



BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID

SUMARIO

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

Convenio colectivo

- Resolución de 22 de enero de 2025, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación de la revisión salarial del año 2023 del Convenio Colectivo del Consejo de Estado (Personal Laboral), suscrito por la Comisión Negociadora (Código número 28004552011990) BOCM-20250215-1

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

Convenio colectivo

- Resolución de 22 de enero de 2025, 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 Allianz Direct Versicherungs-AG Sucursal en España (Código número 28100172012011) BOCM-20250215-2

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

Convenio colectivo

- Resolución de 22 de enero de 2025, 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 Servimedia, S. A. (Código número 28012712012004) BOCM-20250215-3

D) Anuncios

CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA, JUSTICIA Y ADMINISTRACIÓN LOCAL

Convenio

- Convenio de cooperación educativa de 22 de enero de 2025, entre la Universidad Francisco de Vitoria y la Comunidad de Madrid, para la realización de prácticas externas en la Agencia de la Comunidad de Madrid para la Reeducación y Reinserción del Menor Infractor BOCM-20250215-4

CONSEJERÍA DE MEDIO AMBIENTE, AGRICULTURA E INTERIOR

Convenio

- Convenio de 23 de enero de 2025, entre la Comunidad de Madrid (Consejería de Medio Ambiente, Agricultura e Interior) y el Ayuntamiento de Parla para la adhesión de información relativa a su patrimonio de suelo disponible al Portal de Suelo de la Comunidad de Madrid BOCM-20250215-5

**CONSEJERÍA DE MEDIO AMBIENTE, AGRICULTURA
E INTERIOR***Convenio*

- Acuerdo de 23 de enero de 2025, de prórroga del convenio entre la Comunidad de Madrid (Consejería de Medio Ambiente, Agricultura e Interior) y el Ayuntamiento de Paracuellos de Jarama para la adhesión de información relativa a su patrimonio de suelo disponible al Portal de Suelo de la Comunidad de Madrid BOCM-20250215-6

**CONSEJERÍA DE MEDIO AMBIENTE, AGRICULTURA
E INTERIOR***Convenio*

- Convenio de 23 de enero de 2025, entre la Comunidad de Madrid (Consejería de Medio Ambiente, Agricultura e Interior) y el Ayuntamiento de La Cabrera para la adhesión de información relativa a su patrimonio de suelo disponible al Portal de Suelo de la Comunidad de Madrid BOCM-20250215-7

**CONSEJERÍA DE MEDIO AMBIENTE, AGRICULTURA
E INTERIOR****O. A. Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural,
Agrario y Alimentario (IMIDRA)***Convenio*

- Convenio de 23 de enero de 2025, entre el Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario (IMIDRA) y la Federación de Municipios de Madrid para la Plantación y Reforestación con Especies Autóctonas en los Municipios de la Comunidad de Madrid BOCM-20250215-8

**CONSEJERÍA DE FAMILIA, JUVENTUD
Y ASUNTOS SOCIALES***Convenio*

- Convenio de cooperación educativa de 22 de enero de 2025, entre la Universidad Pontificia de Salamanca y la Comunidad de Madrid a través de la Consejería de Familia, Juventud y Asuntos Sociales para la realización de prácticas externas de estudiantes en centros y servicios dependientes de la Consejería BOCM-20250215-9

IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

- Tribunal Superior de Justicia:
- Madrid. Secretaría de Gobierno. Nombramiento juez de paz de El Boalo BOCM-20250215-10
 - Madrid. Secretaría de Gobierno. Nombramiento juez de paz de La Cabrera . . BOCM-20250215-11
 - Madrid. Secretaría de Gobierno. Nombramiento juez de paz de La Cabrera . . BOCM-20250215-12
 - Madrid. Secretaría de Gobierno. Nombramiento juez de paz de Horcajo de la Sierra-Aoslos BOCM-20250215-13
 - Madrid. Secretaría de Gobierno. Nombramiento juez de paz de Puebla de la Sierra BOCM-20250215-14
 - Madrid. Secretaría de Gobierno. Nombramiento juez de paz de San Martín de Valdeiglesias BOCM-20250215-15
- Juzgados de Instrucción:
- Madrid número 13. Procedimiento 2883/2024 BOCM-20250215-16

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 1 *RESOLUCIÓN de 22 de enero de 2025, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación de la revisión salarial del año 2023 del Convenio Colectivo del Consejo de Estado (Personal Laboral), suscrito por la Comisión Negociadora (Código número 28004552011990).*

Examinado el Acta de la Revisión Salarial del año 2023 del Convenio Colectivo del Consejo de Estado (Personal Laboral), suscrito por la Comisión Negociadora el día 16 de mayo 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 art. 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 38/2023, de 23 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 31 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicha Revisión Salarial del Convenio Colectivo, en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

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

Madrid, a 22 de enero de 2025.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

**ACTA ÚNICA DE LA COMISION NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DEL
PERSONAL LABORAL DEL CONSEJO DE ESTADO 2021-2025, PARA LA REVISION
SALARIAL DE 2023**

ASISTENTES:**Representante de la Administración:**

D. Miguel Ángel Velasco López
Director de los Servicios Administrativos, Oficialía Mayor y Recursos Humanos

Representante del personal Laboral:

Doña María Carretero Mayor (CC.OO.)

En Madrid, a las 10,00 horas del día 16 de mayo de 2024, se reúnen en la Sala de Juntas de la segunda planta de este Consejo de Estado, las personas antes referidas, acordando lo siguiente:

Al amparo de lo dispuesto en el artículo 3 del convenio colectivo del personal laboral del Consejo de Estado para 2021-2025, la revisión salarial para el ejercicio de 2023 será el importe que se fije en la Ley de Presupuestos Generales del Estado correspondiente.

La Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, prevé en su artículo 19.Dos.2.b) un aumento del 0,5 por ciento de las retribuciones del personal del Sector Público, con efectos de 1 de enero de 2023, vinculado a la evolución del Producto Interior Bruto (PIB) nominal, con carácter complementario al incremento fijo del 2,5 por ciento y al incremento adicional del 0,5 por ciento ligado a la evolución del índice de Precios al Consumo Armonizado (IPCA) adelantado del mes de septiembre.

En el "Boletín Oficial del Estado" de 8 de febrero de 2024 se ha publicado el Acuerdo del Consejo de Ministros de 6 de febrero de 2024 por el que se aprueba el incremento de las retribuciones del personal al servicio del sector público previsto en el artículo 19.dos.2.b) de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023.

En consecuencia, se acuerda que la tabla salarial para el año 2023 es la siguiente:

ANEXO IV
TABLA SALARIAL 2023
1).- Salario base categoría profesional: Cuantías en euros

NIVEL	GRUPOS PROFESIONALES	IMPORTE EUROS/MES
1	M3	2.236,25
2	M2	1.845,33
3	M1	1.436,52
4	E2	1.195,78

2).- Antigüedad

Importe euros/mes
30,35

3).- Pagas extras: Cuantías en euros

NIVEL	JUNIO	DICIEMBRE
1	2.236,25	2.236,25
2	1.845,33	1.845,33
3	1.436,52	1.436,52
4	1.195,78	1.195,78

ANEXO V
COMPLEMENTO DE PUESTO DE TRABAJO

(Este complemento tendrá carácter consolidable)

NIVEL	DENOMINACIÓN	GRUPOS PROFESIONALES	IMPORTE EUROS/MES
2	Jefe/a de protocolo	M2	556,34
3	Jefe/a de administración	M1	440,69
3	Conserje mayor	M1	462,09
3	Corrector/a	M1	364,59
3	Ayudante de administración e informática	M1	402,57
3	Técnico/ca de soporte de usuarios	M1	318,65
3	Auxiliar de administración	M1	277,93
3	Oficial 1º reprografía, imprenta y almacén (RIA)	M1	362,89
3	Oficial de biblioteca y archivo	M1	231,98
4	Conserje	E2	294,60
4	Ordenanza	E2	200,88
4	Camarero/ra	E2	231,98

ANEXO VI
COMPLEMENTO DE ESPECIAL DESEMPEÑO

(Este complemento NO tendrá carácter consolidable)

NIVEL	DENOMINACIÓN	GRUPOS PROFESIONALES	IMPORTE EUROS/MES
2	Jefe/a de protocolo	M2	711,74
3	Jefe/a de administración	M1	505,19
3	Conserje mayor	M1	375,80
3	Corrector/a	M1	425,29
3	Ayudante de administración e informática	M1	439,38
3	Técnico/ca de soporte de usuarios	M1	417,54
3	Auxiliar de administración	M1	310,29
3	Oficial 1º reprografía, imprenta y almacén (RIA)	M1	349,66
3	Oficial de biblioteca y archivo	M1	256,63
4	Conserje	E2	367,53
4	Ordenanza	E2	310,96
4	Camarero/ra	E2	343,90

ANEXO VII**COMPLEMENTO DE DEDICACIÓN Y DISPONIBILIDAD HORARIA**

(Este complemento NO tendrá carácter consolidable)

NIVEL	DENOMINACIÓN	GRUPOS PROFESIONALES	IMPORTE EUROS/MES
2	Jefe/a de protocolo	M2	951,13
3	Jefe/a de administración	M1	310,29
3	Conserje mayor	M1	397,99
3	Corrector/a	M1	400,15
3	Ayudante de administración e informática	M1	358,87
3	Técnico/ca de soporte de usuarios	M1	464,62
3	Auxiliar de administración	M1	288,24
3	Oficial 1º reprografía, imprenta y almacén (RIA)	M1	497,60
3	Oficial de biblioteca y archivo	M1	271,72
4	Conserje	E2	465,26
4	Ordenanza	E2	271,75
4	Camarero/ra	E2	487,30

ANEXO VIII**COMPLEMENTO DE ATENCIÓN A TRIBUNALES DE OPOSICIÓN**

(Este complemento NO tendrá carácter consolidable)

NIVELES RETRIBUTIVOS	CUANTÍA DIARIA EN EUROS
3 y 4	80,51

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión a las 10,30 horas del día de la fecha.

Miguel Ángel Velasco López

María Carretero Mayor

(03/1.165/25)



I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 2** *RESOLUCIÓN de 22 de enero de 2025, 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 Allianz Direct Versicherungs-AG Sucursal en España (Código número 28100172012011).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la Empresa Allianz Direct Versicherungs-AG Sucursal en España, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 12 de diciembre 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 art. 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 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 22 de enero de 2025.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA "ALLIANZ DIRECT VERSICHERUNG AG
SUCURSAL EN ESPAÑA"****CAPÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES****PREÁMBULO. PARTES QUE CONCIERTAN EL CONVENIO COLECTIVO.**

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado y acordado entre la representación de la Dirección de la empresa Allianz Direct Versicherung Ag Sucursal en España, y la representación legal de sus personas trabajadoras (Comité de Empresa), constituidos en Comisión Negociadora.

El presente Convenio Colectivo sustituye al anterior convenio colectivo de aplicación en la Compañía, el Convenio Colectivo de la Empresa "Fénix Directo, Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A."

ARTÍCULO 1. ÁMBITO TERRITORIAL.

El presente Convenio de Allianz Direct Versicherung Ag Sucursal en España regula las relaciones laborales de la empresa (en adelante "Allianz Direct"), y será de aplicación a las personas trabajadoras adscritas al único centro de trabajo de la empresa sito en C/ Ramírez de Arellano nº 35 de Madrid.

ARTÍCULO 2. ÁMBITO PERSONAL.

El presente Convenio de Allianz Direct en España será de aplicación para la totalidad del personal en activo de la plantilla afiliada en su único centro de trabajo sito en C/ Ramírez de Arellano N.º 35 de Madrid.

Quedan excluidos expresamente de su ámbito de aplicación las personas trabajadoras de fincas urbanas de la propiedad actual o futura de la empresa, cuando las mismas no estén destinadas en su mayor parte a la actividad aseguradora. Asimismo, quedan excluidos los Agentes, Subagentes, Corredores de Seguros, Peritos tasadores o cualquier otro personal autónomo que preste servicios para Allianz Direct mediante cualquier relación de carácter no laboral, al igual que las personas trabajadoras de estos.

ARTÍCULO 3. ÁMBITO TEMPORAL.

La duración general del Convenio será de cuatro años, desde el 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2027, con las salvedades y efectos específicos que se establecen para materias determinadas respecto a las cuales se señale una fecha distinta a efectos de su vigencia.

Finalizado el plazo de vigencia señalado en el párrafo anterior, el Convenio se entenderá prorrogado de año en año, si no media denuncia expresa por cualquiera de las partes legitimadas al efecto.

La denuncia, en los términos expresados, habrá de producirse con una antelación mínima de 3 meses a la fecha de su vencimiento normal o de cualquiera de sus prórrogas.

La parte que inste la denuncia deberá comunicarla por escrito a la otra parte, debiéndose constituir la Mesa Negociadora en los términos y plazos que establece el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores.

Denunciado el Convenio, se entenderá que el mismo mantiene su vigencia durante el periodo de negociación y prórroga que se regulan en este artículo. Dicho periodo comenzará a computarse desde el inicio de las negociaciones, momento que, en todo caso, se sitúa a los 75 días desde que el Convenio fuera denunciado.

Transcurrido un año de negociación sin que se haya acordado un nuevo Convenio, se prorrogará por seis meses adicionales el citado periodo de negociación.

Durante dicha prórroga, las partes acudirán al procedimiento de mediación regulado en el Acuerdo Interprofesional sobre la Creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y su reglamento, para la búsqueda de solución de las discrepancias existentes. También podrán las partes acordar someterse al procedimiento arbitral previsto en el citado Acuerdo Interprofesional sobre la Creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y su reglamento.

Sin perjuicio del desarrollo y solución final de los citados procedimientos de mediación y arbitraje, en defecto de pacto, cuando hubiere transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo.

ARTÍCULO 4. COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.

Las retribuciones y condiciones contenidas en el presente Convenio de Allianz Direct, valoradas en su conjunto y cómputo anual, podrán compensar, hasta donde alcancen, las retribuciones y mejoras que sobre los mínimos viniera en la actualidad satisfaciendo la empresa, cualquiera que sea el motivo, denominación, forma o naturaleza de dichas retribuciones y mejoras, valoradas también en su conjunto y cómputo anual, salvo que fueran calificadas como no absorbibles.

Las condiciones resultantes de este Convenio de Allianz Direct, son absorbibles hasta donde alcancen, por cualesquiera otras que por disposición legal, reglamentaria, convencional o pactada puedan establecerse en el futuro y que en su conjunto y cómputo anual superen aquellas.

La compensación y absorción que en su caso opere durante la vigencia del presente Convenio, de acuerdo a lo establecido en los apartados anteriores, respetará las mejoras contenidas en el presente Convenio de Allianz Direct, en cuanto a su conjunto y cómputo anual.

ARTÍCULO 5. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

Las condiciones del presente Convenio de Allianz Direct forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad de este.

En el supuesto de que la autoridad laboral, en uso de las facultades que le son propias, no aprobara o resolviera dejar sin efecto alguna de las cláusulas del presente Convenio de Allianz Direct, éste deberá ser revisado y reconsiderado en su integridad si alguna de las partes así lo requiera expresamente.

ARTÍCULO 6. COMISIÓN MIXTA.

Para la interpretación, desarrollo y seguimiento de las normas contenidas en el presente Convenio de Allianz Direct se crea una Comisión Mixta, de naturaleza paritaria, formada por dos representantes de la empresa designados por la Dirección y dos representantes de las personas trabajadoras pertenecientes a los sindicatos firmantes del presente convenio, adoptándose los acuerdos por unanimidad, y en su caso, por mayoría simple. En caso de desacuerdo, constatará en acta su existencia. La Comisión Mixta entenderá obligatoriamente y como trámite previo, sobre cuantas dudas o divergencias puedan suscitarse entre las partes sobre la interpretación o aplicación de este Convenio. Las partes someterán las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos en los términos establecidos en el art. 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores.

La solicitud de intervención de la Comisión Mixta no privará a las partes interesadas del derecho a usar la vía administrativa o judicial según proceda, en reconocimiento a la tutela judicial efectiva que le asiste.

Además de las anteriores, la Comisión Mixta asumirá la interlocución en las materias referidas a asuntos sociales.

Las resoluciones de la Comisión Mixta deberán ser emitidas en el plazo máximo de un mes, contado desde la fecha de recepción de la consulta.

Esta Comisión estará dotada de un Reglamento interno de funcionamiento.

ARTÍCULO 7. INAPLICACIÓN DEL CONVENIO.

La inaplicación en la Empresa de las condiciones de trabajo reguladas en el presente Convenio Colectivo podrá producirse respecto de las materias y conforme a las causas contempladas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, siguiendo los procedimientos regulados en el mismo con las adaptaciones que se establecen a continuación.

La solicitud de descuelgue se comunicará por la empresa a la representación de las personas trabajadoras señalada en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, para proceder al desarrollo previo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los

Trabajadores. La comunicación deberá hacerse por escrito y en ella se incluirá la documentación que resulte pertinente y justifique el descuelgue.

El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la Empresa.

Las discrepancias que pudieran surgir durante la negociación se someterán preceptivamente a la Comisión Mixta Paritaria del presente Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse. La Comisión Mixta se pronunciará por resolución motivada, en la que, al menos, queden reflejados los hechos. En caso de desacuerdo, cada representación de la citada Comisión podrá expresar su pronunciamiento, con referencia a los hechos que lo motivan.

