aducción, distribución, alcantarillado y depuración de la parte restante del consumo realizado al tercer bloque o tramo, de manera análoga a cómo se han bonificado los 10 primeros metros cúbicos de dicho bloque o tramo de consumo.

Asimismo, la parte variable de la tarifa de los servicios de aducción, distribución, alcantarillado y depuración que corresponda facturar a precios unitarios del cuarto bloque o tramo de consumo, y hasta un máximo de 20 metros cúbicos al bimestre, se bonificará en los siguientes precios unitarios por metro cúbico:

SERVICIO	PERÍODO ESTACIONAL	
	INVIERNO	VERANO
Aducción	0,2290	0,3436
Distribución	0,0873	
Alcantarillado	0,0256	
Depuración	0,0945	

1.1.3. Asimismo, una vez descontada la bonificación prevista en los párrafos 1.1.1 y 1.1.2 de esta disposición, se aplicará una bonificación del 20 % sobre el importe restante de la parte variable de los servicios de aducción, distribución, alcantarillado y depuración. Cuando la familia numerosa sea de categoría especial o la vivienda esté ocupada por más de siete personas, esta bonificación será del 25 %.

1.2. Bonificación en suministros a plurivivienda.

1.2.1. En los contratos correspondientes a suministros destinados a pluriviviendas cuando una o varias viviendas de la finca suministrada estén habitadas por familias numerosas de categoría general o por más de cuatro y hasta siete personas, la parte variable de la tarifa de los servicios de aducción, distribución, alcantarillado y depuración que corresponda facturar a precios unitarios del segundo bloque o tramo de consumo, y hasta un máximo de 20 metros cúbicos al bimestre por cada una de las familias numerosas de categoría general o viviendas numerosas de más de cuatro ocupantes existentes en la finca, se bonificará en los precios unitarios por metro cúbico recogidos en el apartado 1.1.1 de esta disposición.

Asimismo, la parte variable de la tarifa de los servicios de aducción, distribución, alcantarillado y depuración que corresponda facturar a precios unitarios del tercer bloque o tramo de consumo, y hasta un máximo de 10 metros cúbicos al bimestre por cada una de las familias numerosas de categoría general o viviendas numerosas de más de cuatro ocupantes existentes en la finca, se bonificará en los precios unitarios por metro cúbico recogidos en el apartado 1.1.1 de esta disposición.

1.2.2. En este mismo tipo de contratos, cuando en la finca exista alguna vivienda habitada por una familia numerosa de categoría especial o por más de siete personas, se completará la bonificación de la parte variable de la tarifa de los servicios de aducción, distribución, alcantarillado y depuración por hasta un máximo de otros 10 metros cúbicos del consumo realizado al tercer bloque o tramo por cada una de las familias numerosas de categoría especial o viviendas numerosas de más de siete ocupantes existentes en la finca, de manera análoga a cómo se han bonificado los 10 primeros metros cúbicos de dicho bloque o tramo de consumo.

Asimismo, la parte variable de la tarifa de los servicios de aducción, distribución, alcantarillado y depuración que corresponda facturar a precios unitarios del cuarto bloque o tramo de consumo, y hasta un máximo de 20 metros cúbicos al bimestre por cada una de las familias numerosas de categoría especial o viviendas numerosas de más de siete ocupantes existentes en la finca, se bonificará en los precios unitarios por metro cúbico recogidos en el apartado 1.1.2 de esta disposición.

1.2.3. Asimismo, una vez descontada la bonificación prevista en los párrafos 1.2.1 y 1.2.2 de esta disposición, se aplicará una bonificación del 20 % sobre el importe restante de la parte variable de los servicios de aducción, distribución, alcantarillado y depuración que proporcionalmente le corresponda a cada vivienda ocupada por una familia numerosa de categoría general o por más de cuatro personas y hasta siete personas, ampliándose al 25 % para aquellas familias numerosas de categoría especial o viviendas ocupadas por más de siete personas; es decir, esta bonificación adicional será proporcional al ratio de familias y viviendas numerosas existentes en la finca frente al total de viviendas suministradas.

1.3. Certificación de familia numerosa o de vivienda numerosa.

Se podrá acreditar la condición de familia numerosa mediante la presentación, en los servicios de Canal de Isabel II del título, tarjeta o certificado de familia numerosa en vigor, expedido por la Consejería que tenga asumida la competencia en la materia, junto con el certificado de empadronamiento correspondiente a la vivienda objeto del contrato, expedido por el Ayuntamiento donde se encuentra ubicada la vivienda o por el Organismo competente de la Comunidad de Madrid, en los casos en los que el domicilio que consta en los documentos reseñados anteriormente no coincida con la vivienda habitual objeto de la bonificación.

La bonificación por familia numerosa se aplicará hasta la fecha de validez contemplada en el título presentado. Transcurrido dicho período, dejará de aplicarse la bonificación, salvo que previamente el titular del contrato haya presentado nuevamente la documentación citada en el párrafo anterior, debidamente actualizada.

Se podrá acreditar la condición de vivienda numerosa mediante la presentación, en los servicios de Canal de Isabel II del certificado de empadronamiento o documento equivalente, correspondiente a la vivienda objeto del contrato, expedido por el Ayuntamiento donde se encuentra ubicada la vivienda o por el Organismo competente de la Comunidad de Madrid.

Una vez presentada la documentación exigida en los apartados anteriores, la bonificación se aplicará en la primera facturación emitida desde la fecha de presentación de dicha documentación.

La bonificación por vivienda numerosa se disfrutará durante el período de tiempo en que el titular del contrato o usuario del suministro permanezca en dicha situación. Canal de Isabel podrá adoptar medidas para actualizar la información acerca de la permanencia del usuario en dicha situación.

Las bonificaciones por familia numerosa y por vivienda numerosa solo serán de aplicación a la vivienda habitual y no serán acumulables entre sí para la misma vivienda. Estas bonificaciones son incompatibles con la bonificación por ocupación de vivienda no autorizada o consentida.

2. Exención Social.

2.1. Exención social en suministros individuales a viviendas.

Para suministros domésticos individuales destinados exclusivamente a viviendas, la exención consiste en la bonificación del importe total de la parte variable de la tarifa de los servicios de aducción, distribución, alcantarillado y depuración que corresponda facturar a precios unitarios del primer bloque o tramo de consumo. Asimismo, se bonificará el 50 % de la parte fija de la tarifa o cuota de servicio.

2.2. Exención social en suministros a pluriviviendas.

Para suministros destinados a pluriviviendas en las que exista alguna vivienda con derecho a esta exención social, ésta consistirá en la bonificación, por cada vivienda con este derecho, del importe total de la parte variable de la tarifa de los servicios de aducción, distribución, alcantarillado y depuración por un consumo máximo de 20 metros cúbicos al bimestre (equivalente a un consumo medio diario de 333 litros). Asimismo, por cada vivienda con derecho a esta exención social, se bonificará el 50 % de la parte fija de la tarifa o cuota de servicio que proporcionalmente le corresponda a cada vivienda.

2.3. Certificación para el acceso a la exención social.

Esta bonificación es de aplicación a aquellos usuarios de un suministro destinado a usos domésticos de su vivienda habitual que acrediten no poder hacer frente al pago de dichos importes, mediante alguna de las siguientes certificaciones:

- a) Informe emitido por su trabajador social que valore favorablemente la concesión de la bonificación por exención social.
- b) Certificado emitido por los órganos o entidades competentes para ello, que acrediten la condición de beneficiario de la Renta Mínima de Inserción en la Comunidad de Madrid regulada por la Ley 15/2001, de 27 de diciembre, de Renta Mínima de Inserción en la Comunidad de Madrid; del Ingreso Mínimo Vital regulado por la Ley 19/2021, de 20 de diciembre, por la que se establece el ingreso mínimo vital; de la Renta Activa de Inserción regulada por el Real Decreto 1369/2006, de 24 de noviembre, por el que se regula el programa de renta activa de inserción para desempleados con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo; o de una pensión no contributiva de las previstas en el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Dichas certificaciones o acreditaciones deberán ser entregadas en los servicios de Canal de Isabel II y la bonificación se aplicará en la siguiente factura que se emita a partir de dicha presentación. En el supuesto de certificaciones o acreditaciones relativas a la condición de beneficiarios del Ingreso Mínimo Vital, la bonificación se aplicará en la siguiente factura a partir de la fecha fijada para los efectos económicos de la mencionada prestación, en los términos establecidos por la normativa aplicable a la misma.

Adicionalmente, cuando el usuario no sea titular del contrato, deberá presentar en los servicios de Canal de Isabel II certificado de empadronamiento o documento equivalente, correspondiente a la vivienda en relación con la que solicita la aplicación de la bonificación, expedido por el Ayuntamiento donde se encuentra ubicada la vivienda o por el Organismo competente de la Comunidad de Madrid.

Esta bonificación se disfrutará durante el período de tiempo en que el titular del contrato o usuario del suministro permanezca en dicha situación. Canal de Isabel II podrá adoptar medidas para actualizar la información acerca de la permanencia del usuario en dicha situación.

Así mismo, podrán también obtener esta bonificación todas las entidades públicas o privadas sin ánimo de lucro, que sean titulares de viviendas comunitarias y pisos tutelados en la Comunidad de Madrid o de viviendas adscritas a alguno de los servicios sociales destinados al alojamiento de personas en riesgo de exclusión social. Dichas entidades deberán estar autorizadas por la Comunidad de Madrid e inscritas en el Registro de Entidades, Centros y Servicios de Atención Social de la Comunidad de Madrid, siendo necesaria la documentación que acredite dicha inscripción para el trámite de la bonificación de cada uno de los pisos o viviendas gestionados por ellas. Las entidades beneficiarias de bonificación la disfrutarán durante el período de tiempo en que sean titular de los pisos tutelados y viviendas comunitarias por ellas gestionados. En caso de cambio de titularidad la entidad deberá comunicar el cambio debiendo la nueva entidad cumplir con los requisitos exigidos para ser beneficiaria de la bonificación. Canal de Isabel II, podrá adoptar medidas para actualizar la información acerca de la permanencia de dicha titularidad.

Esta bonificación es incompatible con la bonificación por pensión de viudedad y con la bonificación por ocupación de vivienda no autorizada o consentida.

3. Bonificación por ahorro de consumo.

3.1. Bonificación para suministros destinados a usos domésticos o asimilados a doméstico.

Para los contratos destinados a usos domésticos o asimilados a doméstico cuyo consumo anual comparado con el realizado en el año natural precedente haya descendido, se aplicará una bonificación equivalente al 10 % del importe de la parte variable de la tarifa de los servicios de aducción, distribución, alcantarillado y depuración que supondría el volumen de agua ahorrado calculada a precios unitarios del primer bloque o tramo de consumo para usos domésticos o asimilados a doméstico.

Para la obtención de esta bonificación el cliente deberá tramitar una solicitud razonada de las medidas adoptadas para conseguir el ahorro, ante Canal de Isabel II durante el año posterior en el que se ha producido el ahorro de consumo.

3.2. Bonificación para suministros destinados a usos comerciales, industriales o asimilados a comercial.

Para los contratos destinados a usos comerciales, industriales o asimilados a comercial cuyo consumo anual comparado con el realizado en el año natural precedente haya descendido como consecuencia de la realización de actuaciones enfocadas al ahorro de consumo de agua durante dicho año, se aplicará una bonificación equivalente al 10 % del importe de la parte variable de la tarifa de los servicios de aducción, distribución, alcantarillado y depuración que supondría el volumen de agua ahorrado calculada a precios unitarios del primer bloque o tramo de consumo para usos comerciales, industriales o asimilados a comercial. El importe de esta bonificación se aplicará, sin variación en su cuantía, durante los 3 años posteriores a las actuaciones realizadas.

Para la obtención de esta bonificación, el cliente deberá tramitar una solicitud ante Canal de Isabel II durante el año posterior en el que se ha producido el ahorro de consumo, aportando un estudio técnico y justificantes económicos de las actuaciones realizadas.