Cuando la intervención de la Comisión Mixta hubiera sido sin acuerdo, las partes deberán seguir las previsiones del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, recurriendo en primer lugar a los procedimientos establecidos en el Acuerdo Interprofesional sobre la Creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y su reglamento, que resulten de aplicación.

ARTÍCULO 8. COORDINACIÓN NORMATIVA.

Las partes firmantes del Convenio, como sujetos legitimados en su ámbito de negociación, declaran la prioridad aplicativa de las condiciones pactadas en este Convenio respecto a otras contenidas en el Convenio Colectivo General de Ámbito Estatal para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas Colaboradoras de la Seguridad Social, (en adelante Convenio General del Sector Seguros), según establece el Estatuto de los Trabajadores. En lo no previsto en este Convenio será de aplicación lo dispuesto en el Convenio Colectivo del Sector Seguros y, en su defecto, en el Estatuto de los Trabajadores y demás Disposiciones Generales que resulten de aplicación.

CAPÍTULO II.- SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

ARTÍCULO 9. GRUPOS Y NIVELES.

El sistema de clasificación profesional de Allianz Direct se articula, partiendo de los criterios básicos establecidos en el Convenio General del Sector Seguros, en grupos profesionales y niveles retributivos encontrándose establecida su adscripción práctica en Allianz Direct con referencia a los puestos de trabajo conforme a lo detallado en el inventario de puestos de trabajo contenidos en el Anexo I.

Conceptos generales

La definición de los grupos profesionales existentes queda establecida con carácter genérico en los siguientes términos:

Grupo Profesional 0

Directivos/as: Personal nombrado por la Dirección de la Empresa, que participa en la elaboración de las políticas y directrices de la misma y se responsabiliza de la correcta aplicación de dichas políticas en su campo de actuación. En este grupo se encuadran los cargos directivos detallados en el Anexo I.

Grupo Profesional I

Mandos Intermedios y Titulados/as: Este personal cuenta para el desempeño de sus tareas con propia autonomía y responsabilidad sobre el ámbito de trabajo que le haya sido encomendado y sobre los objetivos y medios materiales y humanos que la Dirección de la Empresa le confíe realizando cometidos relacionados con investigación, estudio, análisis, asesoramiento, planificación, evaluación y previsión u otros de análoga naturaleza o de organización y control de los procesos de trabajo a realizar y en su caso, mediante la definición por parte de la Dirección de la Empresa de la correspondiente línea jerárquica de las personas trabajadoras que los han llevado a cabo, así como su motivación, integración y formación. En este grupo se encuadran los cargos funcionales detallados en el Anexo I distribuidos según sus respectivos niveles de retribución.

Los ascensos y promociones entre categorías pertenecientes a los dos anteriores Grupos Profesionales (Directivos/as y Mandos Intermedios y Titulados/as) son competencia exclusiva de la Dirección de la Compañía.

Grupo Profesional II

Personal Técnico y Administrativos/as: Las personas trabajadoras pertenecientes a este grupo deben contar con un cierto grado de autonomía para realizar tareas en el ámbito de su competencia, así como para proceder a la resolución de problemas técnicos o prácticos, en su campo de actuación siguiendo normas, directrices o procedimientos al uso de la Empresa. Su relación de trabajo con otros empleados/as no encuadrados en los grupos descritos anteriormente será siempre de carácter funcional. En este grupo se encuadran los cargos funcionales señalados en el Anexo I, asimismo distribuidos según su nivel de retribución.

Grupo Profesional III

Personal Auxiliar y Subalternos: En este grupo se encuadran las personas trabajadoras que están sujetas al cumplimiento de instrucciones detalladas para el desempeño de sus tareas, que consisten en operaciones instrumentales básicas, simples, repetitivas, mecánicas o automáticas de apoyo o complementarias. Los puestos se encuentran detallados en el Anexo I, distribuidos según su nivel de retribución.

Grupo Profesional IV

Personal de nueva contratación, en formación: Se trata de personas trabajadoras sin experiencia ni preparación específica en el sector, que se incorporan laboralmente a la empresa para desempeñar tareas básicas y/o de apoyo a los otros Grupos Profesionales, simultaneando estos trabajos con la formación necesaria para la adquisición de conocimientos que les habiliten para el desempeño de un trabajo más cualificado.

Las personas trabajadoras incluidas en este grupo recibirán durante los dos años máximos de permanencia en el mismo y dentro de la jornada de trabajo un mínimo de 30 horas adicionales de formación en torno a los elementos básicos para el conocimiento del sector asegurador de conformidad con cuanto establece el Convenio General del Sector Seguros. Tras este periodo, y en el supuesto de continuar en plantilla, pasara a adscribirse al Grupo Profesional que corresponda, conforme al sistema de clasificación profesional establecido y las reglas sobre promociones y ascensos.

En consonancia con cuanto se expone en el Convenio General del Sector Seguros, las partes entienden al Grupo IV como un elemento dinamizador de la plantilla, permitiendo la paulatina formación e incorporación del personal a sus puestos, lo cual debe redundar en una mejor situación competitiva y productiva de la Empresa y como factor de oportunidad para personas en búsqueda de empleo. Por ello valoran como objetivo apreciable la posibilidad de rentabilizar la formación otorgada durante la permanencia en el Grupo IV a través de la continuidad en la Empresa, todo ello dentro del absoluto respeto tanto al elemento causal en materia de determinadas contrataciones, como a la legalidad vigente en materia de contratación laboral.

Categorías de Entrada

Cuando deba entrar personal nuevo en la Compañía, se deberán tener en cuenta las siguientes situaciones:

Si se trata de personal sin formación previa para el puesto a que irá asignado y por tanto debe transcurrir un tiempo y pasar una etapa de formación verificable, antes de que esté en condiciones de asumir correctamente las competencias pertinentes al puesto, las puertas de entrada serán siempre la de la categoría encuadrada en el Grupo IV, nivel 9.

Movilidad entre Categorías

En lo referente a ascensos y promociones, considerando lo recogido en el Art. 21, apartados 4.1 y 4.2 del Convenio General del Sector Seguros, se acuerda crear un sistema específico de promoción, que sustituya la celebración de los exámenes de ascenso fundamentándose en las siguientes bases.

La Empresa cada 2 años realizará de forma automática los ascensos que correspondan conforme a la siguiente metodología y criterios:

1. Tener una antigüedad mínima en el Grupo y Nivel de origen de 3 años en activo que deberán ser ininterrumpidos.
2. Se designará a la persona trabajadora que reúna los siguientes requisitos: mayor antigüedad en la Compañía y que a su vez tenga mayor antigüedad en el Grupo y Nivel de origen.
3. Los Grupos y Niveles afectados para esta promoción automática son:

Grupo II Nivel 6: promociones equivalentes al 5% de las personas trabajadoras existentes en este nivel. A estas promociones optarán las personas trabajadoras que se encuentren en el Grupo III Nivel 8.

Grupo II Nivel 5: promociones equivalentes al 5% de las personas trabajadoras existentes en este nivel. A estas promociones optarán las personas trabajadoras que se encuentren en el Grupo II Nivel 6.

De conformidad con lo previsto en el artículo 21.6 del Convenio General del Sector Seguros el presente sistema de ascensos acordado en la empresa sustituye al regulado en el mencionado Convenio General del Sector Seguros.

Adicionalmente la Empresa continuará con los procesos habituales de ascensos por designación directa.

Definición y encuadramiento de nuevos puestos de trabajo a los grupos y niveles definidos anteriormente

Se creará una Comisión de Categorías, con carácter permanente, que se encargará de configurar nuevos puestos de trabajo, o introducir modificaciones en las características de los existentes, encuadrados en el Anexo I, derivados de cambios organizativos por la evolución propia de la Compañía. En su calidad de comisión de trabajo gestionará la elaboración de un estudio en el que, tras la interpretación y aplicación de las pautas reseñadas en este artículo, y el análisis de la configuración propia de los eventuales puestos, traslade sus conclusiones a la Comisión de Inventariado de Puestos y/o Categorías, o la designada a los efectos para su definitivo encuadramiento, en su caso, dentro de los grupos profesionales y niveles salariales establecidos en el presente Convenio de Allianz Direct.

Aplicación de Categorías / Grupos- Niveles

Para entender sobre cualquier cuestión derivada de la aplicación y/o interpretación del presente Capítulo, intermediará la Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del Convenio de Allianz Direct, en los términos establecidos en su reglamento.

CAPÍTULO III. – CONDICIONES DE TRABAJO

ARTÍCULO 10. JORNADA Y HORARIO

La Jornada laboral oficial de la empresa será para la vigencia del actual Convenio, en cómputo anual, de 1.692 horas (revisables anualmente por la Comisión Mixta) de trabajo efectivo.

TIPOS DE JORNADAS OFICIALES:

1. **Horarios áreas de negocio (Funciones Centrales, Finanzas, Marketing, P&U) y Siniestros.**
 - o Lunes a jueves: jornada partida de 8 horas diarias, con horario de entrada flexible entre las 8 h. y las 10 h., y un horario de salida, con carácter general, no más tarde de las 19:30 h.
En todo caso se establece una franja horaria común obligatoria entre las 10:00 h. y las 16:30 h.
La interrupción para la comida tendrá una duración mínima de 30 minutos y hasta un máximo de 1 hora, a disfrutar entre las 13:30 h. y las 16 h.

- o Viernes de todo el año: jornada continuada de 6 horas y 20 minutos, con horario de entrada flexible entre las 8 h y las 10 h., y un horario de salida, con carácter general, no más tarde de las 18:30 h.
En todo caso se establece una franja horaria común obligatoria entre las 10:00 h. y las 14:20 h.

Horarios de Navidad: los días 5 de enero, 24 y 31 de diciembre, jornada continuada con horario de entrada flexible entre las 8 h. y las 10 h., y un horario de salida entre las 13 h. y las 15 h.

Si por razones de actividad, resultase necesario prestar servicios a partir de las 15 horas, previa información a la Representación Legal de las personas trabajadoras, la empresa puede cubrir dicha necesidad a través de los mecanismos recogidos en el artículo 11 del presente Convenio Colectivo.

Este horario flexible, ante circunstancias excepcionales y justificadas (consensuadas con la Comisión Mixta y revisable cada 12 meses), deberá preservar la organización del trabajo de cada unidad, así como la atención del servicio y asistencia a reuniones que requieran la presencia de las personas trabajadoras, sin perjuicio de que las mismas tratarán de ser convocadas preferentemente dentro de la franja horaria común obligatoria. Debido a lo anterior, su implantación se condiciona al correcto funcionamiento de la organización y actividad de la empresa.

Los ajustes de recuperación necesarios que cada mes natural pudieran producirse por no realizar el deslizamiento necesario para cumplir 8 o 6 horas y 20 minutos, respectivamente, deberán efectuarse, no más tarde del último día del segundo mes siguiente, excepto los derivados de diciembre cuya recuperación deberán realizarse antes del 31 de enero del año siguiente. A estos efectos, previo acuerdo con el responsable directo se permitirá retrasar la hora de salida de lunes a viernes hasta las 20:30 h.

A los efectos que sean procedentes, se tendrá en cuenta el marco normativo del Convenio Colectivo General del Sector Seguros y las posibles discrepancias serán tratadas en el ámbito de la Comisión Mixta.

2. Horarios Centro Atención al Cliente

Las especiales características del negocio de Allianz Direct requieren de un marco horario que asegure la adecuada atención a los potenciales clientes, clientes en cartera, acuerdos con terceros y proveedores.

Siempre se garantizará una distribución de la plantilla de acuerdo con las necesidades de negocio.

- o **Centro Atención al Cliente LOCAL**

- Personas con Jornada Partida

- a) Horarios en régimen de Jornada Partida en horario de mañana.

Entrada a las 09.00 horas.

Lunes a jueves realizarán la jornada de 8:00 horas, con una hora de interrupción para la comida.

Viernes realizarán una jornada continuada con salida a partir de las 15:20 horas.

- b) Horarios en régimen de Jornada Partida en horario de tarde.

Salida a las 20:30

Lunes a viernes realizarán la jornada de 7 horas y 40 minutos, con una hora de interrupción para la comida.

- c) Horarios en régimen de Jornada Partida en horario extendido.

Entrada a las 9:20 horas y salida a las 18.00 horas

Lunes a viernes realizarán la jornada de 7 horas y 40 minutos, con una hora de interrupción para la comida.

- Personas con Contrato a Tiempo Parcial

- a) Horarios en régimen de jornada continuada parcial en horario de mañana.

El horario de entrada será a las 9:00, 9:30 o 10:00 horas, y la jornada tendrá una duración entre 5 o 6 horas, según se pacte en contrato individual.

- b) Horarios en régimen de jornada continuada parcial en horario de tarde.

El horario de salida será a las 20:30 horas, y la jornada tendrá una duración entre 5 o 6 horas, según se pacte en contrato individual.

Horarios de Navidad: 5 de enero, 24 y 31 de diciembre, jornada continuada de 9:00 a 14 horas.

Si por razones de actividad, resultase necesario prestar servicios a partir de las 14 horas, previa información a la Representación Legal de las personas trabajadoras, la empresa puede cubrir dicha necesidad a través de los mecanismos recogidos en el artículo 11 del presente Convenio Colectivo.

Los horarios de comida se establecerán dentro la franja horaria de 13 a 16 horas de acuerdo con las necesidades organizativas de negocio con la finalidad que en todo momento quede cubierto el servicio.

En el caso que eventualmente sufrieran retrasos en la hora de incorporación al puesto de trabajo al inicio de la jornada, la empresa no los tomará en consideración siempre y cuando la demora no sea superior a 5 minutos, sin perjuicio de la obligación de la persona trabajadora de compensar el retraso incurrido dentro del mismo día en que se hubiera causado, prolongando la jornada de trabajo por el tiempo que corresponda también hasta el máximo de 5 minutos.

- o **Centro Atención al Cliente INTERNACIONAL**

- Horarios en régimen de Jornada Partida en horario de mañana

Entrada a las 9:00 horas y salida de las 17:40 horas.

Lunes a viernes realizarán la jornada de 7 horas y 40 minutos, con una hora de interrupción para la comida.

- Horarios en régimen de Jornada Partida en horario de tarde

Entrada a las 9:20 horas y salida a las 18.00 horas.

Lunes a viernes realizarán la jornada de 7 horas y 40 minutos, con una hora de interrupción para la comida.

Horarios de Navidad: 5 de enero, 24 y 31 de diciembre, jornada continuada de 9:00 a 14 horas.

Si por razones de actividad, resultase necesario prestar servicios a partir de las 14 horas, previa información a la Representación Legal de las personas trabajadoras, la empresa puede cubrir dicha necesidad a través de los mecanismos recogidos en el artículo 11 del presente Convenio Colectivo.

Los horarios de comida se establecerán dentro la franja horaria de 13 a 16 horas de acuerdo con las necesidades organizativas de negocio con la finalidad que en todo momento quede cubierto el servicio.

En el caso de que eventualmente sufrieran retrasos en la hora de incorporación al puesto de trabajo al inicio de la jornada, la empresa no los tomará en consideración siempre y cuando la demora no sea superior a 5 minutos, sin perjuicio de la obligación de la persona trabajadora de compensar el retraso incurrido dentro del mismo día en que se hubiera causado, prolongando la jornada de trabajo por el tiempo que corresponda también hasta el máximo de 5 minutos.

3. Horarios Plataforma

- o Lunes a jueves: jornada partida de 8 horas diarias, con horario de entrada flexible entre las 7 h. y las 10 h., y un horario de salida, con carácter general, no más tarde de las 19:30 h.

La interrupción para la comida tendrá una duración mínima de 30 minutos y hasta un máximo de 1 hora.

- o Viernes de todo el año: jornada continuada de 6 horas y 20 minutos, con horario de entrada flexible entre las 7 h y 10 h., y un horario de salida, con carácter general, no más tarde de las 19:30 h.

Por la propia naturaleza del servicio y colaboración con equipos de otros países, la distribución anterior será de aplicación a excepción de los equipos autoorganizados, los cuales tendrán flexibilidad horaria de lunes a viernes siempre que no superen la distribución semanal de 38:20 horas, así como los descansos mínimos regulados en el Estatuto de los Trabajadores.

Horarios de Navidad: 5 de enero, 24 y 31 de diciembre, jornada continuada con horario de entrada flexible entre las 8 h. y las 10 h., salida entre las 13 h. y las 15 h.

Si por razones de actividad, resultase necesario prestar servicios a partir de las 15 horas, previa información a la Representación Legal de las personas trabajadoras, la empresa puede cubrir dicha necesidad a través de los mecanismos recogidos en el artículo 11 del presente Convenio Colectivo.

Los ajustes de recuperación necesarios que cada mes natural pudieran producirse por no realizar el deslizamiento necesario para cumplir 8 o 6 horas y 20 minutos, respectivamente, deberán efectuarse, no más tarde del último día del segundo mes siguiente, excepto los derivados de diciembre cuya recuperación deberán realizarse antes del 31 de enero del año siguiente. A estos efectos, previo acuerdo con el responsable directo se permitirá retrasar la hora de salida de lunes a viernes hasta las 20:30 h.

INFORMACIÓN ADICIONAL SOBRE JORNADA Y HORARIOS:

El mes de noviembre de cada año de vigencia del presente Convenio Colectivo, en el ámbito de la Comisión Mixta del Convenio, se valorará el desarrollo y eficacia de los horarios establecidos. El primer análisis por parte de la Comisión Mixta se efectuará en noviembre de 2025.

Serán **festivos** para toda la plantilla y para todos los efectos los siguientes días, 1 de enero, 6 de enero, 1 de mayo, 12 de octubre, 1 de noviembre y 25 de diciembre.

En el supuesto de que, por razones de actividad, resultase necesario prestar servicios en sábados, domingos o festivos, la empresa puede cubrir dicha necesidad a través de los mecanismos recogidos en el artículo 11 del presente Convenio Colectivo de la siguiente forma:

- Previa información a la representación legal de las personas trabajadoras.
- Con personas trabajadoras que voluntariamente lo acepten.
- Respetándose los descansos legalmente establecidos.

Semana de Jornada Intensiva:

Las personas trabajadoras podrán disfrutar cada año de una semana de jornada continuada que deberá necesariamente iniciarse en lunes finalizando en viernes en el horario de 8 a 15 horas.

El disfrute del anterior periodo de jornada continuada podrá efectuarse a lo largo del año natural, con carácter general, previo acuerdo con la persona responsable de la unidad organizativa a la que se pertenezca. En todo caso, el horario continuado ante circunstancias excepcionales y justificadas deberá preservar la organización del trabajo de cada unidad, así como la atención del servicio y asistencia a reuniones que requieran la presencia de la persona trabajadora, sin perjuicio de que las mismas tratan de ser convocadas preferentemente dentro de la franja horaria común obligatoria.

ARTÍCULO 11. HORAS EN SÁBADO, DOMINGO O FESTIVO. HORAS EXTRAORDINARIAS, GUARDIAS, INTERVENCIONES Y DISPONIBILIDAD.**o HORAS EN SÁBADO, DOMINGO O FESTIVO**

El número de horas trabajadas en sábado, domingo o festivo será, atendiendo siempre a las características organizativas y funcionales de la empresa, voluntario, y supondrá el devengo en favor de la persona trabajadora de un incremento del 75% sobre el valor del salario hora individual que se obtendrá dividiendo el importe de la retribución salarial total por año entre el número de horas que componen la jornada anual y que se encuentra regulada en el artículo 10 del presente Convenio. Por tanto, se compensará el importe de las horas trabajadas en los días festivos.

Adicionalmente, por cada día de trabajo en sábado, domingo y festivo las personas trabajadoras tendrán derecho a un día de descanso compensatorio equivalente al número de horas trabajadas.

Atendiendo al artículo 55 del Convenio Colectivo del Sector Seguros, lo anterior no será de aplicación cuando la persona trabajadora hubiera sido contratada específicamente para realizar su trabajo en festivos y en su retribución se haya tenido en cuenta esta circunstancia. En este caso, la persona trabajadora recibirá el salario acordado.

o HORAS EXTRAORDINARIAS

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, las que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo. Con carácter general, serán voluntarias, si bien, la Compañía podrá requerir a las personas trabajadoras a realizarlas cuando lo exijan las necesidades del negocio, siempre dentro de los límites legales establecidos en el artículo 35 Estatuto de los Trabajadores.

Las horas extraordinarias realizadas serán compensadas, preferentemente, con tiempos equivalentes de descanso retribuido.

o GUARDIAS, INTERVENCIONES Y DISPONIBILIDAD (PLATAFORMA)**A) Ámbito de aplicación.**

Las personas trabajadoras pertenecientes a Plataforma que en la actualidad se encuentren en el régimen de «disponibilidad e intervención» y los que de manera fehacientemente voluntaria en un futuro puedan acceder al mismo, así como las nuevas incorporaciones.

B) Definición y alcance de las situaciones de disponibilidad e intervención.

- a. Disponibilidad:** Por situación de disponibilidad se entenderá aquella posición, referida a sábado, domingo o festivo, o tarde/noche efectiva tras finalización de la jornada y hasta el comienzo de la siguiente jornada en día laborable, en la que la persona trabajadora, a instancia de la empresa, permanece a disposición de la misma para realizar las actividades propias de forma remota, o en su caso, acudir al puesto de trabajo, para cubrir una necesidad sobrevenida y no planificada que permita resolver incidencias que afecten a entornos productivos y/o con impacto en el negocio. En ningún caso el tiempo de disponibilidad que no conlleve prestación de servicios por parte de la persona trabajadora será considerado tiempo efectivo de trabajo de la misma.
- b. Intervención en situación de disponibilidad:** Por intervención en situación de disponibilidad se entenderá la prestación de servicios efectivos, bien de forma remota, o en su caso,

presencial en el centro de trabajo que se realiza en sábado, domingo o festivo, o tarde/noche efectiva tras finalización de la jornada y hasta el comienzo de la siguiente jornada en día laborable. Las personas trabajadoras que, se encuentren en una situación de disponibilidad deberán atender las necesidades extraordinarias o urgentes que puedan surgir en un plazo máximo de 60 minutos.

C) El resto de las condiciones se regularán a través del Anexo II de este Convenio.

ARTÍCULO 12: VACACIONES

El personal de la empresa disfrutará de 26 días laborables de vacaciones anuales.

El citado periodo se disfrutará preferentemente entre los meses de junio a septiembre, ambos inclusive.

Las vacaciones podrán elegirse libremente, previo acuerdo con la persona responsable de la unidad organizativa a la que pertenezca y sin límite de fraccionamiento, hasta el 31 de diciembre. Excepcionalmente se podrán disfrutar hasta un máximo de 8 días en el ejercicio siguiente del devengo hasta el 31 de marzo, sin perjuicio de las excepciones que más adelante se indican.

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 podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no haya transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se han originado.

El personal que ingrese o cese a lo largo del año tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones que le correspondan, en función del tiempo de permanencia dentro del año en que se trate.

La persona trabajadora que en el transcurso del año de que se trate cumpla 60 o más años, y hasta el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación establecida legalmente, verán incrementadas las vacaciones reguladas en este artículo con arreglo a la siguiente escala: 60, 61 y 62 años de edad, 2 días laborables; 63, 64, y 65 años de edad, 4 días laborables.

ARTÍCULO 13. PERMISOS Y OTROS BENEFICIOS – CONCILIACIÓN VIDA FAMILIAR Y LABORAL.

PERMISOS REMUNERADOS

La empresa concederá con carácter remunerado, sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente, mediando aviso y justificación, las licencias que se soliciten en los supuestos y con los límites que a continuación se relacionan:

- a. **Matrimonio de persona trabajadora o registro de pareja de hecho:** 16 días naturales a contar desde el primer día laborable siguiente a la fecha de la celebración.
- b. **Nacimiento de hijo/a, adopción o guarda con fines de adopción o acogimiento:** la persona trabajadora tendrá derecho a la suspensión del contrato en los términos y duración establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.
- c. En los casos de **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: Cinco días laborables.

En estos casos será el facultativo que atienda al familiar enfermo el que determine la concurrencia o no de la gravedad en la enfermedad, intervención quirúrgica y/o accidente.

Con el objeto de favorecer su mejor utilización acorde con la finalidad del precepto este permiso contemplado en el párrafo anterior podrá disfrutarse por horas.

- d. **Fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad:** tres días laborables. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.
- e. **Funerales o celebraciones religiosas por fallecimiento** indicado en el apartado d) del presente artículo, la parte de jornada correspondiente.
- f. **Mudanza:** traslado del domicilio habitual de la persona trabajadora, 1 día natural.
- g. **Para cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal legalmente establecidos,** se concederá permiso por el tiempo indispensable. Si estas diligencias llevaran consigo el percibo de una indemnización, se descontará su importe de los haberes de la persona trabajadora.
- h. **Permisos para exámenes,** un máximo de diez días laborables al año en los términos establecidos en el Convenio General del Sector Seguros.
- i. **Permiso de lactancia:** Por lactancia y/o cuidado de un hijo/a menor de nueve meses, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

La persona trabajadora que ejerza este derecho por su voluntad, expresada formalmente con anterioridad al momento de su reincorporación después del periodo de descanso por nacimiento de hijo/a, adopción o guarda con fines de adopción o acogimiento, podrá sustituir este derecho por un permiso retribuido de quince días laborables con la misma finalidad, y de catorce días laborables por cada hijo/a, incluido el primero, en los supuestos de parto múltiple, ejercitándolo en ambos supuestos de forma ininterrumpida a continuación del periodo de descanso por Nacimiento de hijo/a, adopción o guarda con fines de adopción o acogimiento.

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.

- i. **Preparación al parto:** Las personas trabajadoras que acrediten la imposibilidad de acudir a los cursos de preparación al parto fuera del horario laboral, podrán hacerlo en horario laboral.
- j. Permisos dirigidos a las personas trabajadoras con **hijos/as con discapacidad:**

Reuniones escolares: Las personas trabajadoras que tengan hijos/as con una discapacidad igual o superior al 33% oficialmente reconocida, contarán dentro del año natural con un permiso remunerado para asistir a 3 reuniones escolares o tutorías en el centro educativo al que están inscritos sus hijos/as.

Permiso retribuido para padres y madres de hijos/as con discapacidad: Las personas trabajadoras con hijos/as con discapacidad no inferior al 33%, acreditado mediante informe médico oficial, tendrán derecho a un permiso retribuido a disfrutar de forma ininterrumpida a continuación del descanso por nacimiento de hijo/a, adopción o guarda con fines de adopción o acogimiento, en su caso, del permiso por lactancia acumulado que se prolongará hasta que el niño/a cumpla 1 año de edad.

En el supuesto que la discapacidad se declarara con posterioridad a la incorporación de la persona trabajadora por finalización del periodo de descanso por nacimiento de hijo/a,

adopción o guarda con fines de adopción o acogimiento, y/o lactancia, se podrá seguir optando al permiso hasta que el niño/a cumpla 1 año de edad.

- k. Hasta un máximo de cuatro **consultas médicas** al año de la propia persona trabajadora, debiendo aportar justificante de carácter oficial donde quede constancia expresa del día, así como de las horas de entrada y salida.

Las personas trabajadoras que tuviesen que superar las cuatro consultas médicas anuales previstas en el párrafo anterior, podrán realizarlas si bien deberán recuperar el tiempo de trabajo destinado a las mismas, debiendo coordinarse a estos efectos con su superior jerárquico. La recuperación podrá efectuarse al margen de las horas de asuntos particulares reguladas en el presente convenio colectivo.

Este máximo de cuatro consultas médicas al año no aplicará en caso de tratamientos por enfermedad grave, crónica y/o sobrevenida, así como consultas de especialistas que no puedan realizarse fuera de horario de trabajo. En estos casos las consultas ascenderán a todas aquellas necesarias para la mejora de la salud de las personas trabajadoras.

- l. **Causa de fuerza mayor:** las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, aportando los trabajadores/as, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

Dichos permisos deberán disfrutarse en la fecha en que se produzca la situación que los origina, sin poder trasladarlos a los días naturales o laborables inmediatos. No obstante, en los supuestos de accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, los días de permiso podrán disfrutarse mientras permanezca el hecho causante que origina el permiso.

- m. **Dos días de puente:** Toda persona trabajadora con una antigüedad mínima de seis meses en la empresa podrá acceder, preservando siempre la buena organización de la empresa, a dos días libres remunerados, a su conveniencia y localizado como inmediatamente anterior o posterior a cualquier otro que fuera festivo excluyendo los domingos

Cualquier otro permiso no contemplado entre los expuestos anteriormente tendrá carácter no remunerado.

PERMISOS NO REMUNERADOS

- a. La persona trabajadora previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo por **asuntos particulares** hasta un máximo de 30 horas al año, preavisando a la Empresa con una antelación de al menos 48 horas, siempre que las circunstancias y naturaleza del asunto lo permitan. En estos supuestos, las horas o días que se disfruten lo serán a cambio de recuperación, o a cuenta de vacaciones, o sin derecho a remuneración optándose de común acuerdo por cualquiera de estas posibilidades.
- b. La persona trabajadora, ausente por vacaciones o permiso está obligado a incorporarse a su puesto de trabajo al día siguiente del vencimiento de aquellos. En el caso de que pudiera justificar cumplidamente su retraso en la incorporación al trabajo y las circunstancias que le impidieron solicitar la correspondiente prórroga, se consideraran justificados los días de retraso en su incorporación, pero le serán descontados si así procediera.
- c. Con carácter excepcional, la persona trabajadora podrá disponer de un **único permiso no retribuido de hasta treinta días naturales** de duración, en cada anualidad del presente Convenio de Allianz Direct, siempre que las circunstancias de la producción, a juicio discrecional de la Empresa, así lo permitan.
- d. **Adopción en el extranjero:** hasta un mes de duración, acumulable al del punto 2.c) anterior del presente artículo. Las personas trabajadoras que pretendan hacer uso de este

permiso deberán comunicar con la antelación suficiente la realización de un proceso de adopción y los previsibles desplazamientos derivados de dicho proceso, para que la Empresa pueda resolver con tiempo sus necesidades organizativas.

- e. La persona trabajadora, previo aviso y justificación podrá **cambiar su horario habitual** de trabajo 3 días al año. Para ejercitar este permiso se atenderá a los siguientes requisitos:
- Sólo podrá solicitarse por personas que tengan horarios de trabajo fijos.
 - La petición deberá ser autorizada por la persona responsable del área.
 - La modificación en ningún caso afectará al cómputo de la jornada anual oficial, ni se podrán realizar en días festivos en los que se presten servicios.
 - Los días de cambio de horario habitual solicitados no podrán ser consecutivos. Durante los días en los que se realice la modificación de cambio horario, la persona no podrá ausentarse por otros motivos a no ser que los mismos se produzcan de forma súbita.
- f. La persona trabajadora tendrá derecho a un **permiso parental de hasta 8 semanas**, para el cuidado de hijo/a o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que cumpla ocho años, de conformidad con los términos establecidos en los artículos 45 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

MEDIDAS DE CONCILIACION ADICIONALES

- **Adecuación de la jornada en los supuestos de enfermedad grave o accidente.**

Aquellas personas trabajadoras que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición.

- **Adecuación de la jornada en los supuestos de formación.**

Aquellas personas trabajadoras, que se encuentren cursando una formación específica relacionada con las funciones que desempeña en el puesto de trabajo, y así lo requieran para poder conciliar el trabajo con la asistencia a las clases, podrán solicitar la adecuación necesaria de la jornada, siempre que las necesidades organizativas y de negocio lo permitan, a fin de poder adaptar las necesidades de la persona trabajadora durante este hecho, posibilitando las opciones de teletrabajo, jornada intensiva, así como otras opciones a valorar mientras dure dicho periodo de formación.

ARTÍCULO 14: FORMACIÓN

La formación profesional buscará la calidad, productividad y competencia adecuadas de la persona trabajadora en su puesto/funciones.

En armonía con el principio anterior, la formación debe contribuir al desarrollo profesional de la persona trabajadora potenciando sus capacidades y contribuyendo a mejorar sus expectativas profesionales y personales.

Los planes de formación estarán coordinados en su estructura y planificación con las necesidades de la empresa en función de su plan estratégico.

La formación profesional se estructurará en cuatro niveles y ámbitos de actuación:

1. Formación capacitación: Para personal de nuevo ingreso.
2. Formación multifuncional. Dirigida a los diferentes grupos y niveles profesionales.
3. Formación especializada: Para el puesto de trabajo.
4. Formación de desarrollo: Orientadas tanto al reciclaje como a las nuevas tecnologías, productos y sistemas.

Los programas de formación estarán enmarcados dentro de los sistemas de promoción profesional, debiendo contarse con la colaboración, asistencia y participación de la representación de las personas trabajadoras.

De conformidad, y con los efectos, términos y condiciones previstos en el artº 22 del Convenio General del Sector Seguros, el número de horas de formación determinadas para cada persona trabajadora anualmente dentro del cómputo anual de jornada, en términos de media por persona, será de 20 horas en cuyo cumplimiento se garantizará la universalidad en el acceso a la formación, y la no discriminación por razón de género, edad y nivel profesional.

ARTÍCULO 15: SALUD LABORAL

En cuantas materias afecten a la seguridad y salud en el trabajo, será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, el RD 39/1997 de 17 de enero de 1997, que regula el Reglamento de Servicios de Prevención, y su normativa de desarrollo con mención específica de cuanto afecte a la vigilancia del estado de salud de las personas trabajadoras en función de los riesgos inherentes al trabajo y en materia de representación del personal, en cuanto a los delegados y delegadas de Prevención y Comité de Seguridad y Salud.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a una revisión médica a cargo de la empresa que se llevará a cabo de conformidad con lo establecido en la legislación vigente, aunque se ofrecerá con una mayor frecuencia, con carácter anual. Se efectuarán dentro del horario laboral siempre que fuera posible, en el centro médico donde la misma indique. En casos específicos y de existir justificación para ello, la empresa facilitará la realización de revisiones médicas especiales para evaluar las posibles repercusiones en la salud derivadas de las condiciones de los puestos de trabajo.

Adicionalmente a lo establecido en la legislación vigente, con carácter anual, la empresa ofrecerá pruebas complementarias (reconocimiento ginecológico para las mujeres y urológico para los hombres) de acuerdo con los protocolos médicos establecidos al respecto según la edad.

La empresa adoptará en todo momento las medidas preventivas necesarias para favorecer la salud de las personas trabajadoras, facilitando las medidas ergonómicas adecuadas para el personal en sus puestos de trabajo y especialmente en la utilización de equipos informáticos, así como en la vigilancia de los riesgos psicosociales.

La Empresa adoptará en todo momento las medidas preventivas necesarias para favorecer la salud de las personas trabajadoras, facilitando las medidas ergonómicas adecuadas para el personal en sus puestos de trabajo y especialmente en el manejo de los aparatos informáticos.