3.3. La bonificación por ahorro de consumo no será de aplicación en aquellos supuestos de fuerza mayor, tales como sequías prolongadas, rotura de conducciones estratégicas u otras circunstancias de especiales características.

Esta bonificación es incompatible con la bonificación por ocupación de vivienda no autorizada o consentida.

4. Bonificación para perceptores de pensiones por viudedad.

4.1. Bonificación en suministros individuales a viviendas.

Para suministros domésticos individuales destinados exclusivamente a vivienda habitual, cuando el usuario perciba una pensión por viudedad, y el importe de la misma sumado a sus restantes ingresos sea inferior al salario mínimo interprofesional fijado por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, en valor bruto, en cómputo anual, se bonificará el 50 por 100 de la parte fija de la tarifa o cuota de servicio.

4.2. Bonificación en suministros a pluriviviendas.

Para suministros destinados a pluriviviendas, cuando una o varias viviendas de la finca suministrada estén habitadas por perceptores de una pensión por viudedad que sean vivienda habitual y el importe de la misma sumado a sus restantes ingresos sea inferior al sa-

lario mínimo interprofesional fijado por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, en valor bruto, en cómputo anual, por cada una de las viviendas con derecho a esta prestación, se bonificará el 50 por 100 de la parte fija de la tarifa o cuota de servicio que proporcionalmente le corresponda a cada vivienda.

4.3. Certificación de pensión de viudedad e ingresos adicionales.

La condición del usuario de perceptor de la pensión de viudedad, así como el importe de la misma, se acreditará mediante la presentación de un certificado emitido por los órganos o entidades competentes para ello. El beneficiario también deberá presentar declaración responsable de que sus ingresos totales, incluida la pensión de viudedad, no superen el importe establecido. Dichas certificaciones y declaraciones deberán ser entregadas en los servicios de Canal de Isabel II y la bonificación se aplicará en la siguiente factura que se emita a partir de dicha presentación.

Adicionalmente, cuando el usuario no sea titular del contrato, deberá presentar en los servicios de Canal de Isabel II certificado de empadronamiento o documento equivalente, correspondiente a la vivienda en relación con la que solicita la aplicación de la bonificación, expedido por el Ayuntamiento donde se encuentra ubicada la vivienda o por el Organismo competente de la Comunidad de Madrid.

Esta bonificación se aplicará durante el período de tiempo en que el titular del contrato o usuario del suministro permanezca en dicha situación. Canal de Isabel II podrá adoptar medidas para actualizar la información acerca de la permanencia del usuario en dicha situación.

La bonificación por ser perceptor de pensión de viudedad es incompatible con la bonificación por exención social y con la bonificación por ocupación de vivienda no autorizada o consentida.

4.4. Verificación del cumplimiento de los requisitos de la bonificación.

Para verificar el cumplimiento de los requisitos anteriores, el usuario deberá autorizar a Canal de Isabel II a consultar la información necesaria en las Administraciones Públicas y/u organismos oficiales con competencia en la materia. Sin perjuicio de lo anterior, se informa al usuario que vaya a solicitar una bonificación, que la solicitud de la misma implicará que Canal de Isabel II pueda facilitar sus datos personales identificativos a otras Administraciones Públicas y/u organismos oficiales para comprobar por parte de la misma, la concurrencia de los requisitos exigidos para el reconocimiento y/o mantenimiento de la bonificación. Igualmente, la solicitud de una bonificación implicará que las Administraciones Públicas y/u organismos oficiales consultados por Canal de Isabel II puedan facilitar a esta información al objeto de comprobar la veracidad de la documentación aportada con la finalidad de confirmar la concurrencia de los requisitos para ser perceptor de la bonificación que soliciten.

5. Bonificación por ocupación de vivienda no autorizada o consentida que impida a su propietario o poseedor legítimo el uso o disfrute de la misma.

5.1. Podrán ser beneficiarios de esta bonificación las personas físicas titulares del contrato de suministro destinado a uso doméstico o, en su caso, las personas físicas usuarias que sean poseedores legítimos de una vivienda, y que no puedan disponer de ella por haber sido privados de la misma, siempre que acrediten documentalmente de forma fehaciente, la iniciación de un procedimiento por allanamiento o usurpación de vivienda, o la iniciación de un procedimiento para la recuperación posesoria frente al particular que, sin habitar en ella y careciendo de título anterior o actual, entrara u ocupara la vivienda sin su consentimiento y contra su voluntad.

5.2. Bonificación en suministros individuales a viviendas.

En los suministros individuales a viviendas, se bonificará el 100 % de la cuota de servicio (parte fija) y del consumo (parte variable) de la tarifa de los servicios de aducción, distribución, alcantarillado y depuración prestados por Canal de Isabel II.

La bonificación se aplicará directamente en las facturas bimestrales emitidas por Canal de Isabel II.

5.3. Bonificación en suministros a pluriviviendas.

Para los suministros destinados a pluriviviendas, definidos en el artículo 2.5 del Decreto 55/2024, de 22 de mayo, del Consejo de Gobierno, donde existe un único contrato de suministro para todas las viviendas, se bonificará la parte proporcional de la cuota de servicio (parte fija) correspondiente a la vivienda ocupada, y el consumo (parte variable) imputado a la vivienda ocupada, conforme al consumo certificado por el órgano de la comunidad

de propietarios competente para ello, de la tarifa de los servicios de aducción, distribución, alcantarillado y depuración prestados por Canal de Isabel II.

Inicialmente se emitirá la factura correspondiente sin bonificación y esta será rectificadora posteriormente, una vez que se comunique a Canal de Isabel II el consumo de agua bimestral imputable a la vivienda ocupada, certificado por el órgano de la comunidad de propietarios competente para ello.

5.4. Certificación de la condición de vivienda ocupada.

Los solicitantes deberán acreditar mediante documentación fehaciente la iniciación de un procedimiento por allanamiento o usurpación de vivienda, o la iniciación de un procedimiento para la recuperación posesoria frente al particular que, sin habitar en ella y careciendo de título anterior o actual, entrara u ocupara la vivienda sin su consentimiento y contra su voluntad.

Cuando el usuario no sea el titular del contrato, además deberá presentar certificado de empadronamiento en la vivienda en relación con la que se solicita la aplicación de la bonificación o, en su defecto, acreditar por cualquiera de los medios de prueba generalmente admitidos en derecho, el justo título por el que tiene la condición de usuario y está obligado al pago del suministro.

La solicitud de la bonificación, junto con la documentación acreditativa de la concurrencia de las condiciones para ser beneficiario de la bonificación, deberá presentarse en los servicios de Canal de Isabel II a través de cualquiera de los medios de comunicación a disposición de sus clientes.

5.5. Aplicación de la bonificación.

La bonificación se aplicará desde la fecha de presentación de la solicitud y surtirá efectos hasta que el titular del contrato de suministro o el usuario recupere la posesión de la vivienda.

La bonificación se reconocerá por un período inicial de 6 meses, que podrá ser prorrogado por períodos sucesivos de 6 meses, hasta la recuperación de la posesión.

El beneficiario de la bonificación tendrá que solicitar la prórroga durante el último mes de cada período. La solicitud se presentará en los servicios de Canal de Isabel II ratificando mediante declaración responsable que subsisten las condiciones para ser beneficiario de la bonificación y que no se ha podido recuperar la posesión de la vivienda.

El beneficiario de la bonificación tendrá la obligación de comunicar a los servicios de Canal de Isabel II la recuperación de la posesión de la vivienda ocupada, en el plazo de 5 días hábiles desde que esta se produzca, momento a partir del cual dejará de aplicarse la bonificación. De no comunicarlo en el plazo indicado, se procederá a la liquidación de las cantidades bonificadas a partir de dicho plazo con el interés legal que corresponda.

5.6. Verificación del cumplimiento de los requisitos de la bonificación.

Canal de Isabel II previa autorización expresa del interesado manifestada en la propia solicitud, podrá consultar a otras administraciones u organismos públicos aquellos datos necesarios para verificar el cumplimiento de los requisitos de la bonificación.

La no concurrencia de los requisitos exigidos para aplicar la bonificación supondrá para el perceptor, la obligación del pago de las cantidades bonificadas ya aplicadas con el interés legal que corresponda, conforme a la liquidación practicada por Canal de Isabel II.

Todo ello sin perjuicio de la instrucción, por el Ente Público Canal de Isabel II, del procedimiento sancionador que, en su caso corresponda, por infracción del Reglamento para el servicio de distribución de las aguas del Canal de Isabel II, aprobado mediante Decreto 2922/1975, de 31 de octubre.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA ÚNICA

Derogación de normas

Queda derogada la Orden 1330/2018, de 18 de abril, del Consejero de Presidencia, Justicia y Portavocía del Gobierno, por la que se aprueban las tarifas de los servicios de aducción, distribución, alcantarillado, depuración y reutilización prestados por Canal de Isabel II, Sociedad Anónima, así como la Orden 2586/2018, de 18 de diciembre, del Vicepresidente, Consejero de Presidencia y Portavoz del Gobierno, la Orden 5508/2020, de 23 de diciembre, de la Consejería de Medio Ambiente, Ordenación del Territorio y Sostenibilidad, y la Orden 3713/2022, de 26 de octubre, de la Consejería de Medio Ambiente, Vivienda y Agricultura, que modificaban la anterior.

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA.

Aplicación de las nuevas tarifas

Las nuevas tarifas se aplicarán a partir de la fecha en la que surta efectos la presente Orden. La primera facturación, a partir de esta fecha, se realizará aplicando las tarifas vigentes en cada momento que resulten de repartir el consumo total del período facturado proporcionalmente al número de días de cada período con tarifa diferente.

El mismo procedimiento se aplicará para el cálculo de las facturas correspondientes al período estacional de verano e invierno.

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA

Eficacia

La presente Orden producirá efectos desde el día de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 24 de mayo de 2024.—El Consejero de Medio Ambiente, Agricultura e Interior, Carlos Novillo Piris.

(03/8.227/24)



I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Familia, Juventud y Asuntos Sociales

- 7 *CONVENIO de 17 de mayo de 2024, entre la Consejería de Familia, Juventud y Asuntos Sociales y la Asociación de Padres y Amigos de Niños Diferentes de Getafe, Comunidad de Madrid y territorio nacional (APANID), para el desarrollo de una línea de colaboración con la finalidad de favorecer el proceso de autonomía de los jóvenes entre 18 y 21 años con discapacidad intelectual, física, sensorial y/o mixta que salen del sistema de protección de la Comunidad de Madrid por mayoría de edad y que carecen de los apoyos familiares necesarios.*

Madrid, a 17 de mayo de 2024.

REUNIDOS

De una parte, la Excm. Sra. Ana Dávila-Ponce de León Muncio, Consejera de Familia, Juventud y Asuntos Sociales de la Comunidad de Madrid, nombrada mediante Decreto 46/2023, de 23 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, actuando en virtud de las competencias que le otorga el artículo 41.a) de la Ley 1/1983, de 13 de diciembre, de Gobierno y Administración de la Comunidad de Madrid, y el artículo 3.2.a) del Decreto 48/2019, de 10 de junio, por el que se regula la actividad convencional de la Comunidad de Madrid.

De otra parte, D. José Luis del Saz Terciado, en nombre y representación de la entidad Asociación de Padres y Amigos de Niños Diferentes de Getafe, Comunidad de Madrid y territorio nacional (APANID) (G-28389443) y domicilio en Plaza Jiménez Díaz, número 9, 28903 Getafe (Madrid), en calidad de Presidente y en el ejercicio de las funciones que tiene atribuidas, de conformidad con lo establecido en el artículo 27 de sus Estatutos.