Durante los períodos de embarazo y/o lactancia de hijo/a menor de 9 meses, la trabajadora no podrá ser trasladada, desplazada en comisión de servicio ni cambiada de puesto de trabajo que implique destino a otro municipio, salvo de común acuerdo o a petición de la interesada.

Cuando la trabajadora notifique a la empresa su embarazo, alegando una posible incompatibilidad con las condiciones de su puesto de trabajo respecto de su estado, se procederá a la evaluación del mismo adoptando las medidas necesarias para evitar que pueda estar expuesta a situaciones de riesgo que afecten negativamente a su salud o a la del feto.

La formación que deban recibir las personas trabajadoras en materia de prevención, de acuerdo a cuanto estipula el art. 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, constituirá parte de los programas formativos de la Empresa, incluyéndose en el Plan Anual de Formación.

En materia de estrés relacionado con el trabajo, se establece el compromiso de promover un entorno de trabajo en el que tanto la salud y bienestar de las personas trabajadoras como el desempeño y productividad, se perciban con la misma relevancia.

En este ámbito y dado que el estado de salud de las personas puede incidir también directamente en los procesos, entornos y resultados de la empresa, las partes creen conveniente prestar una especial atención a la protección de la salud de las personas trabajadoras, tanto en el puesto de trabajo y la vida profesional como en la vida personal, y se comprometen a continuar aportando nuevas medidas y acciones específicas dirigidas a alentar a todas las personas trabajadoras para que gestionen adecuadamente las situaciones personales y/o profesionales que pueden ser generadoras de estrés utilizando los medios que, en esta materia, se vienen ofreciendo en el marco de la gestión de la salud y la prevención de los riesgos en el puesto de trabajo.

Teniendo en cuenta el grave problema que supone el absentismo por causas no justificadas y el perjuicio que supone para la Empresa, para las personas trabajadoras de la misma y para la Seguridad Social, la representación de las personas trabajadoras se compromete a difundir entre el personal la necesidad de cooperar en su solución. Al mismo tiempo, el comité colaborará con la empresa buscando soluciones y proponiendo medidas para la eliminación del absentismo no justificado.

Este órgano se dotará de un Reglamento de funcionamiento adecuado.

CAPÍTULO IV. – RETRIBUCIONES

ARTÍCULO 16: ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

La estructura retributiva queda configurada por los conceptos estipulados en el Convenio General del Sector Seguros y que son:

1. Salario Base:

Se distribuye en doce pagas mensuales ordinarias más tres extraordinarias pagaderas en junio, octubre y diciembre.

2. Complemento por Experiencia:

Se distribuye en doce pagas mensuales ordinarias más tres extraordinarias pagaderas en junio, octubre y diciembre.

3. Complemento de Compensación por Primas:

Está compuesto por dos pagas que integran los conceptos de sueldo base de nivel retributivo mensual y complemento por experiencia mensual. Dicho complemento se distribuye en doce fracciones mensuales ordinarias.

4. Complemento de Adaptación Individualizado:

Este plus se percibirá exclusivamente por aquellas personas trabajadoras a las que hasta el 31/12/2003 se les hubiera venido abonando alguno de los conceptos extinguidos que se relacionan a continuación: “importe del Salario Base, establecido en el Convenio de Fénix Directo 1996-1998 prorrogado hasta el 31/12/2003, que excediera del importe de Salario Base detallado en el punto 1 anterior”, “Importe de antigüedad establecido en el anterior Convenio de Fénix Directo 1996-1998, prorrogado hasta el 31/12/2003 que excediera del Complemento por Experiencia que se detalla en el punto 2 anterior” y que “asimismo exceda del Complemento de Compensación por Primas” regulado en el punto 3 del presente artículo que se adicionará el antiguo concepto de “Plus Convenio que establecía el anterior Convenio de Fénix Directo 1996-1998, prorrogado hasta el 31/12/2003”.

Se distribuye en 12 abonos mensuales ordinarios más tres extraordinarios pagaderos en junio, octubre y diciembre.

En materia de Sueldo Base, Complemento de Adaptación Individualizado, Complemento por Experiencia, se estará a cuanto establezca en cada momento el Convenio General del Sector Seguros, aplicándose de acuerdo con la graduación de grupos y niveles establecida en el Capítulo II del presente Convenio de Allianz Direct.

Además de las reseñadas y como integrantes de la estructura propia de la compañía se estipulan los conceptos que se relacionan a continuación:

5. Plus “ad-personam”:

Engloba a los anteriores conceptos establecidos en el anterior Convenio de Fénix Directo 1996-1998, prorrogado hasta el 31/12/2003 sobre “Complemento Congelado de Antigüedad” y el Complemento Personal de Producción” así como la “retribución variable” que se encontraba establecida para 2003 por importe de 1.226,06 €.

Esta partida será de aplicación exclusivamente para las personas trabajadoras que se encontraran prestando sus servicios de manera efectiva a 31/12/2003.

La cantidad resultante no tendrá la condición de absorbible ni de compensable. Asimismo, no estará sujeta a revalorización y se distribuirá en doce abonos mensuales ordinarios.

6. Complemento Personal Voluntario:

Engloba el anterior concepto de "Plus Función" que se encontraba establecido en el anterior Convenio de Fénix Directo 1996-1998, prorrogado hasta el 31/12/2003 y se distribuye en doce fracciones mensuales ordinarias.

Este Plus tiene la característica de ser compensable y absorbible y se devengará por las personas trabajadoras que lo tengan reconocido expresamente por parte de la empresa.

ARTÍCULO 17: REVISIÓN Y REGULARIZACIÓN DE LA ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio de Allianz Direct que se especifican a continuación serán objeto de revisión y regularización, en los términos que se indican más adelante:

Las partidas "Sueldo Base", "Complemento de Adaptación Individualizado", "Complemento por Experiencia" y el "Complemento de Compensación por Primas" serán objeto de revisión y regularización para los años de vigencia del presente Convenio en los términos que se establezcan en el Convenio General del Sector Seguros.

ARTÍCULO 18: COMPENSACIÓN POR COMEDOR

Las personas trabajadoras que realicen la jornada oficial, por cada día que realicen de forma efectiva jornada partida, tendrán derecho a la siguiente compensación por comedor, por los valores que a continuación se indican, a partir del año 2024:

- Año 2024: 12,24 €

- Año 2025: 12,48 €.

- Año 2026: 12,73 €.

- Año 2027: 12,99 €.

El importe percibido por esta partida en ningún caso se tendrá en consideración a efectos del cálculo de indemnizaciones por despido o cese.

En todo caso, esta compensación no se abonará a aquellas personas trabajadoras que estén en situación de IT o con ausencias al trabajo que impliquen la no realización de la jornada partida.

El exceso de abono sobre el límite exento definido para este concepto en cada momento por el Boletín Oficial del Estado, en el caso de las personas que tienen esta asignación por medio de tarjeta restaurante, tendrá la consideración de salario en especie, quedando sujeto dicho exceso a las retenciones de impuesto que en función de ello sean aplicables.

Para quienes la perciben a través de su nómina, esta asignación quedará sujeta a la retención de impuestos que sea aplicable.

CAPÍTULO V. – PRESTACIONES SOCIALES

ARTÍCULO 19: PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS POR INCAPACIDAD TEMPORAL O RIESGO DURANTE EL EMBARAZO, O SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR NACIMIENTO, ADOPCIÓN O GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN Y ACOGIMIENTO DE MENOR.

- 1) Cuando la persona trabajadora se encuentre en situación de incapacidad temporal laboral debida a enfermedad o accidente, sea o no sea laboral, o riesgo durante el embarazo, o en situación de suspensión del contrato por nacimiento, adopción o guarda con fines de adopción y acogimiento de menor la Empresa abonará la diferencia entre la prestación que reciba del Régimen General de la Seguridad Social y el sueldo que le correspondería de estar en activo de conformidad con lo que establece el Convenio General del Sector Seguros. Si percibiera o tuviera derecho a percibir algún subsidio o indemnización por parte de la Seguridad Social, sólo abonará la Empresa la diferencia entre la indemnización que

le corresponda por cualquiera de estos conceptos y los ingresos netos de la persona en servicio activo.

- 2) La persona trabajadora con derecho a percibir prestación por parte de la Seguridad Social que incurra en falta que le prive de tal derecho, perderá también automáticamente el de percibir la parte suplementaria a cargo de la empresa.

- 3) En caso de faltas habituales al trabajo debidas a enfermedad, no superior a tres días de duración, sin aportación del justificante médico correspondiente, la empresa minorará las cantidades que a su cargo debiera satisfacer, como complemento a la prestación por incapacidad laboral transitoria, de acuerdo con la siguiente escala:
 - A la tercera ausencia: 25%
 - A la cuarta ausencia: 50%
 - A partir de la quinta ausencia: 100%

ARTÍCULO 20: SEGURO DE VIDA

Con efectos de la fecha de la firma del presente Convenio Allianz Direct, la Compañía otorgará, a su exclusivo cargo y para las personas trabajadoras en plantilla, un seguro de grupo, modalidad temporal anual renovable, con las coberturas y capitales asegurados que se describen a continuación durante la vigencia del presente Convenio, que sustituyen las previsiones contenidas en el artículo 60 del Convenio General del Sector Seguros:

Coberturas Aseguradas - Seguro Principal:

Fallecimiento por cualquier causa.

- Incapacidad permanente total por cualquier causa.

El importe del capital asegurado para estas coberturas será de 84.985 €.

Cobertura Asegurada - Seguros Complementarios:

- Fallecimiento por accidente.

El importe del capital asegurado para esta cobertura será de 84.985 €.

La cobertura de "Fallecimiento por cualquier causa", de este seguro, se prolongará para las personas trabajadoras en situación pasiva, hasta que cumplan los setenta y cinco años, siempre que exista algún beneficiario, cónyuge o descendiente, designado por la persona trabajadora.

ARTÍCULO 21: OTROS SEGUROS DEL PERSONAL

Las personas trabajadoras en activo que suscriban con la misma seguros sobre sus bienes o riesgos particulares no lucrativos y de los cuales sean titulares ellos mismos, disfrutarán de un precio especial, consistente en la aplicación de la tarifa de riesgo según nota técnica vigente en cada momento y para cada ramo de seguro, más un 5% en concepto de gastos de administración.

ARTÍCULO 22: DISCAPACIDADES

a) Reconocimiento situación de discapacidad de las personas trabajadoras:

A las personas trabajadoras en activo, que no se encuentren en situación de suspensión de contrato por motivo de incapacidad, y que les sea reconocida una discapacidad igual o superior al 33% a partir de la entrada en vigor del nuevo Convenio, se les abonará en la mensualidad siguiente a la que acrediten dicha situación, y por una única vez, la cantidad de 1.000 €.

b) Ayuda ante situaciones de discapacidad de hijos de las personas trabajadoras en activo:

En el caso de discapacidades físicas o psíquicas de hijos/as de las personas trabajadoras en activo, declaradas médicamente como superiores al 30% la empresa concederá en concepto de ayuda, las

cantidades que a continuación se especifican y que serán abonadas anualmente junto con la nómina del mes de septiembre de cada año:

- Discapacidades en grado igual o superior al 30%: 1.220 €.
- Discapacidades en grado igual o superior al 65%: 2.440 €.
- Discapacidades en grado igual o superior al 75%: 3.660 €.

ARTÍCULO 23: PREMIOS DE VINCULACIÓN Y/O PERMANENCIA

1. Premios de Vinculación: Todas las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio percibirán el premio de vinculación que a continuación se detalla:

- Al cumplir 25 años de servicio en la Compañía: 800 €.
- Al cumplir 35 años de servicio en la Compañía: 1.100 €.
- Al cumplir 40 años de servicio en la Compañía: 3.190 €.
- Al cumplir 50 años de servicio en la Compañía: 4.200 €.

2. Premios de Permanencia: Las personas trabajadoras que al jubilarse no hubieran cumplido los cuarenta años de servicio en la empresa ésta les abonará los siguientes premios de permanencia:

- De 30 a 33 años de servicio: 1.275 €.
- De 34 a 35 años de servicio: 1.750 €.
- De 36 a 37 años de servicio: 2.230 €.
- De 38 a 39 años de servicio: 2.705 €.

Para el cómputo de los años de prestación de servicio en la Empresa, a efectos de la percepción de los premios reseñados en el párrafo anterior se incluirá el año en que se cumpla la edad de jubilación.

Según lo expuesto, las personas trabajadoras que se jubilen con más de 39 años de prestación de servicio, sin haber cumplido los 40 años, percibirán de la Empresa un Premio de Permanencia por importe de 3.185 €.

Las personas trabajadoras que, al jubilarse, hubiesen prestado más de 40 años y menos de 50, de servicio a la Compañía, se les abonará un 10% del premio por cada año o fracción que exceda de 40.

ARTÍCULO 24: CESTA DE NAVIDAD

Con motivo de las fiestas navideñas la empresa hará entrega a todas las personas trabajadoras de una cesta o lote de Navidad, por los valores que a continuación se indican:

- Año 2024: 158 €.
- Año 2025: 161 €.
- Año 2026: 164 €.
- Año 2027: 167.5 €.

Aquellas personas trabajadoras que lo prefieran y lo soliciten mediante el formulario habilitado al efecto, antes del 30 de septiembre de cada año, podrán percibir el importe señalado mediante cheque regalo.

En ambos casos el importe aplicado tendrá la consideración de salario en especie, estando sujeto a la retención de impuestos aplicables como tal.

ARTÍCULO 25: AYUDA PARA ESTUDIOS
1. Ayudas para estudios de personas trabajadoras:

La empresa podrá costear, parcial o totalmente, aquellos estudios de personas trabajadoras que lo soliciten y que se consideren de interés mutuo, para la Empresa y la persona, para el mejor desarrollo de su puesto de trabajo y se refieran a titulaciones homologadas oficialmente.

La Empresa presupuestará en el último trimestre de cada año y para el año siguiente, en base a las solicitudes que en este sentido se le curse, y hayan sido aprobadas, la cantidad suficiente para atenderlas según el criterio expresado en el presente artículo, garantizando en todo caso, el 25% del total del importe de las ayudas solicitadas.

Las personas trabajadoras que hayan disfrutado de las ayudas contempladas en este artículo estarán obligadas a devolver a la empresa las cantidades percibidas y la compensación de gastos y ausencias, en el caso de que cesen de prestar servicios por baja voluntaria o despido procedente en la empresa antes del término de cinco años, a contar desde el día en que concluyeron los estudios que se hayan realizado al amparo de este artículo.

2. Ayudas para estudios de hijos/as de personas trabajadoras:

Durante la vigencia del presente Convenio a los hijos/as del personal en plantilla en activo y huérfanos del personal en plantilla en activo, siempre que ostenten una antigüedad mínima de un año en la empresa, solteros, menores de veintiséis años de edad que convivan con ellos a sus expensas y que no disfruten de remuneración de ninguna clase, se les asignará con cargo a la empresa y en concepto de ayuda de estudios las siguientes cantidades anuales:

TIPO DE ESTUDIO	2024	2025	2026	2027
Guardería infantil y Enseñanza preescolar	615,70	628,01	628,01	640,57
Educación Primaria y Primero y Segundo de Secundaria	841,15	857,97	857,97	875,13
Tercero y Cuarto de Educación Secundaria	1.218,81	1.243,18	1.243,18	1.268,05
Primero y Segundo de Bachillerato y Formación Profesional Grado Medio	1.333,25	1.359,91	1.359,91	1.387,11
Enseñanza Universitaria y Formación Profesional Grado Superior	1.371,02	1.398,44	1.398,44	1.426,41

Aquellas personas trabajadoras que sean declaradas en situación de Incapacidad Permanente Absoluta y Gran Invalidez se interpretarán que continúan en activo a efectos de las ayudas anteriormente descritas en este artículo y hasta los 65 años de edad.

Estas ayudas se concederán por unidad familiar y serán incompatibles con cualesquiera otras de carácter público o privado que perciba el beneficiario.

El abono de estas cantidades se efectuará entre los meses de octubre y noviembre de cada año.

En el supuesto de discrepancia las personas trabajadoras podrán dirigirse a la Comisión Mixta.

ARTÍCULO 26: ANTICIPOS

- Las personas trabajadoras tienen derecho a percibir, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.
- En caso de enfermedad grave o necesidades urgentes de la propia persona trabajadora, de su cónyuge, padres o hijos/as que dependen económicamente de él/ella, la empresa podrá conceder anticipos especiales de hasta un máximo de seis veces el ingreso bruto mensual de carácter ordinario. La petición de estos anticipos deberá hacerse a la empresa acompañando dictamen médico o justificación que acredite la necesidad. La empresa podrá someter el caso al dictamen de otro facultativo, ajeno a las partes y denegar o reducir el anticipo, cuando el nuevo dictamen no reconozca, total o parcialmente aquella necesidad.

Se reintegrarán en el ejercicio fiscal de su concesión. En el caso de que ello no fuera posible, la cantidad pendiente de amortización será considerada como un préstamo, devengando a partir de ese momento el interés legal del dinero que se publica anualmente en el Boletín Oficial del Estado.