Cada uno interviene en nombre y representación de las partes, reconociéndose capacidad jurídica suficiente para suscribir el presente convenio y

EXPONEN

Primero

Que la Comunidad de Madrid, en virtud del artículo 26.1.24 de su Estatuto de Autonomía, aprobado por Ley Orgánica 3/1983, de 25 de febrero, tiene atribuida competencia exclusiva en materia de protección y tutela de menores y desarrollo de políticas de promoción integral de la juventud. Y en particular, corresponde a la Consejería de Familia, Juventud y Asuntos Sociales, a través de la Dirección General de Infancia, Familia y Fomento de la Natalidad, entre otras funciones, el impulso de políticas de protección al menor y a la familia, así como la promoción de recursos y actuaciones dirigidos a la consecución del bienestar social de la infancia y la adolescencia así como la promoción de recursos y actuaciones dirigidos a la consecución del bienestar social de la infancia y la adolescencia y el impulso de la investigación para un mejor conocimiento de la situación y problemas de la infancia, la adolescencia y la familia en la Comunidad de Madrid, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 7 del Decreto 241/2023, de 20 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Familia, Juventud y Asuntos Sociales (BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID número 225, de 21 de septiembre).

Segundo

La Ley Orgánica 1/1996, de Protección Jurídica del Menor, de modificación parcial del Código Civil y de la Ley de Enjuiciamiento Civil, modificada por el artículo primero de la Ley 26/2015, de 28 de julio, de Modificación del Sistema de Protección a la Infancia y a la Adolescencia, y, posteriormente, por la Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de Protección Integral a la Infancia y la Adolescencia frente a la Violencia, establece que, en los ámbitos que les son propios y como principios rectores de su actuación, las Administraciones

Públicas articularán políticas integrales encaminadas al desarrollo de la infancia y la adolescencia, impulsando políticas compensatorias dirigidas a corregir las desigualdades sociales y garantizando a los menores con discapacidad y a sus familias los servicios sociales especializados que este precise.

Asimismo, la modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia operada por la Ley Orgánica 8/2015, de 22 de julio, de Modificación del Sistema de Protección a la Infancia y a la Adolescencia, la Ley 26/2015, de 28 de julio, de Modificación del Sistema de Protección a la Infancia y a la Adolescencia, así como las recientes Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de Protección Integral a la Infancia y la Adolescencia frente a la Violencia, y la reciente Ley 4/2023, de 22 de marzo, de Derechos, Garantías y Protección Integral de la Infancia y la Adolescencia de la Comunidad de Madrid, ha actualizado diferentes cuerpos legislativos para adecuarlos a los cambios sociales producidos en los últimos años, así como a la normativa internacional. En particular, la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de marzo, de Protección Jurídica del Menor, de modificación parcial del Código Civil y de la Ley de Enjuiciamiento Civil, contempla ahora, en su artículo 22 bis, que las Entidades Públicas habrán de ofrecer programas de preparación para la vida independiente para jóvenes bajo medida de protección, particularmente, en acogimiento residencial o en situación de especial vulnerabilidad, desde dos años antes de su mayoría de edad, y una vez cumplida ésta, siempre que lo necesiten, para seguimiento socioeducativo, alojamiento, inserción socio-laboral, apoyo psicológico y ayudas económicas. En la misma dirección han ido la normativa y planes estratégicos de los que han ido dotándose la práctica totalidad de las Comunidades Autónomas.

Tercero

La experiencia de la Comunidad con los jóvenes protegidos pone de manifiesto que, al alcanzar la mayoría de edad y cesar en consecuencia la acción jurídica protectora, han de hacer un tránsito a la vida adulta acelerado y comprimido, agravado por las circunstancias familiares y sociales que dieron lugar a la medida de protección.

Por otro lado, la edad de emancipación en los países de nuestro entorno, sobre todo los mediterráneos, se ha ampliado hasta casi los 30 años y la crisis económica afecta, en mayor medida, la empleabilidad de los jóvenes. Todo ello posiciona al colectivo de ex tutelados en una situación de desigualdad respecto del resto de jóvenes de su edad, por lo que se impone que puedan contar con apoyo social y educativo, así como con alojamiento y manutención, que faciliten el tránsito a la vida adulta para todos aquellos que lo necesiten.

El tránsito a la vida adulta se convierte así en un proceso de alto riesgo, y el joven resulta sin duda especialmente “vulnerable” por doble partida, por escasez de recursos personales y por la inexistencia o presencia limitada, de un entorno social y familiar que ofrezca los apoyos necesarios.

La mayoría de estos jóvenes, no disponen de redes de apoyo adecuadas para iniciar su proyecto de transición a la vida adulta, y sus alternativas residenciales, o retorno familiar se hacen inviables para su proceso de autonomía. Por tanto, nos encontramos con un colectivo de jóvenes que se ve obligado a emanciparse a una edad mucho más temprana que el resto de la población, y en unas condiciones mucho más difíciles. La preparación previa a la salida del sistema y el apoyo y acompañamiento posterior marcan la diferencia para estos jóvenes entre una vida de dificultades y una vida digna e independiente.

Esta situación se agrava, en muchos casos, por la dificultad añadida de contar con un techo bajo el que cobijarse tras su salida del centro de acogimiento residencial, y más especialmente en aquellos jóvenes con discapacidad intelectual leve, que salen del sistema de protección de la Comunidad de Madrid por mayoría de edad, careciendo de los apoyos familiares necesarios. Las personas con discapacidad intelectual presentan limitaciones para funcionar en su vida diaria, problemas en la adquisición de habilidades sociales e intelectuales y de adaptación a los nuevos cambios. No solo tiene que ver con la persona, siendo muy importante entornos de apoyo e inclusivos para favorecer el desarrollo de habilidades y de competencias necesarias para su inclusión social, centrados en la persona y que desarrollen programas específicos que permitan atender a las necesidades de apoyo de cada uno/a de ellos/as.

Cada día existe mayor interés y atención de los poderes públicos a este respecto, tanto a escala europea, como estatal y autonómica. Buena prueba de ello son los Programas Operativos del Fondo Social Europeo de la Estrategia Europea 2020, los objetivos operativos definidos en el Plan Estratégico Nacional de Infancia y Adolescencia 2013-2016, y la modificación

del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia operada en los últimos años en nuestros cuerpos legislativos para adecuarlos a los cambios sociales producidos.

En este sentido, la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de marzo, de Protección Jurídica del Menor, contempla ahora, en su artículo 22 bis, que las Entidades Públicas habrán de ofrecer programas de preparación para la vida independiente para jóvenes bajo medida de protección, particularmente en acogimiento residencial o en situación de especial vulnerabilidad, desde dos años antes de su mayoría de edad, y una vez cumplida ésta, siempre que lo necesiten, para seguimiento socioeducativo, alojamiento, inserción socio-laboral, apoyo psicológico y ayudas económicas. La normativa y planes estratégicos de los que han ido dotándose la práctica totalidad de las Comunidades Autónomas han ido, por tanto, en esta dirección, habiéndose implementado en estos últimos años por la Comunidad de Madrid el Plan de Autonomía Personal 16-21, destinado a procurar itinerarios que permitan compensar los déficits y mitigar los riesgos de la emancipación precoz y acelerada de estos jóvenes. Este plan cuenta con dos programas, el Programa de Autonomía Personal 16-18 y el Programa de Tránsito a la Vida Adulta 18-21. Este último, para mayores de 18, contempla ampliar el acompañamiento y seguimiento de los jóvenes del sistema de protección, hasta al menos los 21 años, para que cuenten con los recursos sociales necesarios que prevengan el riesgo de exclusión social, identificando tres áreas de intervención: alojamiento y manutención, inserción sociolaboral e intervención familiar. El Plan de Autonomía, en consecuencia, tiene por objeto establecer una serie de estrategias para facilitar el tránsito a la vida adulta de aquellos menores que han ido creciendo bajo el Sistema de Protección.

Como se ha señalado antes, las dificultades y necesidades de intervención se incrementan y presentan factores diferenciales en los supuestos de aquellos jóvenes con discapacidad intelectual leve que salen del sistema de protección de la Comunidad de Madrid por mayoría de edad y que carecen de los apoyos familiares necesarios. En la actualidad, la Comunidad de Madrid dispone de 166 plazas que gestionan diferentes entidades bajo un Acuerdo Marco para proporcionar acogimiento residencial y consolidar el proceso de emancipación de los jóvenes que salen del sistema de protección por cumplimiento de mayoría de edad. Sin embargo, hasta el momento tan solo se dispone de un recurso residencial, con 13 plazas, para atender a los jóvenes extutelados con discapacidad intelectual leve. Es por ello necesario ampliar este tipo de recursos para dar cobertura a un mayor número de jóvenes con este perfil y prevenir así su exclusión social y situación de vulnerabilidad y darles la oportunidad de consolidar su proceso de transición a la vida adulta en igualdad de oportunidades que los jóvenes sin discapacidad.

Cuarto

La Ley 4/2023, de 22 de marzo, de Derechos, Garantías y Protección Integral de la Infancia y Adolescencia de la Comunidad de Madrid, determina como uno de sus objetos la regulación de la colaboración con las entidades del tercer sector de acción social [artículo 2.d)], configurándose como uno de los principios rectores de la actuación administrativa en este ámbito el establecimiento de actuaciones de carácter integral, transversal y universal, posibilitando espacios de colaboración administrativa en tal sentido. El Capítulo V del Título II de la Ley, bajo el epígrafe “De la promoción de la iniciativa social para la protección de la infancia y la adolescencia”, establece que la Comunidad de Madrid, en el ámbito de sus competencias, fomentará el desarrollo de la iniciativa social en actividades relacionadas con la protección y promoción de los derechos de la infancia y la adolescencia, pudiendo llevar a cabo para ello, entre otras funciones, el fomento de iniciativas que contribuyan a proteger de la violencia a los menores y a salvaguardar los derechos de la infancia y adolescencia, pudiendo para ello establecer convenios de colaboración y conciertos con las mencionadas entidades (artículo 60). En el artículo 61 de esta Ley se indica, asimismo, que en colaboración con la sociedad civil y la iniciativa privada, las Administraciones adoptarán planes y programas relativos a aquellas cuestiones que pueden afectar a los niños y, en particular, la evitación de conductas que supongan cualquier forma de violencia contra los niños, la elaboración y suscripción de mecanismos de garantía de entornos seguros para los niños en toda institución o entidad cuyo objeto social esté relacionado con la infancia y la adolescencia.

Por todo lo expuesto, es preciso considerar la colaboración con estas entidades de la iniciativa social que, compartiendo objetivos, pueden contribuir a desarrollar acciones, aunar esfuerzos y reunir recursos que redundan en una mejora de la coordinación y coherencia de la intervención, tanto de la administración como del tercer sector.

Quinto

Que la Asociación APANID es una entidad asociativa, creada en 1968 y declarada de utilidad pública en 1975, que atiende las necesidades de las personas con discapacidad intelectual y sus familias, y tiene entre sus fines estatutarios, recogidos en el artículo 6 de sus Estatutos, la creación de centros, servicios y recursos de carácter asistencial necesarios para cubrir las necesidades de las personas con discapacidad a lo largo de todo su ciclo vital. Mediante la agrupación de las familias de personas con discapacidad intelectual y colaboradores tiene como misión mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual y la de sus familias, así como proporcionar los apoyos y oportunidades necesarias para lograr una inclusión como ciudadanos/as de pleno derecho en la sociedad. En la actualidad atiende a más de 1.300 personas con Discapacidad Intelectual, en más de 32 centros (Atención Temprana, Colegio de Educación Especial, Centros de Menores con medidas de protección de guarda o Tutela, Centros de Día, Centros Ocupacionales, Centros Residenciales para Gravemente Afectados y Gran Dependientes, Centros Residenciales para Gravemente Afectados y con Trastornos de Conducta Asociados, Centros Residenciales para Mayores y Viviendas Tuteladas). Cuenta asimismo con un Centro Especial de Empleo, para la Inclusión Laboral de personas con Discapacidad, una Fundación para la Tutela de personas con Discapacidad Intelectual, Servicio de convivencia Familiar y Social y Servicio de Información y Orientación.

Sexto

Que el ámbito de colaboración entre las partes firmantes de este convenio, se atenderá a lo previsto en la Ley 4/2023, de 22 de marzo, de Garantías de los Derechos de la Infancia y la Adolescencia de la Comunidad de Madrid, y en la Ley 12/2022, de 21 de diciembre, de Servicios Sociales de la Comunidad de Madrid.

A la vista de cuanto antecede la Comunidad de Madrid y la Asociación APANID reconocen la existencia de objetivos e intereses comunes, por lo que en virtud de las atribuciones conferidas, acuerdan suscribir el presente convenio de acuerdo a las siguientes:

CLÁUSULAS**Primera***Objeto del convenio*

El presente convenio tiene por objeto desarrollar una línea de colaboración con la finalidad de favorecer el proceso de autonomía de los jóvenes entre 18 y 21 años con discapacidad intelectual, física, sensorial y/o mixta que salen del sistema de protección de la Comunidad de Madrid por mayoría de edad y que carecen de los apoyos familiares necesarios, dotándoles de la madurez necesaria para afrontar sus procesos de emancipación con mayor seguridad, proporcionando para ello, el alojamiento y acompañamiento educativo necesario (9 plazas), con el fin de favorecer la transición a un proyecto de vida autónoma y prevenir el riesgo de exclusión social.

Segunda*Áreas de actuación y actividades en las que se materializa el convenio*

1. Para la consecución del objeto indicado en la cláusula anterior se articulan tres áreas de actuación:

- Área de Cobertura de necesidades básicas: Alojamiento, Alimentación, Salud, Transporte y Seguimiento.
- Área de Acompañamiento Referencial: Proyecto Educativo Individual (PEI) Tránsito, Acompañamiento referencial, Tutorías periódicas, Coordinación de Actuaciones, Asesoramiento sobre gestión de la documentación, Entrenamientos en habilidades.
- Área de Inserción Socio-Laboral: Itinerario de inserción socio-laboral, Taller de Empleo, Banco de Datos de empresas y ofertas, Asesoramiento jurídico a empresas, Talleres formativos, Programa EVE (experiencia vocacional en la empresa).

2. En desarrollo de dicho objeto y dentro de estas áreas, se atienden las siguientes actividades:

- Proporcionar alojamiento a 9 jóvenes de entre 18 y 21 años y con discapacidad intelectual, física, sensorial y/o mixta que hayan abandonado el sistema de protección

por mayoría de edad, en un recurso residencial equipado con todo lo necesario para cubrir sus necesidades básicas.

- Elaboración de los Planes de Apoyo Individualizados (PAI) y Proyectos Educativos Individuales (PEI), que incorporan las preferencias personales en la definición de metas y en la elección de actividades, promoviendo la autonomía, participación e inclusión social y laboral de los jóvenes, en los que se determina la provisión de apoyos necesarios.
- Elaboración de Proyectos de Vida de los jóvenes, acompañando en la toma de decisiones para alcanzar metas personales y familiares.
- Ofrecer los apoyos necesarios tanto personales, como materiales, fomentando un ambiente que permita trabajar con estos jóvenes su correcto desarrollo personal, facilitando su integración en la sociedad.
- Facilitar su desarrollo personal, dentro de las posibilidades de cada uno, para la superación de los obstáculos que la discapacidad intelectual leve/ moderada les supone para la integración social.
- Desarrollar actividades que promuevan la competencia social mediante la adquisición y entrenamiento de habilidades para la autonomía personal, las relaciones interpersonales, la convivencia social y participación comunitaria.
- Impulsar la participación en la vida comunitaria, mediante la orientación, gestión de oportunidades y facilitación de los apoyos para el acceso y uso de recursos comunitarios de interés para su atención (servicios sanitarios) y desarrollo personal (deportivas, actos culturales).
- Promover en el seno de la organización una visión compartida de la discapacidad y del servicio que se presta, acorde con los valores, principios y objetivos de la Convención Internacional; de forma especial se velará por el respeto a la dignidad de las personas.
- Garantizar el desarrollo de procesos necesarios para el diagnóstico, planificación, realización y evaluación de objetivos y actividades.
- Organizar procesos de evaluación y mejora de servicio que incluya la participación de interesados.
- Conseguir oportunidades de participación social en recursos del entorno en colaboración con entidades públicas y privadas, articulando apoyos para que sea una experiencia exitosa.

3. Fundamental para el óptimo desempeño del proceso de intervención es la actividad evaluadora, de cara a analizar y garantizar la contribución de los distintos elementos al cumplimiento de los objetivos previamente establecidos, todo ellos con el fin último de evitar desajustes e introducir las modificaciones oportunas. Las funciones principales de esta actividad evaluadora serán, por tanto:

- Diagnóstico.
- Pronóstico.
- Orientación.
- Control.

Se desarrollan dos tipos de sistemas de control y evaluación: uno destinado a los jóvenes y otro a los programas:

- De los jóvenes: a través de la revisión de los PAI (que se realiza como mínimo cada 6 meses, aunque el PAI de cada joven puede ser revisado, adaptado y, por tanto, modificado, en cualquier momento durante el año, cuando sus necesidades cambien, a fin de ajustar las programaciones individuales en caso de ser necesario) y del seguimiento psicológico y social (realizado de manera específica por el profesional respectivo, el psicólogo y el trabajador social).
- De los programas: se llevarán a cabo dos tipos de seguimiento, uno de carácter continuo (por medio de los registros de evaluación) y otro final (tanto por parte del personal como de los jóvenes, al finalizar el curso).

Tercera

Obligaciones de la Comunidad de Madrid

La Consejería de Familia, Juventud y Asuntos Sociales de la Comunidad de Madrid, se compromete, a través de la Dirección General de Infancia, Familia y Fomento de la Natalidad, a desarrollar las siguientes actuaciones:

1. Favorecer el desarrollo del convenio mediante la coordinación de actuaciones, tanto con instituciones que hubieran intervenido anteriormente con estos jóvenes, como con las diversas entidades, públicas o privadas, de las que dependan la gestión y obtención de documentación, ayudas y apoyos necesarios.
2. Estudiar, valorar y derivar los casos de jóvenes que, al cumplir su mayoría de edad, requieran de estas prestaciones.
3. Divulgar y publicitar el Programa, tanto entre recursos de protección de atención residencial como entre recursos de iniciativa social, con el fin de conseguir la máxima calidad en la intervención, colaboración y transparencia.
4. Derivar a los jóvenes procedentes del sistema de protección que han participado en el Plan de Autonomía de la Dirección General de Infancia Familia y Fomento de la Natalidad y al llegar su mayoría de edad pueden beneficiarse del Programa.
5. Establecer los mecanismos y procedimientos de colaboración designando, a tal efecto, a una persona como interlocutora permanente con la Asociación APANID.
6. Promover la coordinación con los centros de acogimiento residencial que gestiona la Comunidad de Madrid así como con otros centros e instituciones que atienden a jóvenes ex-tutelados. Todo ello para crear un entorno colaborativo que ofrezca la posibilidad de compartir los proyectos ya desarrollados, mejorar los existentes, crear entornos favorables en los que prosperen los procesos de innovación, teniendo siempre como objetivo la mejora continua de la calidad de la intervención.
7. Prestar apoyo técnico antes las incidencias que pueda surgir. A través de la persona designada en los términos del anterior punto 5, asesorará y orientará en la gestión y solución de dificultades e inconvenientes, realizando un acompañamiento técnico continuo.
8. El seguimiento del convenio se realizará:
 - De forma continua mediante teléfono y correos electrónicos.
 - Mediante el movimiento poblacional que mensualmente enviará la Asociación APANID, donde constan los jóvenes atendidos y su evolución.
 - Dos seguimientos semestrales, presenciales, donde se comprobarán las instalaciones, documentación (seguros, inspecciones del Cira, en su caso), personal de alta, situación de los jóvenes y el proyecto en general.
9. Coordinar el cierre de los casos abiertos.
10. Facilitar un espacio adecuado en la Dirección General de Infancia, Familia y Fomento de la Natalidad u otros centros para realizar las reuniones de apoyo y soporte a profesionales.
11. Abonar la cuantía económica a que hace referencia la cláusula octava.

Cuarta

Obligaciones de la Asociación APANID

Por su parte, la Asociación APANID se compromete a asumir las siguientes actuaciones:

1. Hacer efectiva la aportación de medios materiales y personales necesarios para el cumplimiento de este convenio.
2. Ejecutar, en colaboración con la Dirección General de Infancia, Familia y Fomento de la Natalidad, los contenidos especificados en este convenio en su cláusula primera, gestionando, de manera diligente, todos los medios y recursos, tanto materiales como personales necesarios para su ejecución.
3. El Programa se desarrollará en el inmueble situado en Paseo de Tiselius, número 9, 28906 Getafe, Madrid, que dispone de la preceptiva Autorización Administrativa, C8410 (Resolución 4151, de 7 de octubre de 2022), Centros Residenciales, Otras Residencias, Sector Social-personas con discapacidad intelectual).
4. El inmueble dedicado al desarrollo del Programa consta de una planta a nivel de calle estando anexa al Edificio Educativo de APANID, con el que comparte algunas instalaciones comunes. Además cuenta en el entorno con zonas exteriores comunes al Complejo Educativo asistencial Prado Acedinos de APANID, accesos, aparcamientos y zonas verdes. Dispone de un total de 163,68 metros cuadrados, destinados a Residencia y 62,02 metros cuadrados destinados a oficinas (ubicado en el mismo edificio y compartidas con otros recursos del mismo).
5. APANID aportará los aprovisionamientos correspondientes (alimentación, ropa, material didáctico y lúdico, equipamiento de las salas, utensilios y menaje, así como material sanitario) y los profesionales pertinentes (director, psicólogo, trabajador social, educadores y cuidadores) para el correcto desarrollo de esta línea de colaboración. Asimismo,

contratará los suministros (agua, luz, gas) y servicios (comedor, vigilancia, limpieza, jardinería), y se encargará de las reparaciones, desarrollando también las actividades de conservación que se precisen.

6. Desarrollar, en colaboración con la Dirección General de Infancia, Familia y Fomento de la Natalidad, las tareas y actividades especificadas en este convenio en su cláusula primera, gestionando, de manera diligente, todos los medios necesarios, tanto materiales como personales.

7. Estudiar adecuadamente los casos derivados por la Dirección General de Infancia, Familia y Fomento de la Natalidad, y las líneas de actuación con los mismos. Se trabaja a través de diferentes programas de intervención, siendo imprescindible la participación activa de los jóvenes en su propio proceso de autonomía, estableciendo objetivos a nivel individual para cada uno de ellos mediante su Proyecto de Intervención Individualizado. Se utiliza una metodología participativa, basada en el seguimiento de cada uno de los itinerarios de los jóvenes, favoreciendo la vinculación afectiva con estos, donde la cercanía, la continuidad y la capacidad para ser flexible y adaptarse a las diferentes circunstancias son necesarias para el éxito de la intervención.

8. Disponer de un expediente personal de cada profesional y de cada joven con el que se esté interviniendo y custodiar todos los datos referidos a la intervención y, en su caso, con su familia, garantizando en todo momento la confidencialidad y el derecho a la intimidad, conforme a la legislación vigente. La gestión del expediente personal de cada joven deberá respetar la normativa de protección de datos de carácter personal.

9. Realizar el seguimiento y evaluación de los resultados del programa de intervención con el joven, dando cuenta al Secretario de la Comisión Mixta de Seguimiento, mediante la elaboración de un informe inicial, de informes con periodicidad semestral y de un informe de salida.

10. Informar al Secretario de la Comisión Mixta de Seguimiento acerca de las altas y bajas de los jóvenes y de los seguimientos programados, según modelos acordados por las partes.

11. La Asociación APANID deberá asegurarse de que su personal y los voluntarios que vayan a trabajar con los destinatarios del Programa firmen el compromiso recogido en el Anexo I, no adscribiendo a quienes no lo hayan suscrito al desarrollo del presente convenio.