- El personal afectado por el presente Convenio, con un mínimo de permanencia en la empresa de dos años, tendrá derecho a la concesión de anticipos para hacer frente a gastos extraordinarios por razón de matrimonio/divorcio de la persona trabajadora, o en caso de ser víctima de violencia de género (hasta 5 mensualidades de sueldo tabla), así como gastos de matrícula y libros de las personas trabajadoras o sus hijos (hasta dos mensualidades de sueldo tabla). También en dicho ámbito, en coordinación con el régimen de anticipos que pudiera existir en la misma, se concretará la forma de justificar la causa que origina la solicitud del anticipo, los plazos de amortización (máximo de dos años), mediante retenciones en nómina de los mismos (hasta el 20% del sueldo base de cada momento), así como el número máximo de solicitudes que puedan atenderse y la necesidad de amortización inmediata en caso de cese.
- Los anticipos deberán ser amortizados por la persona trabajadora en su totalidad al momento de causar baja en la Empresa por cualquier motivo.

ARTÍCULO 27: PRÉSTAMOS

Las personas trabajadoras en activo, con una antigüedad mínima de tres años, podrán solicitar préstamos para la adquisición de vivienda habitual, obras de acondicionamiento de la misma, o de aquellas otras que se refieran a necesidades graves o urgentes de las personas trabajadoras en las siguientes condiciones:

1. Adquisición de vivienda: hasta 24.280 €, a amortizar en un plazo máximo de diez años.
2. Obras de acondicionamiento: hasta 12.140 €, a amortizar en un plazo máximo de cinco años.
3. Necesidades graves o urgentes de las personas trabajadoras: hasta 4.555 €, a amortizar en un plazo máximo de tres años.

El interés que devengarán estos préstamos será el legal del dinero que se publica anualmente en el Boletín Oficial del Estado y se amortizarán mediante doce cuotas anuales deducidas en nómina referidas a los pagos de carácter ordinario y que comprenderán devolución del capital más intereses.

A los fondos de préstamos cuyo límite global estará establecido en los importes que se detallan a continuación, revertirán tanto las amortizaciones como los intereses, hasta alcanzar el mencionado límite.

- Fondo máximo de 151.755 €: en relación a los préstamos para adquisición de vivienda habitual y obras de acondicionamiento de la misma y,

- Fondo máximo de 30.350 €: para los préstamos referidos a necesidades graves o urgentes de las personas trabajadoras.

No se podrá solicitar otro préstamo hasta haber amortizado totalmente el anterior, siendo incompatible el disfrute simultáneo de varios préstamos de la misma naturaleza con excepción del préstamo para atender necesidades graves o urgentes los cuales se podrán solicitar con independencia de que tenga otro concedido por parte de la empresa.

Para la concesión del préstamo se precisará la contratación de un seguro de vida específico designando como beneficiario de la póliza a la compañía, así como un seguro de incendios obligatorio para el caso de adquisición de vivienda habitual.

La extinción del contrato de trabajo por cualquier causa, dará lugar a la finalización definitiva de los plazos de amortización pendientes por los préstamos que le hubieran sido concedidos, quedando facultada la empresa para compensar total o parcialmente la deuda pendiente con la liquidación y/o indemnización que en su caso correspondiere percibir a la persona trabajadora.

ARTÍCULO 28: NUPCIALIDAD Y NATALIDAD

Las personas trabajadoras, con una antigüedad mínima de un año percibirán, previa justificación, las siguientes asignaciones por los valores que a continuación se indican:

	2024	2025	2026	2027
Por nacimiento o adopción de cada hijo/a:	443,58 €	443,58 €	452,45 €	452,45 €
Por contraer Matrimonio o Pareja de hecho.	1.041,24 €	1.041,24 €	1.062,07 €	1.062,07 €

ARTÍCULO 29: AYUDA PARA EL CASO DE FALLECIMIENTO

Se establece una ayuda de 928 €, para el caso de fallecimiento de personas trabajadoras La citada cantidad se entregará a los beneficiarios designados o herederos.

CAPÍTULO VI. – OTRAS CONDICIONES**ARTÍCULO 30. RELACIONES LABORALES Y REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS**

Las relaciones laborales y representación legal de las personas trabajadoras en la Empresa, se regirán por lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores/as y cualquier otra disposición, de carácter estatal o comunitario de obligado cumplimiento que, reglase esta materia.

La Empresa y la representación de las personas trabajadoras proclaman como principios inspiradores de la Relaciones Laborales, los de respeto democrático, comunicación y participación.

ARTÍCULO 31. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

La organización del trabajo, que es facultad de la Dirección de la Empresa, se llevará a cabo con observación de los derechos de información y consulta establecidos en la legislación vigente que corresponden al comité de empresa.

Dentro del citado ámbito de actuación, las partes manifiestan su voluntad de adecuar su comportamiento para que la organización del trabajo contribuya a alcanzar unos niveles objetivos de productividad, eficiencia, calidad y adecuadas condiciones de trabajo en el seno de la Empresa.

A tal efecto todas las personas integrantes de la Empresa contribuirán al mantenimiento de la imagen de la Compañía, mediante el correcto trato con clientes y proveedores, y adecuar su vestimenta a los usos ordinarios (Business casual).

CAPÍTULO VII. – IGUALDAD, DIVERSIDAD Y VIOLENCIA DE GÉNERO**ARTÍCULO 32. IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES**

Con la finalidad de garantizar la igualdad efectiva de hombres y mujeres, así como el respeto a la diversidad de género de las personas trabajadoras, será de aplicación en esta materia lo previsto en el Plan de Igualdad de Fenix Directo, que está adecuado a lo dispuesto en Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y su normativa de desarrollo, así como al Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y al Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Sin perjuicio de lo anterior, de conformidad con lo establecido en el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes han negociado medidas adicionales dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, las cuales se encuentran incorporadas al Plan de Igualdad.

ARTÍCULO 33.- DIVERSIDAD

En Allianz Direct tenemos el compromiso de mantener y desarrollar un entorno de trabajo en el que se respete y valore el principio de Diversidad y se promueva la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en cada uno de los ámbitos en los que la Compañía desarrolla su actividad, no tolerando discriminación basada en criterios tales como: edad, sexo, estado civil, raza, origen étnico, discapacidad, tendencias políticas o actividades de representantes de las personas trabajadoras, religión u orientación sexual. En este sentido, se vela por un entorno de trabajo inclusivo y diverso para que la plantilla se sienta respetada y empoderada para desarrollar su vida profesional.

ARTÍCULO 34.- POLÍTICA SOBRE LA VIOLENCIA DE GENERO Y SEXUAL

En caso de que una trabajadora acredite documentalmente (mediante sentencia, resolución judicial, informe del Ministerio Fiscal o similar en línea con lo establecido en el artículo 23 de la Ley 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género) ser víctima de violencia de género,

de común acuerdo, se estudiarán y aplicarán todas aquellas medidas que resulten más adecuadas a las circunstancias específicas del caso. En tal sentido:

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario en los términos que se establezcan conforme a acuerdo entre la empresa y la persona afectada, o en su defecto conforme a las reglas establecidas al respecto en la normativa general sobre la materia.

Igualmente, las trabajadoras víctimas de violencia de género así reconocidas podrán solicitar una ayuda económica de hasta 1.000 euros con el objeto de afrontar los gastos que pudieran derivarse de tal situación, tales como gastos de traslado de domicilio, asistencia jurídica o ayuda psicológica. Para obtener esta ayuda será necesario acreditar el gasto y que éste no sea compensado por la empresa en base a otras normas que regulen esta misma situación.

En el supuesto de suspensión del contrato de trabajo que tenga como causa la 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 doce 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.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la víctima a la empresa a la mayor brevedad.

Las trabajadoras víctimas de la violencia género podrán solicitar un permiso retribuido para comparecer por el tiempo necesario ante los órganos judiciales y administrativos para llevar a cabo los trámites y procedimientos derivados de su situación.

DISPOSICIONES

Disposición Adicional Primera. - Teletrabajo

Con el objetivo de consolidar el nuevo marco de Teletrabajo y dentro de la vigencia de este convenio, en anexo paralelo se articulará la regulación relativa a teletrabajo. Dicha regulación deberá contemplar las diferentes realidades existentes en la compañía, los máximos permitidos, situaciones de excepcionalidad, mejoras, compensación y plazos de revisión del mismo.

Para el desarrollo de este marco se crea un grupo de trabajo que evaluará los puntos a tratar y se trasladarán a una comisión de seguimiento compuesta por representación paritaria entre Empresa y Representación Legal de las personas trabajadoras. Dicha comisión analizará el funcionamiento, detectará posibles anomalías y propondrá medidas para garantizar el correcto desarrollo y mantenimiento de efectividad, productividad y calidad.

Disposición Adicional Segunda. - Plan de Igualdad de las personas trabajadoras LGTBIQ+ y Trans.

Compromiso de adaptación y desarrollo de la ley 4/2023 para garantizar la igualdad real y proteger los derechos de las personas LGTBI y trans en el plazo de un año, tal y como se refiere en la misma.

Disposición Adicional Tercera. - Grupo de Trabajo sobre Clasificación y Carrera Profesional.

Con la finalidad de revisar y/o actualizar el actual sistema de clasificación y desarrollo de la carrera profesional, se ha creado un grupo de trabajo que está formado por dos representantes de las empresa y dos representantes de las personas trabajadoras designadas por los Sindicatos firmantes del presente Convenio de Allianz Direct.

Una vez consensuados los resultados de los trabajos de este grupo, se dará traslado de los mismos a la Comisión Negociadora para que proceda, en su caso, a adoptar el acuerdo dirigido a su incorporación en el presente Convenio.

Hasta la consecución del acuerdo sobre el nuevo sistema de clasificación y carrera profesional, continuará siendo de aplicación el artículo 9 de este Convenio.

Disposición Final.

El presente Convenio de Allianz Direct Versicherung Ag Sucursal en España sustituye y deroga, a su entrada en vigor y con la fecha de efecto que se determina en el artículo 3 – Ámbito Temporal-, al anterior Convenio Colectivo de empresa, así como a cualquier otro pacto extraestatutario en la medida que concurra y/o contradiga con las materias reguladas en el presente Convenio de Allianz Direct Versicherung Ag Sucursal en España.

ANEXO I

INVENTARIO DE PUESTOS Allianz Direct Versicherung Ag Sucursal en España

NOMBRE DEL PUESTO	NIVEL RETRIBUTIVO
DIRECTOR/A GERENTE	GRUPO I NIVEL 1
JEFE/A DE DEPARTAMENTO	GRUPO I NIVEL 2
JEFE/A OFICINA	GRUPO I NIVEL 3
TECNICO	GRUPO II NIVEL 4
TELEOPERADOR/A SENIOR - TRAMITADOR/A N-1	GRUPO II NIVEL 5
TELEOPERADOR/A - TRAMITADOR/A N-2	GRUPO II NIVEL 6
OPERADOR/A JUNIOR	GRUPO III NIVEL 8
PERSONAL EN FORMACION	GRUPO IV NIVEL 9

ANEXO II

PACTO DE DISPONIBILIDAD (GUARDIAS) para el equipo de Plataforma

Con motivo de necesidades organizativas de la Compañía y con el fin de asegurar un adecuado servicio, la Persona Trabajadora se compromete a participar en el sistema de disponibilidad (guardias), con el fin de atender posibles incidencias técnicas que se sucedan fuera del horario laboral habitual.

En este sentido, la Persona Trabajadora se obliga a permanecer localizable y a disposición de la Compañía durante el tiempo que dure la guardia. Asimismo, en caso de que sea necesario llevar a cabo un servicio, la Persona Trabajadora se compromete a realizarlo.

Los requerimientos o llamadas de servicio deberán ser atendidos por la Persona Trabajadora de forma inmediata y, en todo caso, en un plazo no superior a 30 minutos. La Compañía facilitará a la Persona Trabajadora un teléfono móvil para recibir alertas de las incidencias que se puedan producir. Será obligación de la Persona Trabajadora, durante los periodos de disponibilidad, llevar consigo dicho teléfono y consultarlo regularmente.

Si durante el periodo de disponibilidad debido a causas de fuerza mayor la Persona Trabajadora se encontrara en una situación en la que no le fuera posible responder a un eventual servicio, deberá comunicarlo inmediatamente a la Compañía. Asimismo, en caso de que, de forma sobrevenida y una vez avisada la Persona Trabajadora, ésta no pudiera prestar el servicio debido a causas de fuerza mayor, deberá comunicarlo de forma inmediata a la Compañía.

Las Personas Trabajadoras designadas para cada periodo de guardia se determinarán por la Compañía en atención a las previsiones de actividad, las necesidades de los clientes y la plantilla disponible en cada momento y se anunciarán con una antelación mínima de 7 días a través de la herramienta correspondiente de gestión.

En contraprestación a la obligación de disponibilidad asumida por la Persona Trabajadora, la Compañía le abonará una compensación económica en concepto de disponibilidad por día de guardia, de acuerdo con los siguientes importes:

Importes:

- Lunes a Viernes: 66.5 EUR al día
- Sábado: 128.50 Eur al día
- Domingo / Festivo: 193.5 EUR al día

A efectos aclarativos, la compensación en festivo no se adicionará a la compensación diaria del on call (es decir, si el festivo es un lunes, no se abonarán 66,5 EUR +193,5 EUR, si no 193,5 EUR).

Este complemento de disponibilidad se abonará independientemente de que la Persona Trabajadora sea llamado/a atender un servicio durante el horario de la guardia. Se trata en todo caso de un complemento de puesto de trabajo no consolidable, por lo que en el caso de que la Persona Trabajadora deje de estar adscrita al sistema de guardias por cualquier causa, el mencionado complemento dejará de abonarse de forma automática.

El complemento tampoco se abonará en los períodos de suspensión del contrato de trabajo por cualquier causa, como por ejemplo la situación de incapacidad temporal.

Para el caso de que la Persona Trabajadora preste durante siete días seguidos servicios bajo la modalidad de on-call, además de la compensación económica establecida anteriormente, tendrá derecho a un día de descanso adicional.

En el caso de que, durante la guardia, la Persona Trabajadora sea contactada por la Compañía para atender un servicio, el tiempo que dedique a atender la guardia en cuestión tendrá la calificación de horas efectivas de trabajo y deberán registrarse como tal en el registro horario de la Compañía. Si la realización de estas horas implica superar la jornada ordinaria de trabajo, éstas tendrán la consideración de horas extraordinarias y serán compensadas a razón de 1,5 horas de descanso por cada hora extra trabajada durante las guardias.

La persona trabajadora estará adscrita al sistema de guardias mientras el sistema esté vigente en la Compañía. En el caso de que el sistema de guardias deje de estar vigente, se dará por concluida esta obligación de forma automática.

(03/1.166/25)



I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 3** *RESOLUCIÓN de 22 de enero de 2025, 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 Servimedia, S. A. (Código número 28012712012004).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la Empresa Servimedia, S. A., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 11 de octubre 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 art. 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 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 22 de enero de 2025.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

CONVENIO COLECTIVO SERVIMEDIA, S.A.**DISPOSICIONES GENERALES****Art. 1. Partes firmantes.**

El presente convenio colectivo se concierta entre la empresa Servimedia, S.A, y sus personas trabajadoras, mediante sus respectivas representaciones.

Art. 2. Vinculación a la Totalidad.

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

Art. 3. Compensación y absorción.

Las condiciones establecidas en este Convenio, sean o no de naturaleza salarial, compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y el origen de las mismas.

En todo caso, se respetarán aquellas condiciones económicas personales que, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, excedan de lo previsto en el presente convenio.

CAPITULO 1**ÁMBITOS DE APLICACIÓN****Art. 4. Ámbito territorial.**

El presente convenio será de aplicación al único centro de trabajo de la empresa, sito en la calle Albacete nº3 de Madrid.

Art. 5. Ámbito personal.

El presente convenio afectará a todo el personal que presta sus servicios en la empresa mediante contrato laboral cualquiera que fueran sus cometidos.

Quedan excluidos:

1. Consejeros/as, directores/as y altos cargos.
2. Profesionales liberales vinculados por contratos-civiles de prestación de servicios.
3. Corresponsales y colaboradores no sujetos a relación laboral.

Art. 6. Ámbito funcional.

Las normas de este convenio colectivo afectarán a todas las actividades de la empresa, entendiéndose por tales las que tengan relación con la obtención y distribución de la información y cuantos servicios tengan conexión directa o indirecta con las diferentes líneas de negocio de la empresa.

Art. 7. Ámbito temporal.

El presente convenio tendrá una vigencia de 4 años, entrará en vigor el día 1 de enero de 2024 y finalizará el día 31 de diciembre de 2027.

Art. 8. Denuncia y revisión.

- Por cualquiera de las dos partes firmantes del presente convenio podrá pedirse, mediante denuncia notificada fehacientemente por escrito a la otra parte, la revisión del mismo, con un mes mínimo de antelación al vencimiento del plazo de vigencia antes señalado. La denuncia deberá contener una mención sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión.

De no mediar denuncia expresa, el convenio se entenderá prorrogado en sus propios términos, de año en año, de acuerdo con el artículo 86.2 del Estatuto de los Trabajadores.

- Será causa suficiente para que cualquiera de las dos partes del convenio pueda pedir su revisión mediante la correspondiente denuncia del mismo tal y como se prevé en el apartado anterior, el hecho de que, por disposiciones legales de rango superior, se establezcan mejoras a las condiciones establecidas en estas normas, consideradas en su conjunto y cómputo anual y sin perjuicio de lo establecido en el artículo tercero del presente convenio.

CAPITULO 2

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art. 9. Principios generales.