Quinta

Personal y voluntarios de la Asociación APANID

1. El personal dependiente de la Asociación APANID y los voluntarios vinculados a la Asociación APANID que desarrollen las actividades objeto del presente convenio no tendrán relación contractual con la Comunidad de Madrid, por lo que en ningún caso se establecerá relación alguna de carácter funcional, estatutaria o laboral de cualquier tipo entre este personal y los voluntarios de la Asociación APANID y la Comunidad de Madrid en el ámbito del presente convenio.

2. El voluntario tiene los derechos reconocidos en la legislación vigente, así como los acordados con los principios y normas que afectan a la Consejería de Familia, Juventud y Asuntos Sociales de la Comunidad de Madrid (Dirección General de Infancia, Familia y Fomento de la Natalidad) a los Centros de Protección, en particular y a la Asociación APANID.

3. Estos voluntarios estarán debidamente formados y dispondrán de los conocimientos teóricos y prácticos adecuados al programa a desarrollar. Serán seleccionados por la Asociación APANID y no tendrán derecho a percepción económica alguna, salvo los gastos que les ocasione el desarrollo de la actividad de voluntariado y que deberán percibir de la citada Entidad, ajustándose estrictamente a la legislación vigente en materia de voluntariado.

Sexta

Protección de datos personales

1. Las partes se comprometen a cumplir las previsiones contenidas en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, así como en el Reglamento (UE) 2016/679, de 27 de abril de 2016, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos, y 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.

2. Las obligaciones en materia de protección de dichos datos tendrán validez durante la vigencia del presente convenio y una vez terminado este.

3. En particular, las partes se comprometen a respetar el deber de confidencialidad, y las limitaciones en su caso marcadas por la normativa de aplicación, sobre cualquier información a la que se tenga acceso en la realización de actividades objeto de este convenio, salvo aquella información que deba ser pública según lo establecido en la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno, y la Ley 10/2019, de 10 de abril, de Transparencia y de Participación de la Comunidad de Madrid.

4. El tratamiento de los datos del presente convenio queda sometido a la normativa anteriormente citada, así como a la vigente en cada momento, en los términos dispuestos en el Anexo II. Acuerdo de Encargo de Tratamiento del presente convenio.

5. Estas obligaciones deberán ser conocidas por todos aquellos que pudieran participar en las actuaciones derivadas del presente convenio, comprometiéndose las partes a informar a los mismos.

6. Se informa a las personas físicas firmantes, y aquellas cuyos datos resulten necesarios gestionar para llevar a buen fin el presente convenio, que sus datos serán tratados conforme la normativa vigente por la Dirección General de Infancia, Familias y Fomento de la Natalidad de la Consejería de Familia, Juventud y Asuntos Sociales, en la actividad de tratamiento “Convenios Administrativos”. Para ejercer sus derechos, podrán dirigirse a la Dirección General de Infancia, Familias y Fomento de la Natalidad de la Consejería de Familia, Juventud y Asuntos Sociales mediante una solicitud firmada, presentada ante el Registro correspondiente, o bien contactar al delegado de protección de datos en: protecciondatospsociales@madrid.org

Séptima

Indicación de la vinculación, publicidad e imagen

La Comunidad de Madrid y la Asociación APANID se comprometen a citar su colaboración mutua en cualquier acto de comunicación o difusión referido a las actividades objeto del convenio.

La Asociación APANID introducirá de forma visible el logotipo de la Comunidad de Madrid y su respectivo logotipo en cuantas publicaciones, ediciones y demás material de difusión o publicación realice relacionado con el objeto convenido.

La Comunidad de Madrid se reserva todos los derechos sobre sus marcas y nombres y, en general, sobre los derechos de propiedad industrial e intelectual.

Octava

Financiación

1. El coste total de la colaboración convenida para desarrollar una línea de colaboración con la finalidad de favorecer el proceso de autonomía de los jóvenes entre 18 y 21 años con discapacidad intelectual, física, sensorial y/o mixta que salen del sistema de protección de la Comunidad de Madrid por mayoría de edad y que carecen de los apoyos familiares necesarios, dotándoles de la madurez necesaria para afrontar sus procesos de emancipación con mayor seguridad, proporcionando para ello, el alojamiento y acompañamiento educativo necesario (9 plazas), con el fin de favorecer la transición a un proyecto de vida autónoma y prevenir el riesgo de exclusión social asciende a 244.896,75 euros, IVA exento.

2. La financiación a cargo de la Comunidad de Madrid supone un coste total de 171.427,72 euros (IVA exento) con cargo a la partida 25401 del programa 232F de los Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid para 2024 y 2025, y la imputación presupuestaria de la ejecución del mes de diciembre de 2024 se hará con cargo al presupuesto del ejercicio 2025.

Las cuantías aportadas por la Comunidad de Madrid, se destinarán al cumplimiento de lo estipulado en el apartado 11 de la cláusula tercera del presente convenio, participando en un 70 por 100 del coste total, en la atención individual de los jóvenes incluidos en el proyecto socio-educativo objeto del presente convenio. Esta cantidad se destinará, preferentemente, a sufragar gastos derivados de alojamiento, manutención y necesidades básicas (vestuario, abono transporte...). Todo ello, adicionalmente del apoyo técnico y favorecimiento del desarrollo de las actividades objeto del convenio y demás compromisos recogidos en la citada cláusula tercera.

3. La Asociación APANID aportará al proyecto medios humanos y materiales por valor de 73.469,03 euros.

La aportación de Asociación APANID en cumplimiento de los compromisos adquiridos en virtud de la cláusula tercera de este convenio, de conformidad con lo descrito en la cláusula primera, se destinará a sufragar gastos de personal, instalaciones, medios materiales, bienes y suministros necesarios para la prestación del servicio, participando así en un 30 por 100 del coste total del programa de alojamiento y acompañamiento educativo objeto del convenio.

4. El desglose del coste total referido en el punto 1 es el siguiente:

	MESES EJECUCIÓN	MESES IMPUTACIÓN	APORTACIÓN C.M (70%)	APORTACIÓN APANID (30%)	IMPORTE TOTALCONVENIO
Año 2024*	6	5	71.428,21 €	30.612,10 €	102.040,31 €
Año 2025**	6	7	99.999,51 €	42.856,93 €	142.856,44 €
Importe Total			171.427,72 €	73.469,03 €	244.896,75 €

* Del 1 de julio al 30 de noviembre de 2024.

** Del 1 de diciembre de 2024 al 30 de junio de 2025.

Novena

Plazos de pago

El abono de las cantidades que corresponden a la Comunidad de Madrid, se realizará de acuerdo con las siguientes condiciones:

1. Los pagos se realizarán a través de certificaciones parciales de periodicidad mensual, relativas al desarrollo de las actividades objeto del convenio, con relación nominal de los jóvenes atendidos firmada por la Presidenta de la Entidad.

2. Los justificantes de los gastos quedarán en poder de Asociación APANID y a disposición de la Comunidad de Madrid.

3. En caso de que el coste total fuese superior a lo estipulado, la Comunidad de Madrid, únicamente se compromete a aportar, como máximo, las cantidades a que se obliga en este convenio. Si las cantidades abonadas por la totalidad del proyecto al final son inferiores a lo presupuestado deberá disminuir la aportación realizada por la Comunidad de Madrid de forma proporcional a la participación establecida en la cláusula octava punto 2.

4. La aportación de la Comunidad de Madrid, se efectuará mediante transferencia bancaria a la cuenta corriente de Asociación APANID.

Décima

Comisión de Seguimiento

Se constituirá una Comisión Mixta de Seguimiento con el fin de velar por el cumplimiento de los objetivos del presente convenio y para el seguimiento, control y supervisión de las actuaciones que se realicen al amparo del mismo, así como la resolución de cuantas dudas y discrepancias surjan respecto de su interpretación.

Dicha Comisión estará integrada por dos representantes de cada una de las partes. Por parte de la Comunidad de Madrid, uno de ellos será, necesariamente, un técnico del Área de Centros de la Dirección General de Infancia, Familia y Fomento de la Natalidad, quien a su vez ejercerá la función de Secretario de la Comisión, correspondiendo al otro, que habrá de ser un funcionario de carrera del grupo A1 de la mencionada Dirección General, actuar como Presidente.

La Comisión Mixta de Seguimiento se reunirá, al menos, dos veces en cada año natural, debiendo reunirse, de manera constituyente, en el plazo de un mes desde la firma de este convenio. Se reunirá, de forma extraordinaria, a petición de cualquiera de las partes.

La Comisión Mixta de Seguimiento podrá comprobar, en cualquier momento, el desarrollo de las actuaciones objeto del presente convenio, visitar los recursos y solicitar cuanta información estime necesaria. A tal efecto, y en aras a la adecuada eficacia y operatividad de la labor de coordinación y seguimiento, se conviene en atribuir al Secretario de la Comisión la realización material de las actuaciones tendentes a la consecución de dicha finalidad, en particular, las derivadas de lo previsto en la cláusula tercera del presente convenio, confiriéndole, asimismo, la función de coordinador y enlace entre las partes. A requerimiento del Secretario de la Comisión Mixta de Seguimiento, la Dirección General de la Infancia, Familia y Fomento de la Natalidad le proveerá de un equipo de técnicos cualificados de referencia,

que le asistirán, materialmente, en las tareas de coordinación, comunicaciones y seguimiento de las actividades previstas en el convenio. Dichos técnicos procederán de la plantilla de la Comunidad de Madrid y no serán externos a ella. En ningún caso, el desempeño de este cometido podrá implicar la desatención por parte de estos técnicos de otras funciones que, en un momento dado, puedan resultar prioritarias.

La Comisión Mixta podrá aprobar sus propias normas de funcionamiento, y a falta de ellas o con carácter supletorio, se regulará por lo dispuesto en la Sección 3.^a, del Capítulo II, del Título Preliminar de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, del Régimen Jurídico del Sector Público, teniendo que ajustarse la actuación de la Comisión a las normas contenidas en dicha Ley.

Decimoprimera

Causas de resolución del convenio

El presente convenio quedará resuelto en los siguientes supuestos:

- a) El transcurso del plazo de vigencia del convenio sin haberse acordado la prórroga del mismo.
- b) El acuerdo unánime de todos los firmantes.
- c) Por incumplimiento de las obligaciones y compromisos asumidos por parte de alguno de los firmantes.

En este caso, cualquiera de las partes podrá notificar a la parte incumplidora un requerimiento para que cumpla en un plazo de 10 días hábiles con las obligaciones o compromisos que se consideran incumplidos. Este requerimiento será comunicado al responsable del mecanismo de seguimiento, vigilancia y control de la ejecución del convenio y a las demás partes firmantes.

Si transcurrido el plazo indicado en el requerimiento persistiera el incumplimiento, la parte que lo dirigió notificará a las partes firmantes la concurrencia de la causa de resolución y se entenderá resuelto el convenio.

- d) Por el acaecimiento de circunstancias que hagan imposible su cumplimiento.
- e) Por decisión judicial declaratoria de la nulidad del convenio.
- f) Por cualquier otra causa legalmente prevista.

La extinción del convenio por cualquiera de las causas anteriormente señaladas no afectará al cumplimiento de las actuaciones que estuvieran en curso, que se desarrollarán íntegramente hasta su finalización.

Decimosegunda

Vigencia, prórroga y modificación

La vigencia del presente convenio será desde el día 1 de julio de 2024 o la fecha de su formalización si es posterior, hasta el 30 de junio de 2025. Las partes firmantes podrán acordar unánimemente su prórroga por un período de hasta cuatro años adicionales de conformidad con lo establecido en el artículo 49.h).2.º de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. En caso de prórroga deberá tramitarse y formalizarse con anterioridad a la fecha de vencimiento del convenio.

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

Decimotercera

Régimen jurídico

El presente convenio tiene naturaleza administrativa, quedando excluido de la aplicación de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014, en virtud de lo dispuesto en su artículo 6, sometándose a los principios de dicha ley para resolver las dudas y lagunas que pudieran presentarse, así como a las normas generales de derecho administrativo, a lo dispuesto en el Capítulo Sexto del Título Preliminar de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, a los principios de buena fe y administración, así como al ordenamiento jurídico en general.

Decimocuarta*Controversias*

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

Y para que conste y en prueba de conformidad de las partes, se firma el presente convenio, siendo la fecha de formalización del mismo la de la firma de la Comunidad de Madrid.

Madrid, a 17 de mayo de 2024.—La Consejera de Familia, Juventud y Asuntos Sociales de la Comunidad de Madrid, Ana Dávila-Ponce de León Muncio.—El representante de la Asociación APANID, José Luis del Saz Terciado.

ANEXO I

Compromiso de D/Dña. _____, con DNI _____ trabajador o voluntario de la Asociación de padres y amigos de niños diferentes de Getafe, Comunidad de Madrid y territorio nacional (Apanid), que participará en el desarrollo de una línea de colaboración con la finalidad de favorecer el proceso de autonomía de los jóvenes entre 18 y 21 años con discapacidad intelectual, física, sensorial y/o mixta, que salen del sistema de protección de la Comunidad de Madrid por mayoría de edad y que carecen de los apoyos familiares necesarios.

Me comprometo a guardar secreto profesional sobre toda la información, datos y/o asuntos a los que tenga acceso o conocimiento durante la prestación de mis servicios como trabajador/a incluso después de finalizar la actividad (durante 5 años después) y de manera indefinida los datos personales. Ello, de acuerdo con la legislación vigente en la materia, principalmente la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales. Reconozco conocer el alcance y obligaciones de tal compromiso en su totalidad, y que el incumplimiento de tales obligaciones podrá ser causa de las responsabilidades que pudieran derivarse, tanto de carácter disciplinario, de daños y perjuicios o, en su caso, de la propia normativa de privacidad.

Asimismo, en relación con los jóvenes y sus datos personales, me comprometo a:

- a) Respetar en todo momento la intimidad de los jóvenes.
- b) No realizar grabaciones en cualquier medio fotográfico o audiovisual de los jóvenes sin su autorización.
- c) Recoger solo aquellos datos personales que se consideren estrictamente necesarios.
- d) No divulgar ni ceder datos personales de los jóvenes a terceros y cumplir con lo previsto en el Reglamento Europeo General de Protección de Datos 2016/679, de 27 de abril y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales y normativa complementaria.

Y lo firmo en Madrid, a..... de.....de.....

Fdo:

Información sobre Protección de Datos⇒ Convenios administrativos

1. Responsable del tratamiento de sus datos
 - Responsable: Consejería De Familia, Juventud y Asuntos Sociales
 - Consejería de Familia, Juventud y Asuntos Sociales
 - Domicilio social: Consultar www.comunidad.madrid/centros
 - Contacto Delegado de Protección de Datos: protecciondatos-psociales@madrid.org
2. ¿En qué actividad de tratamiento están incluidos mis datos personales y con qué fines se tratarán?
Convenios administrativos
En cumplimiento de lo establecido por el Reglamento (UE) 2016/679, de Protección de Datos Personales (RGPD), sus datos serán tratados para las siguientes finalidades:
Gestión, Tramitación y en su caso Prórroga/Extinción de convenios administrativos.
3. ¿Cuál es la legitimación en la cual se basa la licitud del tratamiento?
RGPD 6.1 e) el tratamiento es necesario para el cumplimiento de una misión realizada en interés público o en el ejercicio de poderes públicos conferidos al responsable del tratamiento.
En su caso, RGPD 6.1.c) y RGPD 9.2.h)
Ley 1/1983, de 13 de diciembre, de Ley de Gobierno y Administración de la C. Madrid (art. 69 y D. Adic 5ª b).Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.
4. ¿Cómo ejercer sus derechos? ¿Cuáles son sus derechos cuando nos facilita sus datos?
Puede ejercitar, si lo desea, los derechos de acceso, rectificación y supresión de datos, así como solicitar que se limite el tratamiento de sus datos personales, oponerse al mismo, solicitar en su caso la portabilidad de sus datos, así como a no ser objeto de una decisión individual basada únicamente en el tratamiento automatizado, incluida la elaboración de perfiles.
Según la Ley 39/2015, el RGPD y la ley Orgánica 3/2018, puede ejercitar sus derechos por Registro Electrónico o Registro Presencial, o en los lugares y formas previstos en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, preferentemente mediante el formulario de solicitud “Ejercicio de derechos en materia de protección de datos personales”.
5. Tratamientos que incluyen decisiones automatizadas, incluida la elaboración de perfiles, con efectos jurídicos o relevantes.
No se realizan.
6. ¿Por cuánto tiempo conservaremos sus datos personales?
Los datos se mantendrán durante período indispensable que necesite la finalidad por la que se crearon; así como el necesario para determinar las posibles responsabilidades que se pudieran derivar de dicha finalidad. En su caso, el período que haya que conservarse en el Registro de Convenios; sin perjuicio de la normativa de Archivos y Patrimonio Documental de la C. Madrid.
7. ¿A qué destinatarios se comunicarán sus datos?
Asamblea y Diputados que lo soliciten. Ciudadanos, Entidades/Administraciones para el ejercicio de sus competencias legales, o para la finalidad declarada, Boletines oficiales. Autoridades FF CC de Seguridad y/o judiciales.
8. Derecho a retirar el consentimiento prestado para el tratamiento en cualquier momento.
Cuando el tratamiento esté basado en el consentimiento explícito, tiene derecho a retirar el consentimiento en cualquier momento, sin que ello afecte a la licitud del tratamiento basado en el consentimiento previo a su retirada.
9. Derecho a presentar una reclamación ante la Autoridad de Control.
Tiene derecho a presentar una reclamación ante la Agencia Española de Protección de Datos <http://www.aepd.es> si no está conforme con el tratamiento que se hace de sus datos personales.
10. Categoría de datos objeto de tratamiento.
Datos de carácter identificativo. Datos de empleo. Datos económicos, financieros y de seguro.
11. Fuente de la que procedan los datos.
El titular.
12. Información adicional.
Pueden consultar la información adicional y detallada de la información y de la normativa aplicable en materia de protección de datos en la web de la Agencia Española de Protección de Datos <http://www.aepd.es> , así como la información sobre el Registro de Actividades de Tratamiento del Responsable antes señalado en el siguiente enlace: www.comunidad.madrid/protecciondedatos .

ANEXO II

“ACUERDO DE ENCARGO DE TRATAMIENTO”

En el presente acuerdo las partes fijan formalmente y por escrito los términos y condiciones para regular el tratamiento de datos de carácter personal y la confidencialidad de la información suministrada y creada entre ellas.

Primera*Responsable y encargado del tratamiento*

La Dirección General de Infancia, Familias y Fomento de la Natalidad de la Consejería de Familia, Juventud y Asuntos Sociales de la Comunidad de Madrid tendrá la consideración de Responsable del tratamiento y la Asociación APANID tendrá la consideración de Encargado del tratamiento, conforme a lo establecido en los artículos 28 y 29 del 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 (en adelante, RGPD), así como en el artículo 33 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, y en el resto de normativa vigente en la materia.

En consecuencia, el acceso a datos de carácter personal en el marco de este convenio, se realiza con el único fin de dar cumplimiento al objeto del mismo y no se considerará como una cesión o comunicación de datos.

Segunda*Definiciones*

Los términos específicos en materia de protección de datos serán interpretados conforme a las definiciones establecidas en el artículo 4 del RGPD.

Tercera*Objeto del encargo de tratamiento*

Mediante las presentes cláusulas se habilita a la entidad la Asociación APANID, Encargada del tratamiento, para tratar por cuenta de la Dirección General de Infancia, Familias y Fomento de la Natalidad de la Consejería de Familia, Juventud y Asuntos Sociales de la Comunidad de Madrid, Responsable del tratamiento, los datos de carácter personal necesarios para desarrollar en colaboración con la Comunidad de Madrid la gestión del alojamiento, manutención y atención integral a jóvenes mayores de edad que hayan tenido una medida de protección y que se encuentran en riesgo o en situación de exclusión social, por carecer de apoyos familiares o por no contar con un nivel de autonomía personal ni económica suficiente para vivir de forma independiente, con el fin de favorecer la transición a un proyecto de vida autónoma y prevenir el riesgo de exclusión social.

El tratamiento de los datos personales comprenderá: recogida / registro / estructuración / modificación / conservación / extracción / consulta / cotejo / limitación / destrucción / supresión / comunicación / y cualquier otro que requiera el objeto del convenio que se suscribe.

Cuarta*Identificación de la información afectada*

Para la ejecución de la/s actuación/actuaciones derivadas del cumplimiento del objeto de este encargo, el Responsable del tratamiento pone a disposición del Encargado, la información que se describe a continuación, correspondiente a la actividad de tratamiento “Plan de Autonomía 18 a 21 años. Actuaciones del Plan de Autonomía y becas para estudiantes y jóvenes extutelados en residencias infantiles”:

- Interesados:
 - Personas físicas-jóvenes.
- Datos personales del tratamiento a los que se puede acceder:
 - Datos de carácter identificativo. Datos de circunstancias sociales. Datos especialmente protegidos.

Quinta*Duración*

El presente acuerdo tiene una duración coincidente con el período de vigencia del convenio suscrito, sin perjuicio de las obligaciones que, conforme al clausulado del presente acuerdo de encargo hayan de extenderse más allá de dicho período.

Sexta*Deber de confidencialidad*

El Encargado del tratamiento se obliga a guardar la máxima reserva y secreto sobre la información clasificada como confidencial facilitada por el Responsable del Tratamiento a efectos de dar cumplimiento al objeto del convenio.

Tendrá la consideración de información confidencial toda la información susceptible de ser revelada por escrito, de palabra o por cualquier otro medio o soporte, tangible o intangible, actualmente conocido o que posibilite el estado de la técnica en el futuro, intercambiada como consecuencia de este convenio, en especial la información y datos personales a los que el Encargado haya accedido o acceda durante su ejecución.

Las partes se comprometen a mantener el compromiso de confidencialidad respecto a la información y material facilitado y recibido en virtud del presente convenio durante la vigencia del mismo, así como de forma indefinida tras su finalización, obligándose a:

- a) Utilizar la información de forma reservada.
- b) No divulgar ni comunicar la información facilitada o recibida, salvo resolución motivada en los términos establecidos en la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno, y la Ley 10/2019, de 10 de abril, de Transparencia y de Participación de la Comunidad de Madrid.
- c) Impedir la copia o revelación de esa información a terceros, salvo que goce de aprobación escrita de las partes y únicamente en los términos de tal aprobación.
- d) Se restringirá el acceso a la información a sus empleados y colaboradores, salvo en la medida en que razonablemente puedan necesitarla para el cumplimiento de sus tareas acordadas.
- e) No utilizar la información o fragmentos de ésta para fines distintos de la ejecución de este convenio.
- f) Cumplir con todos los términos fijados en el presente acuerdo y muy especialmente aquellos relativos a las cláusulas sobre confidencialidad, manteniendo esta confidencialidad y evitando revelar la información a toda persona que no sea empleado o subcontratado.

Las partes serán responsables ante el incumplimiento de esta obligación, ya sea por sus empleados, voluntarios, subencargados, etc.

La obligación de confidencialidad tendrá carácter indefinido, manteniéndose en vigor con posterioridad a la finalización por cualquier causa de la relación entre las partes incurriendo en caso contrario en las responsabilidades previstas en la legislación vigente.

El Encargado será responsable de que su personal, colaboradores, voluntarios y en general, todas las personas de su responsabilidad que tengan acceso a la información confidencial y a los datos personales del Responsable, respeten la confidencialidad de la información, así como las obligaciones relativas al tratamiento de datos de carácter personal, aun después de finalizar su relación con el Encargado, entendiéndose circunscritas estas obligaciones tanto al ámbito interno de la entidad como al ámbito externo de la misma. Por tanto, el Encargado realizará cuantas advertencias y suscribirá cuantos documentos sean necesarios con dichas personas, con el fin de asegurar el cumplimiento de estas obligaciones, así como del cumplimiento de las medidas de seguridad correspondientes, incluidas las que consten en los documentos de seguridad de las dependencias de la Comunidad de Madrid en las que, en su caso, hubieran de desarrollar su trabajo.