- La organización práctica del trabajo, con sujeción a la legalidad vigente, es facultad exclusiva de la dirección de la empresa.
- Los representantes legales de las personas trabajadoras tendrán las funciones previstas en la legislación vigente y en el presente convenio colectivo.

Art. 10. Condiciones de trabajo

Toda persona trabajadora de Servimedia, S.A, habrá de realizar cuantos trabajos y operaciones le encomienden sus superiores, dentro de las funciones propias de su grupo profesional.

La empresa, siempre que las necesidades laborales lo aconsejen, podrá crear nuevos puestos de trabajo.

Art. 11. Responsabilidad profesional.

Servimedia, S.A., como propietaria de la información elaborada y divulgada por ella, se responsabilizará frente a terceros de su contenido, siempre que haya sido difundida por el procedimiento habitual establecido por la dirección de la empresa.

Art. 12. Cláusulas de conciencia y secreto profesional.

La dirección de la empresa no podrá obligar a su personal a realizar aquella información que vaya en contra de sus principios morales o ideológicos.

Cuando por necesidades haya que elaborar una información que sea objeto de invocación de la cláusula de conciencia por parte de una persona trabajadora, la responsabilidad de su difusión será de aquel/lla que lo ordene.

La invocación de la cláusula de conciencia o del secreto profesional nunca será motivo de traslado, sanción o despido del profesional que se acoja a este derecho.

Ninguno de los miembros del personal de redacción podrá ser obligado a revelar sus fuentes. Todo profesional de la información tiene derecho a no entregar los antecedentes grabados o escritos utilizados en la información difundida cuando de ellos pudiera desprenderse la identidad de la fuente, siempre que previamente haya invocado el secreto profesional. La empresa amparará, con todos los medios a su alcance, el ejercicio del secreto profesional ante los tribunales de justicia o cualquier organismo o autoridad.

**CAPITULO 3
DISPOSICIONES EN MATERIA DE EMPLEO****Art. 13. Ingreso en Servimedia, S.A.**

- Corresponde a la dirección de la empresa, con carácter exclusivo, la admisión e ingreso del personal a través de contratación externa, de acuerdo con las disposiciones legales sobre el empleo, así como la fijación de condiciones y pruebas que hayan de exigirse en cada caso al personal de nuevo ingreso.

En el caso del área de redacción, la empresa se comprometerá a tener en cuenta a los colaboradores que prestan sus servicios para Servimedia, S.A.

La empresa se compromete, siempre que sea posible, a cubrir los puestos de nueva creación recurriendo a la promoción interna de las personas trabajadoras, mediante el procedimiento de convocatoria interna, informando a los representantes de las personas trabajadoras sobre las circunstancias y condiciones de la convocatoria, entre los que se encuentran:

- a) Conocimientos que se exigen o titulación requerida.
- b) Puesto de trabajo a ocupar, con definición de las funciones a desempeñar.
- c) Salario de convenio a percibir.
- d) Programa de pruebas a realizar, si es que las hubiera, con una antelación de dos días laborables a la fecha de publicación de la misma en el tablón de anuncios.

No obstante, la empresa podrá acudir a la contratación externa en aquellos puestos que, por su especialidad y características, así lo aconsejen, o por entender que no existe ninguna persona trabajadora en plantilla que se ajuste a los requerimientos de todo tipo que el nuevo puesto precise, o por tratarse de cargos de confianza o alta cualificación.

- La empresa podrá efectuar la valoración de los/as posibles candidatos/as mediante el estudio de su trayectoria profesional u otros métodos, entre los cuales estará la realización de pruebas profesionales por el procedimiento de examen.
- En caso de que la empresa opte por la realización de pruebas mediante procedimiento de examen, se constituirá un tribunal compuesto por tres representantes de la dirección de empresa y por dos personas trabajadoras, designadas por la representación legal de los mismos, de los que uno/a de ellos/as tendrá nivel salarial superior al de la plaza a cubrir.

Art. 14. Modalidades de contratación.

Las modalidades y duración de los contratos se regirán por la legislación vigente en cada momento.

La Dirección de Servimedia observará la evolución de la persona trabajadora con discapacidad, con el compromiso, en la medida de lo posible, de transformar en indefinido el contrato antes de agotar las prórrogas previstas legalmente.

Art. 15. Período de prueba

Podrá concertarse por escrito un período de prueba que tendrá la duración de seis meses para los técnicos titulados, redactores y asimilados, y de tres meses para las demás personas trabajadoras.

En dichos casos podrá producirse la resolución del contrato a instancias de cualquiera de las partes, sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de ellas tenga derecho por ello a indemnización.

Durante el período de prueba, la persona trabajadora tendrá todos los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo profesional y al puesto de trabajo que desempeña, excepto los derivados de la posible resolución de su relación laboral.

Art. 16. Extinción del contrato a instancias de la persona trabajadora.

Toda persona trabajadora de la empresa que decida rescindir su contrato de trabajo deberá notificarlo a la dirección de la empresa por escrito, con un plazo de quince días laborables.

El incumplimiento del plazo de preaviso señalado significará para la persona trabajadora la pérdida de las partes proporcionales de las pagas extraordinarias y vacaciones que pudieran corresponderle, en una relación que consista en descontar las proporciones atribuidas a un día natural por cada uno de preaviso incumplido.

CAPITULO 4

TIEMPO DE TRABAJO

SECCIÓN PRIMERA

Art. 17. Jornada.

La jornada de trabajo será de treinta y cinco horas semanales, dividida en cinco días laborables a razón de siete horas diarias y dos días de descanso consecutivo, contabilizándose como tales, preferiblemente, el domingo y cualquier otro día.

El descanso semanal no será acumulable y las personas trabajadoras no podrán ser obligados/as a modificarlo, salvo en lo dispuesto en la legislación vigente, garantizándose en todo momento el personal necesario para las prestaciones que requiera el servicio.

Queda exceptuado de lo anterior el personal con contrato a tiempo parcial y el personal que haya sido contratado o se haya pactado con él una jornada distinta.

Art. 18. Horarios

- El señalamiento de tareas y control de asistencia es de la exclusiva competencia de la dirección de la empresa, así como la fijación de turnos y horarios, previa solicitud de informe a los representantes de las personas trabajadoras.
- El horario de prestación de servicios de referencia en Servimedia, S.A. es de 08:00 a 21:00 horas.

Cada área de Servimedia, S.A., en función de sus necesidades organizativas y productivas y partiendo del horario de referencia mencionado, tendrá establecida así mismo una franja horaria a cubrir por sus personas trabajadoras:

- Administración y Comercial: 8:00 a 18:00 horas.
- Documentación: 8:00 a 21:00 horas.
- Noticias: 8:00 a 21:00 horas.
- La jornada laboral de las personas trabajadoras de Servimedia, S.A tiene las siguientes modalidades:
 - Jornada Partida: horario de 10:00 a 18:00 horas, con descanso de una hora para comer, salvo que la actualidad informativa haga necesario acudir a la libre disposición.
 - Jornada Continua: horario de 10:00 a 17:00 horas (incluido el descanso de veinte minutos para comer).
- Horario de Verano:

Durante el mes de agosto, se aplicará una jornada continua de todas las personas trabajadoras con entrada de 8:00 a 10:00 horas y salida en función de la entrada, haciéndose especial hincapié a que la actividad de la empresa no puede verse afectada.

A fin de que la actividad de la Agencia de Noticias no quede al descubierto y dejen de prestar el servicio comprometido con los clientes se establecerá un sistema de turnos entre sus personas trabajadoras.
- Horario de los Viernes salvo del mes agosto: durante los viernes de todo el año, la jornada será continua, idéntica en horario a la que se aplica en agosto, salvo para aquellas personas trabajadoras que formen el grupo de guardia que trabaja al día siguiente (sábado) quienes

mantendrán el horario habitual del resto de días de la semana, así como aquellos que tengan que cubrir por la tarde informaciones del área que tiene encomendada habitualmente. La jornada continua anteriormente expuesta se mantendrá y podrá aplicarse mientras que en los viernes no se celebren Consejos de Ministros ni tengan lugar acontecimientos relevantes.

- Horario en la víspera de festivos salvo del mes de agosto: equivaldrá al de los viernes, es decir, con jornada continua hasta las 17.00 horas, salvo para el grupo de guardia que trabaja al día siguiente (festivo), que mantendrá el horario habitual del resto de días de la semana, así como aquellas personas trabajadoras que tengan que cubrir por la tarde informaciones del área que tiene encomendada habitualmente. La jornada continua anteriormente expuesta se mantendrá y podrá aplicarse mientras que no se celebre Consejo de Ministros esa víspera, ni tenga lugar algún acontecimiento relevante.
- La persona trabajadora podrá solicitar a la empresa el cambio de horario dentro de su jornada laboral (adelanto/retraso de hora de entrada en fracciones de media hora con salida en función de la hora de entrada).

La aceptación de esta solicitud por parte de la dirección de la empresa estará en función de las necesidades del servicio en cada momento y deberá de recogerse por escrito y ser comunicado a los representantes legales de las personas trabajadoras.

- A requerimiento de la empresa y previa comunicación a los representantes de las personas trabajadoras, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, respetando los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley.
- Las personas trabajadoras contratadas para realizar un horario determinado o diferente, no se verán afectados por este artículo en lo referente al horario de referencia/jornada de trabajo.

Art. 19. Vacaciones.

Todo el personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a disfrutar de veinticuatro días laborables de vacaciones anuales o parte proporcional al tiempo trabajado en el año, las cuales deberán disfrutarse dentro del año natural.

Se entienden como días laborables todos los días de la semana excepto los sábados, domingos (salvo en aquellas personas cuya jornada de trabajo sea de fin de semana) y festivos.

La persona trabajadora podrá elegir entre disfrutar de los 24 días seguidos a lo largo del año o fraccionar los mismos en un máximo de 3 períodos, siempre y cuando no se perjudique el buen funcionamiento del departamento o sección.

La persona trabajadora que opte por fraccionar sus vacaciones anuales deberá de hacerlo conforme al siguiente procedimiento:

- Un mínimo de 17 días deberá disfrutarse entre el 15 de junio y el 30 de septiembre, pudiéndose dividir en dos períodos de descanso.
- Los 7 días restantes podrán disfrutarse a lo largo del año.

Las personas trabajadoras y sus responsables deberán comunicar las vacaciones estivales a través del sistema establecido al efecto antes del 31 de mayo de cada año en curso.

A los días de vacaciones no podrán sumarse los días de Asuntos Propios.

Al establecerse el tiempo de vacaciones en función del tiempo trabajado entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, si la persona trabajadora causara baja antes del 31 de diciembre del año en que ya hubiera disfrutado de las vacaciones, se le descontará de la liquidación el importe de los días disfrutados de más. Si la persona trabajadora no hubiera disfrutado de las vacaciones, se le abonará en la liquidación la parte correspondiente de las vacaciones devengadas y no disfrutadas.

Los turnos de vacaciones se establecerán de mutuo acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras. En el supuesto de que existan coincidencias en los turnos de vacaciones, el orden de preferencia será el siguiente:

- a) Personas trabajadoras con hijos en edad escolar, cuando las vacaciones de estos coincidan con las de la persona trabajadora.

b) Personas trabajadoras que convivan de modo estable con otra persona, ya sea con vínculo matrimonial o sin él, cuando las vacaciones de ésta coincidan con las de la persona trabajadora.

c) Personas trabajadoras con mayor antigüedad.

Con el fin de no perjudicar sistemáticamente a determinadas personas trabajadoras, al asumir el orden de preferencia establecido, las personas empleadas que hayan disfrutado de sus vacaciones en un período no deseado tendrán prioridad, con independencia del orden citado, para escoger sus vacaciones el año siguiente. En caso de ser varios los que se encontraran en la misma situación, volverá a regir entre ellos el orden de preferencia indicado.

El establecimiento de los turnos convenidos se publicará en cada departamento con al menos sesenta días naturales de antelación al comienzo del primer turno.

A las vacaciones podrá sumarse la compensación de los días festivos trabajados, con la extensión y límites previstos para esos supuestos y sin que en ningún caso perjudique al disfrute de vacaciones del resto de las personas trabajadoras.

Las vacaciones devengadas podrán disfrutarse hasta el día 28 de febrero del año natural siguiente al que hubieran sido devengadas.

Art. 20. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias cada hora o fracción de trabajo que se realice a solicitud del responsable de forma voluntaria sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo. Estas horas se compensarán en descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Con carácter general no se podrán superar las 80 horas extraordinarias al año, en este límite no computan aquellas que sean necesarias para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios urgentes o aquellas que sean compensadas mediante descanso.

Será responsabilidad directa del Responsable del Departamento/Sección tanto la correcta solicitud a las personas trabajadoras de horas extras como la gestión de su compensación, entregando mensualmente un informe al Dpto. de Personas/Gerencia para su auditoría.

En circular interna de Servimedia, S.A. se establecerán los procedimientos y el modelo a cumplimentar (Circular 2).

Art. 21. Trabajo en sábados o festivos.

Las personas trabajadoras de Servimedia, S.A., tendrán la obligación de prestar sus servicios en sábados o festivos cuando las necesidades laborales así lo aconsejen.

a) Trabajo en sábados: Todo el personal de Servimedia, S.A., que excepcionalmente y por necesidades del servicio trabaje en sábado tendrá derecho al descanso proporcional no disfrutado durante la semana siguiente.

b) Trabajo en festivos: Todo el personal de Servimedia, S.A., que excepcionalmente y por necesidades del servicio trabaje en festivos tendrá derecho a un descanso equivalente a dos días laborables libres por cada festivo íntegramente trabajado.

Los días de permiso por trabajar sábados y/o festivos, deberán disfrutarse no más tarde del día 31 de mayo del año siguiente, de lo contrario se perderán.

SECCIÓN SEGUNDA

Art. 22. Permisos.

1. Todas las personas trabajadoras de Servimedia, S.A., tendrán derecho a los permisos retribuidos regulados en el presente artículo, previa comunicación al Dpto. de Personas con la suficiente antelación y, cuando proceda, con previa o posterior justificación.

2. Se considerarán permisos reglamentarios retribuidos los siguientes:

a) Por matrimonio: Quince días naturales ininterrumpidos, que se podrán disfrutar con la antelación de dos días a la fecha señalada para la celebración de la ceremonia. Si ésta coincidiera con día no laborable, el cómputo podrá comenzar a partir del primer día laborable siguiente.

b) Por matrimonio de padres, hijos o hermanos: Un día natural, que habrá de coincidir con la fecha de la celebración de aquél.

c) Por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella: 5 días laborables, ampliables hasta un total de 8 días naturales en el caso de que la persona trabajadora tenga necesidad de desplazarse fuera de la provincia donde radique su puesto de trabajo.

Este permiso podrá disfrutarse en un período máximo de diez días y en el primer supuesto de días laborables podrá partirse en dos.

d) Por fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad se concederán 4 días laborables, ampliables hasta un total de 7 días naturales en el caso de que la persona trabajadora tenga necesidad de desplazarse fuera de la provincia donde radique su puesto de trabajo.

Por fallecimiento de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad se concederán 2 días laborables, ampliables hasta un total de 5 días naturales en el caso de que la persona trabajadora tenga necesidad de desplazarse fuera de la provincia donde radique su puesto de trabajo.

e) Para el cumplimiento de deberes públicos, sindicales y asistencia obligatoria a tribunales de justicia, salvo en los casos en que la persona trabajadora fuera condenada en la vía penal en virtud de una resolución judicial, se abonará el permiso de acuerdo con las disposiciones legales vigentes y por el tiempo preciso para ello, según las mismas. Este tiempo indispensable podrá ser de tres días naturales en el caso de que la persona trabajadora tenga necesidad de desplazarse fuera de la provincia donde radique su puesto de trabajo.

En caso de que la prestación del trabajo disminuya más del 20% de las horas laborales en un período de tres meses, la empresa puede pasar a la persona trabajadora a la situación de excedencia forzosa con derecho a recuperación del puesto de trabajo cuando finalice la obligación del cumplimiento del deber de carácter público y personal.

Si la persona trabajadora percibe una indemnización por el cumplimiento de este deber, debe descontarse su importe del salario que perciba de la empresa.

f) Por traslado del domicilio habitual: Dos días naturales.

g) Para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional, el tiempo necesario para la realización de las pruebas (de acuerdo a la legislación vigente).

h) El tiempo necesario para asistir a consultas médicas tanto de medicina general como de especialidades, cuando la consulta no pueda realizarse fuera de la jornada de trabajo. La persona trabajadora hará todo lo posible para que la asistencia a dichas consultas sea fuera de su jornada laboral.

i) 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.

j) Cada persona trabajadora podrá disfrutar de 5 días libres anuales, no acumulables a otros años, en concepto de asuntos propios. Estos días no podrán ser disfrutados junto con el período vacacional. Los días de asuntos propios podrán disfrutarse hasta el 28 de febrero del año natural siguiente.

Las personas trabajadoras disfrutarán de un día de asuntos propios, adicional a los 5 días indicados en el párrafo anterior, por cada decenio de antigüedad alcanzada en la empresa.

k) Por la inscripción en el Registro de Uniones de Hecho como parejas de hecho se podrá disfrutar de un permiso de quince días naturales ininterrumpidos.

En el supuesto de boda posterior con la misma pareja, no podrá disfrutar del permiso por matrimonio.

l) cuatro días para 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. Estas horas de ausencia deben ser retribuidas cuando no sobrepasen 4 días al año. El motivo de ausencia debe ser acreditado.