A estos efectos, el Encargado se compromete a llevar un listado del personal/personas autorizadas para tratar los datos personales, que estará en todo momento a disposición del Responsable.

La Comunidad de Madrid se reserva el derecho al ejercicio de las acciones legales oportunas en caso de que, bajo su criterio, se produzca un incumplimiento de dichos compromisos.

El Encargado mantendrá a disposición del Responsable la documentación acreditativa del cumplimiento de las obligaciones anteriormente señaladas.

Séptima*Obligaciones del encargado del tratamiento*

El Encargado del tratamiento asume, junto al resto de las contenidas en el presente acuerdo, las siguientes obligaciones:

- Acceder, utilizar y destinar los datos personales objeto de tratamiento, o los que recoja para su inclusión, sólo para la finalidad objeto de este encargo. En ningún caso podrá utilizar los datos para fines propios.
- Tratar los datos de acuerdo con las instrucciones del Responsable del tratamiento conforme al contenido de este convenio y a, en su caso, las instrucciones que le pueda especificar en concreto. Si el Encargado considera que alguna de las instrucciones recibidas infringe el RGPD, la LOPDGDD o cualquier otra disposición en materia de protección de datos de la Unión Europea o de los Estados miembros, informará inmediatamente al Responsable.
- Facilitar, en el momento de la recogida de los datos, la información relativa a los tratamientos de datos que se van a realizar. La redacción y el formato en que se facilitará la información se debe consensuar con el Responsable antes del inicio de la recogida de los datos.
- Asumir la condición de Responsable del tratamiento en caso de que destine los datos a otra finalidad distinta del cumplimiento del objeto del convenio, los comunique o los utilice incumpliendo sus estipulaciones o las obligaciones de la normativa vigente, respondiendo de las infracciones en las que hubiera incurrido personalmente.
- No permitir el acceso a los datos de carácter personal responsabilidad del Responsable a ningún empleado o persona que no tenga la necesidad de conocerlos para el desarrollo y correcto cumplimiento del objeto del convenio suscrito.
- No revelar, transferir, ceder o de otra forma comunicar los datos de carácter personal responsabilidad del Responsable, ya sea verbalmente o por escrito, por medios electrónicos, papel o mediante acceso informático, ni siquiera para su conservación, a ningún tercero, salvo que exista autorización o instrucción previa del Responsable, que deberá constar, en todo caso, por escrito.
A estos efectos, el Encargado podrá comunicar los datos a otros Encargados del tratamiento del mismo Responsable, de acuerdo con las instrucciones de dicho Responsable. En este caso, el Responsable identificará, de forma previa y por escrito, la entidad a la que se deben comunicar los datos, los datos concretos a comunicar y las medidas de seguridad a aplicar para proceder a la comunicación.
- Tratar los datos personales dentro del Espacio Económico Europeo u otro espacio considerado por la normativa aplicable como de seguridad equivalente, no tratándolos fuera de este espacio ni directamente ni a través de subencargado/s autorizado/s conforme a lo establecido en el convenio suscrito o demás documentos convencionales que pudieran adicionarse o complementar al mismo, salvo que esté obligado a ello en virtud del Derecho de la Unión o del Estado miembro que le resulte de aplicación. En el caso de que por causa de Derecho nacional o de la Unión Europea el Encargado se vea obligado a llevar a cabo alguna transferencia internacional de datos, informará por escrito al Responsable de esa exigencia legal, con antelación suficiente a efectuar el tratamiento, y garantizará el cumplimiento de cualesquiera requisitos legales que sean aplicables al Responsable del tratamiento, salvo que el Derecho aplicable lo prohíba por razones importantes de interés público.
- Adoptar y aplicar las medidas de seguridad estipuladas en el artículo 32 del RGPD y en el Real Decreto vigente por el que se regula el Esquema Nacional de Seguridad (ENS), que garanticen la seguridad de los datos de carácter personal responsabilidad del Responsable y eviten su alteración, pérdida, tratamiento o acceso no autorizado, habida cuenta del estado de la tecnología, la naturaleza de los datos almacenados y los riesgos a que estén expuestos, ya provengan de la acción humana o del medio físico o natural.
- Garantizar, a lo largo de toda la vigencia del convenio, la formación necesaria en materia de protección de datos personales de las personas autorizadas para tratar datos personales.
- En caso de estar obligado a ello por el artículo 30 del RGPD y 31 de la LOPDGDD, el Encargado mantendrá un registro, incluso en formato electrónico, de todas las categorías de actividades de tratamiento efectuadas por cuenta del Responsable, que contenga la información exigida por el artículo 30.2 del RGPD.

- Asistir al Responsable del tratamiento, teniendo en cuenta la naturaleza del tratamiento, a través de medidas técnicas y organizativas apropiadas, para que este pueda cumplir con su obligación de responder a las solicitudes que tengan por objeto el ejercicio de los derechos de los interesados en los términos dispuestos en la cláusula undécima del presente acuerdo, y le ayudará a garantizar el cumplimiento de las obligaciones establecidas en los artículos 32 a 36 del RGPD, teniendo en cuenta la naturaleza del tratamiento y la información a disposición del Encargado.
- Colaborar con el Responsable en el cumplimiento de sus obligaciones en materia de medidas de seguridad, comunicación y/o notificación de brechas (logradas e intentadas) de medidas de seguridad a las autoridades competentes o los interesados, y colaborar en la realización de evaluaciones de impacto relativas a la protección de datos personales y consultas previas al respecto a las autoridades competentes cuando proceda, teniendo en cuenta la naturaleza del tratamiento y la información de la que disponga, y de conformidad con las disposiciones contenidas en la cláusula novena del presente acuerdo.
- Disponer de evidencias que demuestren su cumplimiento de la normativa de protección de Datos Personales y del deber de responsabilidad activa, como, a título de ejemplo, certificados previos sobre el grado de cumplimiento o resultados de auditorías, que habrá de poner a disposición del Responsable, a requerimiento de este. Asimismo, durante la vigencia del acuerdo, pondrá a disposición del Responsable toda información, certificaciones y auditorías realizadas en cada momento. Igualmente, proporcionará al Responsable cuantos datos o documentos le sean requeridos en los controles, auditorías o inspecciones que realice en cualquier momento el propio Responsable del tratamiento u otro auditor autorizado por este.
- En caso de estar obligado a ello por el artículo 37.1 del RGPD y por el artículo 34 de la LOPDGDD, designar un Delegado de Protección de Datos y comunicar su identidad y datos de contacto al Responsable, así como cumplir con el resto de requerimientos establecidos en los artículos 37 a 39 del RGPD y 35 a 37 de la LOPDGDD. En los mismos términos se procederá en caso de que la designación haya sido voluntaria.
Asimismo, el Encargado habrá de comunicar la identidad y datos de contacto de la(s) persona(s) física(s) designada(s) por el mismo como su/s representante(s) a efectos de protección de los Datos Personales, responsable(s) del cumplimiento de la regulación del tratamiento de datos personales, en las vertientes legales/formales y en las de seguridad.
- Respetar todas las obligaciones que pudieran corresponderle como Encargado del tratamiento con arreglo al RGPD y a la LOPDGDD, o de cualquier otra disposición o regulación complementaria que le fuera igualmente aplicable.

Octava

Obligaciones del responsable del tratamiento

El Responsable manifiesta y hace constar a los efectos legales oportunos que:

- a) Cumple con todas sus obligaciones en materia de protección de datos como responsable del tratamiento y es consciente de que los términos de este convenio en nada alteran ni sustituyen las obligaciones y responsabilidades que sean atribuibles al Responsable del Tratamiento como tal.
- b) Supervisa el tratamiento y el cumplimiento de la normativa de protección de datos por parte del Encargado del Tratamiento.

Novena

Medidas de seguridad y violación de la seguridad

Teniendo en cuenta el estado de la técnica, los costes de aplicación y la naturaleza, el alcance, el contexto y los fines del tratamiento, así como riesgos de probabilidad y gravedad variables para los derechos y libertades de las personas físicas, el Encargado del tratamiento aplicará las medidas técnicas y organizativas apropiadas para garantizar un nivel de seguridad adecuado al riesgo, que en su caso incluya, entre otros:

- a) La seudonimización y el cifrado de datos personales.
- b) La capacidad de garantizar la confidencialidad, integridad, disponibilidad y resiliencia permanentes de los sistemas y servicios de tratamiento, así como la dispo-

nibilidad y el acceso a los datos personales de forma rápida en caso de incidente físico o técnico.

- c) Un proceso de verificación, evaluación y valoración regulares de la eficacia de las medidas técnicas y organizativas para garantizar la seguridad del tratamiento.
- d) Un catálogo de medidas de seguridad reconocido en normativas o estándares de seguridad de la información.

Al evaluar la adecuación del nivel de seguridad, el Encargado tendrá en cuenta los riesgos que presente el tratamiento de datos, en particular como consecuencia de la destrucción, pérdida o alteración accidental o ilícita de datos personales transmitidos, conservados o tratados de otra forma, o la comunicación o acceso no autorizados a esos datos.

El Encargado del Tratamiento permitirá y contribuirá a la realización de controles, auditorías e inspecciones, por parte del Responsable del tratamiento o de otro auditor autorizado por este. Asimismo, en caso de modificación de la normativa vigente en materia de protección de datos o de otra normativa relacionada y que resultase aplicable al tratamiento objeto del convenio de referencia, el Encargado garantiza la implantación y mantenimiento de cualesquiera otras medidas de seguridad que le fueran exigibles, sin que ello suponga una modificación de los términos de este convenio.

En caso de violación de la seguridad de los datos personales en los sistemas de información utilizados por el Encargado para la prestación de los servicios objeto del convenio, este deberá comunicarla al Responsable, sin dilación indebida, y a más tardar en el plazo de 24 horas desde que se tenga constancia de la misma, juntamente con toda la información relevante para la documentación y comunicación de la incidencia o cualquier fallo en su sistema de tratamiento y gestión de la información que haya tenido o pueda tener, que ponga en peligro la seguridad de los datos personales, su integridad o su disponibilidad, así como cualquier posible vulneración de la confidencialidad como consecuencia de la puesta en conocimiento de terceros de los datos e informaciones obtenidos durante la ejecución del convenio. Comunicará con diligencia información detallada al respecto, incluso concretando qué interesados sufrieron una pérdida de confidencialidad, todo ello conforme a lo dispuesto en el artículo 33.3 del RGPD.

En tal caso, corresponderá al Responsable comunicar las violaciones de seguridad de los datos a la Autoridad de Protección de Datos y/o a los interesados conforme a lo establecido en la normativa vigente. Y en cualquier otro caso cuando así sea de aplicación conforme a lo establecido en la normativa vigente.

Décima

Destino de los datos al finalizar el convenio

Una vez cumplido o resuelto el convenio y, en consecuencia, finalizado el encargo, el Encargado devolverá al Responsable del tratamiento los datos de carácter personal y, si procede, los soportes donde consten, una vez cumplida la prestación. La devolución debe comportar el borrado total de los datos existentes en los equipos informáticos utilizados por el encargado. No obstante, el Encargado puede conservar una copia, con los datos debidamente bloqueados, mientras puedan derivarse responsabilidades de la ejecución de la prestación.

No obstante, el Responsable del Tratamiento podrá requerir al encargado para que, en lugar de las actuaciones anteriormente señaladas, cumpla con la opción a) o b) que se indican a continuación:

- a) Devolver al Encargado que designe por escrito el Responsable del tratamiento los datos de carácter personal y, si procede, los soportes donde consten, una vez cumplida la prestación.
La devolución debe comportar el borrado total de los datos existentes en los equipos informáticos utilizados por el encargado. No obstante, el Encargado puede conservar una copia, con los datos debidamente bloqueados, mientras puedan derivarse responsabilidades de la ejecución del convenio.
- b) Destruir los datos, siempre que no exista previsión legal que exija la conservación de los datos, en cuyo caso no podrá procederse a su destrucción.
Una vez destruidos, el Encargado debe certificar su destrucción por escrito y debe entregar el certificado al Responsable del tratamiento. No obstante, el Encargado puede conservar una copia, con los datos debidamente bloqueados, mientras puedan derivarse responsabilidades de su relación con el mismo, destruyéndose de forma segura y definitiva al extinguirse cualquier posible responsabilidad.

Undécima*Ejercicio de derechos ante el encargado de tratamiento*

El Encargado deberá dar traslado al Responsable de cualquier solicitud de ejercicio del derecho de acceso, rectificación, supresión y oposición, limitación del tratamiento, portabilidad de los datos y a no ser objeto de decisiones individualizadas automatizadas, efectuada por un interesado cuyos datos hayan sido tratados por el Encargado con motivo del cumplimiento del convenio, a fin de que se resuelva en los plazos establecidos por la normativa vigente.

El traslado de la solicitud al Responsable deberá hacerse con la mayor celeridad posible y en ningún caso más allá del día laborable siguiente al de la recepción de la solicitud, juntamente, en su caso, con la documentación y otras informaciones que puedan ser relevantes para resolver la solicitud que obre en su poder.

Asimismo, el Encargado deberá tramitar cualquier instrucción relativa a derechos de acceso, rectificación, supresión y oposición, limitación del tratamiento, portabilidad de los datos y a no ser objeto de decisiones individualizadas automatizadas, que reciba a través del Responsable, a la mayor celeridad posible, y siempre dentro del plazo máximo de dos días hábiles a contar desde la recepción de la solicitud, confirmando por escrito tanto la recepción de la solicitud, como la ejecución de la tarea encomendada.

Duodécima*Subencargo del tratamiento*

Con carácter general el Encargado no podrá subencargar las prestaciones que formen parte del objeto de este convenio y que comporten el tratamiento de datos personales, salvo los servicios auxiliares necesarios para su normal funcionamiento.

Sin perjuicio de lo anterior, en caso de que el Encargado necesitara subencargar todo o parte de los servicios encargados por el Responsable en los que intervenga el tratamiento de datos personales, deberá comunicarlo previamente y por escrito al Responsable, con una antelación de un mes, indicando los tratamientos que se pretende subencargar e identificando de forma clara e inequívoca la empresa subencargada y sus datos de contacto.

El subencargo podrá llevarse a cabo si el Responsable no manifiesta su oposición en el plazo establecido.

En este último caso, el subencargado, que también tendrá la condición de encargado del tratamiento, está obligado igualmente a cumplir las obligaciones establecidas en este documento para el Encargado del tratamiento y las instrucciones que dicte el Responsable del Tratamiento.

Corresponde a Encargado del Tratamiento exigir al subencargado el cumplimiento de las mismas obligaciones asumidas por él a través del presente documento y seguirá siendo plenamente responsable ante el Responsable del Tratamiento en lo referente al cumplimiento de las obligaciones.

El Encargado del Tratamiento está obligado a informar al Responsable de cualquier cambio en la incorporación o sustitución de otros subencargados con una antelación de un mes, dando así al Responsable la oportunidad de oponerse a dichos cambios.

Decimotercera*Responsabilidad*

El Encargado será considerado Responsable del tratamiento en el caso de que destine los datos a otras finalidades, los comunique o los utilice incumpliendo las estipulaciones de este convenio, respondiendo de las infracciones en las que hubiera incurrido personalmente.

Para el cumplimiento del objeto del convenio suscrito no se requiere que el Encargado acceda a ningún otro dato personal responsabilidad del Responsable del tratamiento y, en consecuencia, no está autorizado en caso alguno al acceso o tratamiento de otro dato, que no sean los especificados en dicho texto convencional. Si se produjera una incidencia durante la ejecución del convenio que conllevará un acceso accidental o incidental a esos datos personales, el Encargado deberá ponerlo en conocimiento del Responsable, en concreto de su Delegado de Protección de Datos, con la mayor diligencia y a más tardar en el plazo de 24 horas.

Las partes responderán de las infracciones en las que hubiesen incurrido personalmente, manteniendo indemne a la parte contraria frente a cualquier perjuicio que se derivase de ellas”.

(03/7.956/24)



IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA**TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE****8****MADRID****SALA DE LO SOCIAL****Sección Cuarta****EDICTO
CÉDULA DE NOTIFICACIÓN**

D. Luis Fariñas Matoni, letrado de la Admón. de Justicia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sección n.º 4 de lo Social.

Hago saber: Que en el procedimiento 726/2023 de esta Sección de lo Social, seguido a instancia de Dña. LIDIA DÍEZ MARTÍN frente a BEBECIDOS, S. L., sobre recurso de suplicación, se ha dictado la siguiente resolución:

“Fallamos

Desestimando el recurso de suplicación 726/2023, formalizado por el letrado D. David Ayuso Bartolomé en nombre y representación de Dña. LIDIA DÍEZ MARTÍN, contra la sentencia de 24 de julio de 2023, dictada por el Juzgado de lo Social n.º 1 de Madrid, en sus autos número procedimiento ordinario 282/2022, seguidos a instancia de Dña. LIDIA DÍEZ MARTÍN contra BEBECIDOS, S. L., con intervención de FOGASA, en reclamación de cantidad. Confirmando la sentencia recurrida. Sin costas”.

Y para que sirva de notificación en legal forma a BEBECIDOS, S. L., en ignorado paradero, expido el presente para su inserción en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán en los estrados de esta Sección, salvo las que revistan la forma de auto o sentencia, o se trate de emplazamiento.

En Madrid, a 21 de mayo de 2024.

EL LETRADO DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA

(03/7.897/24)



IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA**JUZGADO DE INSTRUCCIÓN DE****9****MADRID NÚMERO 10****EDICTO**

D./Dña. M. Eva Tardón Silvestre, letrado/a de la Administración de Justicia del Juzgado de Instrucción n.º 10 de Madrid.

Doy fe y testimonio: Que en el juicio sobre delitos leves n.º 1005/2024, se ha dictado la presente sentencia, que en su encabezamiento y fallo dice:

SENTENCIA N.º 136/2024

Juez/magistrado-juez: D./Dña. M. Antonia de Torres Díez-Madroño.

Lugar: Madrid.

Fecha: veinticinco de marzo de dos mil veinticuatro.

Vistos por mí, D./Dña. M. Antonia de Torres Díez-Madroño, magistrado-juez de este Juzgado de Instrucción n.º 10 de Madrid, los presentes autos de juicio sobre delito leve n.º 1005/2024, en los que ha sido parte el ministerio fiscal, contra D./Dña. ZHOUYANG LIU, en virtud de las facultades que me han sido dadas por la Constitución y en nombre del Rey, dicto la siguiente sentencia.

FALLO

Debo condenar y condeno a D./Dña. ZHOUYANG LIU, como autor de un delito leve de hurto, en grado de tentativa, a la pena de multa de 22 días a razón de 5 euros/día (en total 110 euros), con 11 días de responsabilidad personal subsidiaria para caso de impago, así como al abono de las costas causadas en esta instancia.

Y para que conste y sirva de notificación de sentencia a ZHOUYANG LIU, actualmente en paradero desconocido, y su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, expido la presente.

En Madrid, a 20 de mayo de 2024.

EL/LA LETRADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

(03/7.866/24)



IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA**JUZGADO DE INSTRUCCIÓN DE****10****MADRID NÚMERO 13****EDICTO**

En este Juzgado se siguen autos de procedimiento Juicio inmediato sobre delitos leves 1279/2023, entre El Corte Inglés y D./Dña. José Daniel García González, por un presunto delito de Hurto, en cuyos autos se ha dictado la siguiente resolución:

SENTENCIA N.º 199/2023

En Madrid, a veintitrés de junio 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 número 1279/23, en los que aparecen como denunciante perjudicada El Corte Inglés, asistida de letrado y como parte denunciada José Daniel García González, siendo parte asimismo el Ministerio Fiscal, ha dictado la presente sentencia en base a los siguientes.

FALLO

Condeno a José Daniel García González, como autor de un delito leve contra el patrimonio, hurto, del art. 234.2 del Código Penal, en grado de tentativa del art. 16, a la pena de 29 días 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.

Así por esta mi sentencia, la mando, pronuncio y firmo.

Y para que sirva de notificación a D./Dña. José Daniel García González, expido y firmo la presente.

En Madrid, a 10 de mayo de 2024.

EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

(03/7.740/24)



IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA**JUZGADO DE INSTRUCCIÓN DE****11****MADRID NÚMERO 13****EDICTO**

En este Juzgado se siguen autos de procedimiento Juicio inmediato, sobre delitos leves 1136/2023, entre establecimiento LIDL, D./Dña. Jesús María Lorenzo Cordero y D./Dña. Ana María Callejas Rodríguez y D./Dña. Milian Marín, por un presunto delito de Hurto, en cuyos autos se ha dictado la siguiente resolución:

SENTENCIA N.º 177/2023

Juez/magistrado- juez: D./Dña. Hermenegildo Alfredo Barrera Aguirre.

Lugar: Madrid.

Fecha: cinco de junio de dos mil veintitrés.

En Madrid a cinco de junio 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 número 1136/23, en los que aparecen como denunciante perjudicada la entidad Lidl, asistido de letrado y como parte denunciada Milian Marín, siendo parte asimismo el Ministerio Fiscal, ha dictado la presente sentencia en base a los siguientes.

FALLO

Condeno a Milian Marín , como autor de un delito leve contra el patrimonio, hurto, del art.234.2 del Código Penal, en grado de tentativa del art. 16, a la pena de 29 días 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.

Así por esta mi sentencia, la mando, pronuncio y firmo.

Y para que sirva de citación a D./Dña. Milian Marín expido y firmo la presente.

En Madrid, a 10 de mayo de 2024.

EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

(03/7.741/24)



IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA**JUZGADO DE INSTRUCCIÓN DE****12****MADRID NÚMERO 18****EDICTO**

En este Juzgado se siguen autos de procedimiento Pieza Responsabilidad Civil 1854/2022-0001, contra D./Dña. Farah Bahajine Taib, por un presunto delito de Estafa, en cuyos autos se ha dictado la siguiente resolución:

DECRETO

Letrado/a de la Administración de Justicia D./Dña. José Carlos González Arnal.
Lugar: Madrid.
Fecha: cinco de febrero de dos mil veinticuatro.

PARTE DISPOSITIVA

Se decreta el embargo, en cuanto sea suficiente para cubrir la cantidad de 1000 euros, fijada para asegurar las responsabilidades pecuniarias del/de los bien/es que seguidamente se indica/n, como de pertenencia de D./Dña. Farah Bahajine Taib.

Bienes que se declaran embargados y garantías del embargo:

El vehículo de los siguientes datos:

Marca: Land Rover.

Modelo: Land Rover Evoque.

Matrícula: 6173 HJV.

Bastidor: SALVA2DC4CH636003

De acuerdo con lo dispuesto en los artículo 68.d y 69.2 de la Ley de Hipoteca Mobiliaria y 34 de su Reglamento, una vez notificada la presente resolución al investigado, líbrese mandamiento por duplicado al Sr. Registrador de Bienes Muebles de Madrid para la anotación preventiva del embargo causado, insertando la presente resolución y el particular del auto que decretó el embargo, haciéndose constar que esta resolución es firme a efectos registrales.

Póngase esta resolución en conocimiento del Ministerio Fiscal y demás partes personadas.

Contra esta resolución cabe recurso de reforma en el plazo de tres días que se interpondrá por escrito ante este Juzgado y autorizado con firma de Letrado.

Lo acuerda y firmo. Doy fe.

El/La Letrado/a de la Administración de Justicia

Y para que sirva de notificación a D./Dña. Farah Bahajine Taib, expido y firmo la presente.

En Madrid, a 13 de mayo de 2024.

EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

(03/7.832/24)