3. Tendrán el carácter de permisos particulares no retribuidos, que la empresa podrá conceder previo estudio del motivo e informe preceptivo de los Responsables inmediatos del solicitante, cualesquiera otras causas análogas a las anteriormente reseñadas que no estén específicamente comprendidas en aquellas.

4. A los efectos previstos en este artículo, se equipará a quién, sin ser cónyuge de la persona trabajadora, conviva maritalmente con ella, es decir, la persona a quién se haya ligado de forma permanente por análoga relación de afectividad.

5. Equiparación de las parejas de hecho a las personas trabajadoras casadas en los derechos que recoge la normativa vigente.

Art. 23. Excedencias.

1. Excedencia forzosa: Dará lugar a la situación de excedencia forzosa la designación o elección de la persona trabajadora para el ejercicio de un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. La persona trabajadora permanecerá en esta situación mientras desempeñe el cargo que la determine y tendrá derecho a reincorporarse al servicio activo ocupando plaza de su puesto de trabajo y a que se le compute el tiempo de excedencia a efectos de antigüedad. La reincorporación al trabajo deberá solicitarse dentro del mes siguiente al cese en el cargo que determinó su concesión.

2. Excedencia por funciones sindicales: Asimismo, podrán solicitar una excedencia, con los mismos beneficios que la excedencia forzosa, aquellas personas trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

3. Excedencia voluntaria: 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 4 meses y no mayor a 5 años, por cualquier causa.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

4. Excedencia para formación: Al amparo de lo previsto en el artículo 46.6 del Estatuto de los Trabajadores, se establece un nuevo tipo de excedencia para formación que tendrá los siguientes condicionantes:

a) La duración de este tipo de excedencia será de entre uno y doce meses, debiendo acreditarse, en todo caso, la incompatibilidad horaria de la persona trabajadora con la asistencia a las acciones formativas correspondientes.

Durante el período solicitado la persona trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, produciéndose la reincorporación de manera automática.

b) Los supuestos que otorgan el derecho a esta excedencia vendrán motivados por la actualización y/o perfeccionamiento profesional de la persona trabajadora.

c) Dicha formación deberá recibirse en centros oficiales o en centros privados de reconocida profesionalidad y solvencia.

d) La persona trabajadora que solicite esta excedencia deberá poseer una antigüedad mínima en la empresa de cuatro años. Una vez disfrutada no podrá volver a ser ejercitada por la misma persona trabajadora hasta que no hayan transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia para formación.

e) Esta excedencia no podrá disfrutarse por una persona trabajadora cuando ya exista en su departamento de adscripción otra persona trabajadora que viniera disfrutando de idéntica excedencia.

Art. 24. Conciliación de la vida familiar y profesional.

1. Permiso por lactancia:

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 una hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas sustituyéndolo por un permiso retribuido, cuya duración será proporcional a la jornada de la persona trabajadora, correspondiendo 15 días por cuidado del lactante en casos de nacimiento, acogimiento o adopción única y jornada a tiempo completo.

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, 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 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.

Cuando la trabajadora disfrute, a continuación de la finalización de su permiso por maternidad, de los días de acumulación del permiso por lactancia, así como, de un mínimo de 17 días de vacaciones, la empresa le ofrecerá cinco días laborables adicionales de permiso retribuido, los cuales también deberá disfrutar obligatoriamente a continuación de éstos últimos.

Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Nacimiento de hijos prematuros:

Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora con derecho a remuneración, previo aviso y justificación, en el caso de nacimiento 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 7 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Reducción de la jornada por motivos familiares.

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

El progenitor, adoptante, 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 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 misma.

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

Para el disfrute de esta reducción de jornada se estará a lo previsto en el apartado 6 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

4. Excedencia por cuidado de hijos o familiares.

Los tipos de excedencias son:

- Por **cuidado de hijos**: Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa, y puede ser disfrutada de forma fraccionada.
- Por **cuidado de familiares**: También tendrán derecho a un período 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 y por 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. Dicho período puede disfrutarse de forma fraccionada.

Las excedencias contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa 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 período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

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

Las personas trabajadoras que se encuentren en este tipo de excedencia, podrán notificar en cualquier momento el reingreso en la empresa, de acuerdo con la legislación vigente.

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.

5. Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

— Nacimiento:

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

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

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, y en los términos en que determine la legislación laboral.

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

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos 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 seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme determine la legislación laboral.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos. Cuando los dos progenitores que ejerzan

este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

– Adopción y guarda con fines de adopción y de acogimiento

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

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

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

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

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

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

6. Riesgo durante el embarazo y lactancia:

Con arreglo a lo prevenido en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de dicha Ley, deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las trabajadoras, la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de la Mutua, con el informe del médico del Servicio Nacional de

Seguridad Social que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. La empresa deberá determinar, previa consulta con los representantes de las personas trabajadoras, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

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

En el supuesto de que no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto similar, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto de trabajo no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.e) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado. La suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Lo dispuesto en los apartados anteriores de este número será 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 y así lo certificase el médico que, en el régimen de la seguridad social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

7. Actualización salarial:

A la mujer trabajadora en baja por embarazo o parto se le actualizará el sueldo de acuerdo con los aumentos salariales que realice la empresa durante ese período y al tiempo que al resto de las personas trabajadoras.

8. Vacaciones

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 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.

9. Permiso parental

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial en los términos que determine la legislación laboral.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

CAPITULO 5

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 25. Principios generales.

1. Se entiende por Sistema de Clasificación Profesional la ordenación jurídica por la que, con base técnica y organizativa, se contempla la inclusión de las personas trabajadoras en un marco general que establece los distintos cometidos laborales en Servimedia.

Dicha ordenación jurídica se traduce en la delimitación de los diferentes conocimientos, criterios, tareas y funciones en los que se estructura la prestación debida, sirviendo a la vez para la consiguiente fijación de la contraprestación económica y demás efectos del contrato de trabajo, que acordará entre la persona trabajadora y la Empresa el contenido de la prestación laboral objeto del mismo y su correspondencia con el presente Sistema de Clasificación Profesional.

2. El Sistema de Clasificación Profesional establecido en el presente Convenio sustituye al regulado en la normativa jurídica hasta ahora vigente.

Dicho Sistema tiene por objeto facilitar la gestión de los recursos humanos en la Empresa, así como el desarrollo profesional de las personas trabajadoras, considerando que entre ambas actuaciones ha de conseguirse una correspondencia positiva. Tiene por objeto consolidar e incrementar la profesionalización y desarrollo del factor humano en esta Empresa, en aras de una mejora permanente de la calidad interna y de la prestación del servicio.

3. El nuevo Sistema de Clasificación Profesional será la base sobre la que se regulará la forma de llevar a cabo la movilidad funcional y sus distintos supuestos.

Artículo 26. Aspectos básicos de clasificación.

1. El presente Sistema de Clasificación Profesional se establece, fundamentalmente, atendiendo a los criterios que el Artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del Grupo Profesional: aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo distintas tareas, funciones, responsabilidades o especialidades profesionales.

2. Tanto la relación de puestos, como la fijación y definición de las áreas funcionales descritos en el presente Convenio son meramente enunciativos, no suponiendo en ningún caso la obligatoriedad por parte de la Empresa de tener cubiertos y provistos los niveles, puestos y áreas funcionales enumerados, correspondiendo a la Dirección determinar la necesidad o conveniencia de tal cobertura o provisión buscando siempre mediante los mecanismos legalmente previstos, la adaptación de la empresa a los cambios empresariales y las demandas del mercado.

Artículo 27. Grupos profesionales.

La enumeración de los grupos profesionales que se definen a continuación no supone obligación para la Empresa de tener provistos todos ellos si sus necesidades no lo requieren.

La enumeración de una serie de tareas en cada Grupo Profesional no pretende describir la totalidad de las funciones que una persona trabajadora, enmarcado en dicho grupo, debería realizar, sino que aporta una serie de ejemplos de referencia a título enunciativo y no limitativo.

Los grupos profesionales son los siguientes:

1. Grupo profesional 0.

1.1 Criterios generales:

Los profesionales encuadrados en este Grupo se caracterizan por desarrollar su labor en puestos de trabajo cuyo desarrollo es vital para la estrategia general de la Empresa, o por poseer los conocimientos o experiencias capaces de aportar una ventaja estratégica a la Organización. Detentan el más alto grado de confianza por parte del Consejo de Administración, y entre sus misiones principales está el establecer políticas orientadas para la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados, tomar decisiones que afecten a aspectos fundamentales de la actividad de la empresa y desempeñar puestos directivos en las áreas de actividad de la empresa, departamentos, etc.

2. Grupo profesional 1:*2.1 Criterios generales:*

Los profesionales que forman parte de este Grupo Profesional serán elegidos por la Dirección de la Empresa, si bien, deberán reunir los requisitos mínimos de formación que se exijan y provenir de los niveles superiores del grupo 2 o del mismo grupo 1.

Engloba a aquellas personas trabajadoras que se responsabilizan de la gestión, coordinación e integración de las funciones de una o varias secciones / departamentos o equipos de trabajo. Efectúan tareas de gran complejidad técnica o intelectual. Incluye también este grupo al personal que, aún no teniendo responsabilidad de mando, tienen una cualificación máxima en su especialidad laboral y que por sus especiales conocimientos o experiencia realizan tareas de particular complejidad. Sus labores demandan una supervisión mínima y una gran autonomía.

2.2 Formación:

a) Titulación: equivalente a formación académica universitaria de grado o de doble grado, o grado medio/diplomatura, completada con dilatada experiencia profesional en algún área de actividad o división funcional.

b) Especialización: dominio de un campo técnico, área o división funcional.

c) Experiencia práctica: la habilidad sistemática que se requiere se puede obtener en un período superior a tres años.

2.3 Tareas:

Este grupo profesional incluye actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

a) Representar a la Empresa ante requerimientos institucionales.

b) Asumir el mando y responsabilidad de determinados departamentos en que se subdivide una Dirección.

c) Realizar informes y proyectos por iniciativa propia o a solicitud de la Dirección, sobre el funcionamiento general de áreas concretas de la Organización.

d) Velar por la seguridad y salud del personal de la Empresa.

e) Coordinar los recursos de su área.

f) Dirigir y planificar la labor de equipos de ventas.

3. Grupo profesional 2:*3.1 Criterios generales:*

Componen este grupo aquellos profesionales que desarrollan su actividad profesional poseyendo conocimientos contrastados en su área de acción. Realizan tareas complejas y especializadas, pero homogéneas, con iniciativa y cierta autonomía y con un alto contenido intelectual. Pueden trabajar bajo órdenes o supervisar una sección o departamento.

3.2 Formación:

a) Titulación: equivalente a formación académica universitaria de grado o de doble grado, o grado medio/diplomatura, completada con dilatada experiencia profesional en algún área de actividad o división funcional.

3.3 Tareas:

Este Grupo Profesional incluye actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

a) Ordenación, supervisión y coordinación de un conjunto de las personas trabajadoras dentro de las diferentes áreas de actividad en la empresa.

b) Responsabilizarse de una unidad de la redacción.

c) Supervisar y hacer el seguimiento de la información elaborada por los redactores.

d) Crear, diseñar, realizar o dirigir informaciones periodísticas.

e) Labores de edición, traducción y revisión de textos para su publicación.

f) Labores de redacción que consisten en la realización de un trabajo, fundamentalmente intelectual, de modo literario o gráfico, en cualquier tipo de soporte ya sea papel o digital y por cualquier tipo de procedimiento técnico o informático.

g) Acudir a los eventos donde pueda producirse información, en cualquiera de los ámbitos de interés a que ésta pertenezca. Recoger la información en el formato que se indique (audiovisual, gráfico o literario).

h) Selección, clasificación, ordenación, conservación y difusión de la documentación en cualquier soporte.

i) Seleccionar y clasificar información con criterios documentales.

j) Labores de fotografía, servicios audiovisuales y archivo fotográfico.

4. Grupo profesional 3:

4.1 Criterios generales:

Este grupo profesional está integrado por personas trabajadoras que han de realizar tareas complejas, pero homogéneas que exigen un alto contenido intelectual, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

4.2 Formación:

a) Titulación: equivalente a Formación Profesional de grado superior o a formación profesional de grado medio, complementada con dilatada experiencia profesional en algún área de actividad.

4.3 Tareas:

Este Grupo Profesional incluye actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

a) Labores administrativas coordinadas y supervisadas por un superior jerárquico.

b) Labores de cobro y pago, facturación, realización de estadísticas, contabilidad, elaboración de presupuestos, labores financieras...

c) Labores de gestión de personal, nóminas, seguridad social, contrataciones...

d) Gestión de compras.

5. Grupo profesional 4:

5.1 Criterios generales:

Este grupo está caracterizado por un marcado carácter de apoyo, dentro de un soporte de conocimientos profesionales imprescindibles. Se encargan de tareas de mediana complejidad y que implican cierta responsabilidad. Su labor requiere supervisión, así como los conocimientos profesionales, antes aludidos, en cada especialidad profesional.

5.2 Formación:

a) Titulación: equivalente a Educación Secundaria Obligatoria o Formación Profesional de grado básico.

b) Especialización: conocimiento sobre un oficio o procedimiento profesional.

c) Experiencia práctica: la habilidad sistemática que se requiere se puede obtener en un período entre seis y doce meses.

5.3 Tareas:

Este grupo profesional incluye actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

a) Realizar tareas de mantenimiento general que requieren especialización (electricidad, fontanería, aire acondicionado...).

b) Atender y controlar la información telefónica externa e interna de la Empresa.

c) Coordinar la recepción y envío de documentos postales.

e) Realizar trabajos administrativos básicos, tales como archivo, ofimática básica o similar.

f) Tareas que consistan en hacer recados, trabajos sencillos de oficina, encargos, recoger y entregar correspondencia, pudiendo utilizar a estos efectos vehículos para su desplazamiento.

Artículo 28. Tabla de Equivalencias.

A los efectos de facilitar el cambio de categorías profesionales a los grupos profesionales definidos en el artículo anterior, se ha configurado la siguiente tabla de equivalencias categorías-puestos y grupos profesionales:

DIVISIONES FUNCIONALES		
GRUPO PROFESIONAL	REDACCIÓN	GESTIÓN/ADMINISTRACIÓN/COMERCIAL
1	Director/a de Información y Contenidos	Director/a Financiero
		Jefe/a RR.HH.
		Responsable Comercial
2	Subdirector/a de Noticias	
	Redactor/a Jefe/a	
	Redactor/a	
	Redactor/a Gráfico	
3		Técnico/a Compras
		Técnico/a Comercial
		Técnico/a Financiero
		Técnico/a RR.HH.
4		Recepcionista
		Ordenanza

Artículo 29. Divisiones funcionales.

Los puestos de trabajo existentes en Servimedia, a la firma del presente Convenio aparecen integrados en el Sistema de Clasificación Profesional por Divisiones Funcionales.

Se entiende por Divisiones Funcionales a las agrupaciones organizativas existentes, teniendo en cuenta, tanto el contenido de los puestos que las componen como los objetivos esenciales que las definen. Delimitan, asimismo, la trayectoria natural de una carrera profesional, y son las siguientes:

1. Redacción:

Reúne a los profesionales que tienen como objetivo fundamental de su trabajo, recoger, elaborar, editar, seleccionar y clasificar, siempre bajo criterios periodísticos, aquella información, de todo tipo y en cualquier soporte, susceptible de ser comercializada por Servimedia, así como el diseño y la difusión de tales contenidos para los distintos soportes. Agrupa también, esta división, a aquellas personas que se encargan, directamente, de coordinar y dirigir estas funciones.

2. Gestión/Administración/Comercial:

Quedan encuadrados en este grupo funcional todos los puestos que tienen como funciones primordiales labores de control interno de la Empresa, y cuyo objetivo fundamental es dar soporte al resto de las áreas de la misma. Agrupa cometidos propios de secretaría, gestión económica, administrativa y de recursos humanos, así como los de comercialización de productos.

Art. 30. Ascensos/Promociones.

Todo el personal de la empresa tendrá derecho preferente en igualdad de condiciones a cubrir cualquier vacante existente en los puestos y/o nivel salarial superior al que desempeña en el momento de producirse la misma.

La dirección de la empresa decidirá sobre los ascensos, teniendo en cuenta lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, siempre previa información a los representantes legales de las personas trabajadoras.

Asimismo, se llevarán a cabo, con carácter automático, las siguientes promociones salariales:

- La persona trabajadora con nivel salarial de ingreso 4, tras el transcurso de dos años, pasará al nivel salarial básico 4.
- La persona trabajadora con nivel salarial básico 4 promocionará al nivel salarial senior 4 cuando cumpla cinco años de antigüedad en ese nivel.

- La persona trabajadora con nivel salarial de ingreso 5, tras el transcurso de dos años, pasará al nivel salarial básico 5.

Art. 31. Suplencias.

En el caso de que, por cualquier causa, se produzca la ausencia temporal de una persona trabajadora y a juicio de la empresa sea necesario que otra persona trabajadora de la empresa con un puesto de trabajo de nivel salarial inferior realice sus funciones, éste/a último/a percibirá un complemento denominado "de mayor responsabilidad" consistente en la diferencia resultante entre el salario bruto que percibe la persona trabajadora que sustituye, y la cuantía bruta del puesto del nivel salarial superior que deba desempeñar indicado en el presente Convenio. Este complemento se percibirá hasta que la persona trabajadora ausente se reintegre a su puesto de trabajo, momento en el que la persona trabajadora que le sustituye se reincorporará a su puesto anterior.

En el caso de que esta encomienda de funciones superiores supere a las previstas a las del grupo profesional por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, la persona trabajadora podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, la persona trabajadora podrá reclamar ante la jurisdicción social.

CAPITULO 6 ESTRUCTURA SALARIAL

Art. 32. Principios generales.

Todos los salarios pactados entre las representaciones que integran la comisión negociadora de este convenio son brutos, de acuerdo con lo establecido en el artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 33. Incremento salarial.

Durante la vigencia del presente convenio, el incremento salarial será el estipulado por Fundación ONCE / Grupo ILUNION para todas sus empresas para cada ejercicio, en su caso. El punto de partida para el año 2024 será la tabla salarial que se adjunta como Anexo III a este convenio.

Art. 34. Conceptos salariales.

Los conceptos salariales serán:

1. Salario base.
2. Plus convenio colectivo.
3. Otros complementos:
 - 3.1. Personales:
 - a) Antigüedad.
 - 3.2. Por puesto de trabajo:
 - a) Plus Libre Disposición
 - b) Plus de Domingos
 - 3.3. De vencimiento periódico superior al mes:
 - a) Pagas extraordinarias.
 - 3.4. Por cantidad o calidad de trabajo:
 - a) Horas extraordinarias.

4. Devengos extrasalariales:

- 4.1. Dietas y gastos.
- 4.2. Política de transporte.

Art. 35. Salario base.

Toda persona trabajadora percibirá una retribución anual por la realización de su jornada normal de trabajo y fijada según las funciones específicas y requisitos exigidos a cada puesto. El salario base mensual queda establecido de acuerdo al nivel salarial en el que esté encuadrado la persona trabajadora y se corresponde con la tabla salarial recogida en el Anexo III.

Art. 36. Plus de convenio.

Se establece un plus de convenio que se abonará mensualmente, incluidas las pagas extraordinarias, por el importe que se establece para cada nivel salarial en la tabla salarial recogida en el Anexo III.

Art. 37. Plus de antigüedad.

El plus de antigüedad quedará establecido en un 6 por 100 del salario base anual, generándose por cada tres años de servicios y hasta la jubilación de la persona trabajadora.

Para la determinación de los aumentos por antigüedad se computarán los años de servicio prestados dentro de la empresa, desde el mismo día que comiencen los períodos de prueba, en cualquiera de los puestos de trabajo.

Art. 38. Plus de Libre Disposición

El personal de Servimedia, S.A., que preste servicios en régimen de libre disposición, es decir, que esté a disposición de Servimedia, S.A., en todo momento para cubrir las necesidades del servicio con carácter temporal o continuo, percibirá en concepto de «Plus de Libre Disposición», las cantidades que se fijan a continuación:

- Persona trabajadora con nivel salarial 4 y 5: 177,72 €/brutos/mensuales.
- Persona trabajadora con nivel salarial 1 y 3: 649,28 €/brutos/mensuales.
- Persona trabajadora con nivel salarial 2: 710,89 €/brutos/mensuales.

La asignación de este plus será competencia de Servimedia, S.A. requiriéndose la aceptación por parte de la persona trabajadora. Cualquiera de las partes podrá renunciar a la Libre Disposición con el preaviso de un mes.

Las personas trabajadoras que reciban este plus no podrán ser obligados a trabajar una jornada superior a 7 horas diarias.

La empresa informará a los distintos responsables de departamento/sección al respecto y les pedirá que no soliciten tal disponibilidad a aquellas personas trabajadoras que no la tienen reconocida.

Los importes económicos se actualizarán anualmente de forma automática con el incremento indicado por Fundación ONCE / Grupo ILUNION para cada ejercicio, en su caso.

Art. 39. Plus de Domingos

El personal de Servimedia, S.A., que excepcionalmente por necesidades de la actividad y con autorización formal de la Dirección, trabaje en domingo percibirá en función del tiempo trabajado y de la responsabilidad que asuma, un complemento de:

- Jornada Completa:
 - Responsable de Equipo designado al efecto como tal, a fin de cubrir ese determinado domingo: 230,06 €/brutos
 - Resto personas trabajadoras: 172,54 €/brutos

- Jornada Parcial:
 - Responsable de Equipo designado al efecto como tal, a fin de cubrir ese determinado domingo: 115,03 €/brutos
 - Resto personas trabajadoras: 86,27 €/brutos

Quedan exceptuados de las compensaciones anteriores, las personas que hayan sido especialmente contratadas para trabajar en domingo, quienes contarán con un plus fijado al efecto.

Este importe económico se actualizará anualmente de forma automática con el incremento indicado por Fundación ONCE / Grupo ILUNION para cada ejercicio, en su caso.

Art. 40. Pagas extraordinarias.

Como parte integrante de su salario, las personas trabajadoras de Servimedia, S.A, tendrán derecho a la percepción de las siguientes pagas:

a) Paga de vacaciones: Se percibirá antes del 30 de junio y su cuantía será equivalente a la suma de los conceptos de salario base y plus convenio que la persona trabajadora haya percibido en el mes anterior a su devengo.

b) Paga de diciembre: Se percibirá antes del 24 de diciembre y será equivalente a la suma de los conceptos de salario base y plus convenio que la persona trabajadora haya percibido en el mes anterior a su devengo.

Ambas pagas, la de vacaciones y de diciembre, estarán siempre referidas al semestre anterior a su devengo y por el tiempo trabajado de dicho período. En el caso de que la persona trabajadora haya prestado sus servicios en la empresa durante un período inferior, la retribución será proporcional al tiempo trabajado.

c) Paga de marzo: el personal en plantilla percibirá una paga extra correspondiente a una mensualidad del año anterior calculada teniendo en cuenta los conceptos de salario base y plus convenio de la persona trabajadora, que será cobrada en el primer trimestre de cada año.

Art. 41. Dietas y gastos.

El pago de dietas y gastos de viaje en Servimedia, S.A, se regirá por la normativa interna a través de Circular interna (Circular 1), que se anexa al presente Convenio como Anexo IV.

Las personas trabajadoras de Servimedia, S.A, cuando sea preciso por motivos de trabajo debidamente justificados y previa autorización por la persona que designe la dirección, tendrán derecho a un vale de comida que será facilitado por la empresa o al reintegro de los gastos de comida previa presentación de la factura, cuyo montante no podrá superar los 10,66 €.

Este importe económico se actualizará anualmente de forma automática con el incremento indicado por Fundación ONCE / Grupo ILUNION para cada ejercicio, en su caso.

Art. 42. Política de transporte

Si fuera necesario el uso de alguno de los siguientes medios de transporte, el mismo podrá ser empleado por la persona trabajadora en el desempeño de su labor, siempre que obtenga con carácter previo al desplazamiento la autorización correspondiente de la dirección del departamento. En ese supuesto, el empleo de dichos medios se regirá de la siguiente forma:

- **Taxis;** Servimedia, S.A., abonará a la persona trabajadora el 100% del importe del taxi, siendo imprescindible la presentación del justificante correspondiente en el que se haga mención a fecha, recorrido y acto a cubrir.
- **Bonos de 10 viajes;** Servimedia, S.A., abonará a la persona trabajadora el 100% del importe del bono, previa presentación del bono correspondiente.
- **Kilometraje;** Servimedia, S.A. abonará 0,32 € por kilómetro en aquellos desplazamientos realizados con vehículo propio de la persona trabajadora que sean consecuencia del desempeño de su trabajo.

Este importe económico se actualizará anualmente de forma automática con el incremento indicado por Fundación ONCE / Grupo ILUNION para cada ejercicio, en su caso.

No tendrán carácter reembolsable los gastos de transporte de los trayectos de ida y vuelta desde el domicilio de la persona trabajadora al centro de trabajo, salvo en situaciones excepcionales como trabajo en nocturnidad por cobertura de una noche electoral o una urgencia informativa

En el supuesto de desplazamientos directos desde el domicilio, la persona trabajadora, deberá tomar como referencia de cara al cálculo del kilometraje la sede de Servimedia, S.A.

CAPITULO 7

MEJORAS SOCIALES Y FORMACIÓN

Art. 43. Anticipos.

Toda persona trabajadora tendrá derecho a solicitar anticipos cualquier día del mes a cuenta de los haberes del mes en curso, con un tope máximo bruto equivalente al 90 por 100 del último salario bruto mensual.

Art. 44. Complemento por incapacidad temporal.

Desde el primer día de baja médica, la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social que perciba la persona trabajadora durante su situación de incapacidad temporal hasta el 100 por 100 de su salario real. Este complemento será abonado mientras la persona trabajadora permanezca en dicha situación.

Art. 45. Ayuda a la natalidad.

Se establece una ayuda de 178,02€ por el nacimiento o adopción de cada hijo de las personas trabajadoras que estén en servicio activo en la empresa.

El importe económico se actualizará anualmente de forma automática con el incremento indicado por Fundación ONCE / Grupo ILUNION para cada ejercicio, en su caso.

Art. 46. Vigilancia de la salud.

La empresa realizará reconocimientos médicos anuales, y velará para que existan unas condiciones adecuadas de seguridad e higiene en el trabajo, de acuerdo con la legislación vigente.

En todo caso la asistencia al examen médico será voluntario, salvo las excepciones fijadas en el artículo 22 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Art. 47. Seguro.

Con independencia de la cobertura de los riesgos derivados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que, con carácter obligatorio, se han de contratar a través de la Seguridad Social o mutua patronal, Servimedia, S.A, establecerá para cada uno de sus personas trabajadoras un seguro con las siguientes coberturas:

- Muerte por cualquier causa: Indemnización de 8.250€.
- Invalidez permanente derivada de accidente de trabajo: Indemnización de 8.250 €.
- Muerte o invalidez permanente por accidente de circulación: Indemnización de 16.500€.

Art. 48. Formación.

La empresa propondrá cada año un número de cursos que puedan desarrollarse en la empresa de acuerdo con los recursos existentes. En la confección de la oferta de cursos la empresa oirá las propuestas en tal sentido de la representación legal de las personas trabajadoras, antes de tomar su decisión.

La empresa podrá colaborar económicamente en la formación o perfeccionamiento profesional de las personas trabajadoras, previa valoración de las solicitudes por una comisión formada por un representante de la empresa y una de las personas trabajadoras y siempre que esta formación redunde en beneficio tanto para las personas trabajadoras en cuestión como para la empresa.

CAPITULO 8

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 49. Faltas.

Las faltas laborales susceptibles de sanción se clasifican atendiendo a su importancia, trascendencia, reincidencia e intención en leves, graves y muy graves:

1. Faltas leves. Se consideran como tales:

- a) Tres a cinco faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes, sin perjuicio de lo establecido en este convenio para el horario de referencia.
- b) No asistir al trabajo un día sin causa justificada.
- c) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes o no presentar la justificación de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- d) La negligencia o desidia en el trabajo o el abandono del mismo sin causa justificada. Si como consecuencia de dichas actitudes se causara perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa de accidente, esta falta podría ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- e) El descuido habitual en el aseo o limpieza personal.
- f) El descuido o desidia en la conservación del material de trabajo.
- g) No atender al público, clientes, proveedores o cualquier otra persona o entidad, con la corrección o diligencia debida.
- h) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

2. Faltas graves. Se consideran como tales:

- a) Más de seis faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en el período de un mes, sin perjuicio de lo establecido en este convenio para el horario de referencia.
- b) No asistir de dos a cuatro días al trabajo durante el período de un mes, sin causa que lo justifique.
- c) La mera desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, se considerará falta muy grave.
- d) Realizar trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como el empleo para fines propios del material de la empresa. Si tales trabajos se realizan con carácter de habitualidad o implican competencia desleal, tal conducta podrá ser calificada como muy grave.
- e) Grave desconsideración para los superiores, las autoridades, clientes, proveedores o el público en sus relaciones con el servicio.
- f) Ocasionar maliciosamente desperfectos en el material de la empresa.
- g) El abuso de autoridad en el trato con los subordinados, salvo que constituya falta muy grave.
- h) La realización de trabajos incompatibles con la actividad diaria de la persona trabajadora, salvo que se realicen con carácter de habitualidad o impliquen competencia desleal, en cuyo caso podrá ser calificada como muy grave.
- i) La inobservancia de normas de seguridad e higiene que ocasione un riesgo para sí, para sus compañeros/as de trabajo o para terceros.

j) No presentar a la empresa los partes médicos de baja dentro del plazo de cinco días, o los partes de confirmación de baja y de alta en el plazo de dos días, en ambos casos desde su expedición.

k) Solicitar permisos alegando causas falsas.

l) La reiteración de dos faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro del período de tres meses, habiendo mediado sanción.

3. Faltas muy graves. Se consideran como tales:

a) No asistir al trabajo durante cinco o más días en el periodo de un mes, sin causa que lo justifique.

b) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto o robo tanto a los compañeros de trabajo como a la empresa.

c) Cuando la persona trabajadora en situación de baja por enfermedad o accidente realice, trabajos por cuenta propia o ajena.

d) La embriaguez habitual o toxicomanía si influyen negativamente en el trabajo.

e) Violar el secreto de correspondencia o de documentos reservados de la empresa, así como divulgar datos o documentos de reserva obligada a elementos extraños a la empresa.

f) Las ofensas verbales o físicas a los representantes de la empresa o personas que trabajen en la empresa o personas que convivan con ellos.

g) Causar accidentes graves en personas o cosas por negligencia inexcusable en el centro de trabajo.

h) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

i) La reiteración de dos faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro del período de un año, habiendo mediado sanción por escrito.

Art. 50. Prescripción de las faltas.

Las faltas leves prescribirán a los diez días naturales, las faltas graves a los veinte días naturales y las muy graves a los sesenta días naturales 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.

Art. 51. Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse por las faltas establecidas en los artículos anteriores serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

— Amonestación verbal.

— Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

— Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

c) Por faltas muy graves:

— Suspensión de empleo y sueldo de quince a cuarenta días.

— Despido.

Art. 52. Procedimiento sancionador.

La potestad sancionadora será ejercida por la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones prevista en los artículos precedentes.

Toda sanción grave o muy grave deberá ser notificada al interesado mediante un escrito motivado.

Las de carácter grave o muy grave deben ir precedidas de la audiencia a los representantes legales de las personas trabajadoras, así como un pliego de cargos dirigido a la presunta persona infractora,

que podrá contestarlo en el plazo de tres días laborables desde su notificación; pasado este plazo, durante el que quedará en suspenso la prescripción de la falta, y a la vista del descargo, en su caso, la empresa resolverá al respecto.

CAPITULO 9

DERECHOS DE REPRESENTACION COLECTIVA

Art. 53. *Comité de empresa.*

Es el órgano representativo y colegiado del conjunto de las personas trabajadoras para la defensa de sus intereses y tendrá las atribuciones y responsabilidades, que les otorga el Estatuto de los Trabajadores y la legislación vigente.

Art. 54. *Canon de negociación.*

La empresa abonará a los representantes de las personas trabajadoras 300,51 € anuales en concepto de gastos de asesoramiento y funcionamiento. Los gastos que se efectúen serán justificados ante la dirección de la empresa.

El importe económico se actualizará anualmente de forma automática con el incremento indicado por Fundación ONCE / Grupo ILUNION para cada ejercicio, en su caso.

CAPITULO 10

COMISIÓN PARITARIA, DESCUELGUE E IGUALDAD

Art. 55. *Comisión paritaria de vigilancia e interpretación del convenio.*

1. Queda encomendada la vigilancia e interpretación del contenido del presente convenio a una comisión paritaria que quedará constituida el mismo día de la publicación del convenio. Asimismo, dicha comisión paritaria conocerá de aquellas cuestiones establecidas por la ley para las Comisiones paritarias de Convenio.

2. La comisión paritaria estará compuesta por cuatro miembros, dos en representación de la empresa y dos en representación de las personas trabajadoras.

3. A instancias de cualquiera de las partes firmantes del convenio podrá solicitarse una reunión de la comisión paritaria.

4. Convocada la comisión, deberá reunirse en el plazo máximo de cinco días naturales. Intentando sin efecto el obligado trámite interpretativo ante la comisión, o transcurridos los cinco días desde la solicitud sin que aquél se haya reunido al efecto, quedará expedita la vía administrativa o jurisdiccional competente.

5. En caso de conflictos individuales o colectivos y dentro del contexto y de la interpretación del presente convenio, los interesados deben requerir a la comisión paritaria que interponga su mediación o arbitraje con carácter previo a la intervención de cualquier órgano administrativo o jurisdiccional, solicitándolo expresa y fehacientemente.

6. Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión paritaria serán sometidas al sistema extrajudicial de resolución de conflictos de la Comunidad de Madrid (III Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (28015365091995) de Madrid).

Art. 56. *Procedimiento para solventar discrepancias en la negociación prevista en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores (ET).*

En caso de desacuerdo durante el período de consultas en el seno del procedimiento que tiene por objeto no aplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable al procedimiento al que se refiere el apartado 3 del artículo 82 del ET-, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio, prevista en el artículo 55 de este convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión paritaria o esta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos establecidos 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.

Art. 57. De la Ley de Igualdad.

De conformidad a lo establecido en la Ley 3/07 de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de las personas trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.

En este sentido las partes se obligan a cumplir con el Plan de Igualdad acordado en el año 2013 entre la representación de las personas trabajadoras y la dirección de la empresa e implantado en los centros de trabajo de la empresa, y que ha sido actualizado a fecha de la firma del presente Convenio.

**CAPITULO 11
TELETRABAJO****Art. 58. Teletrabajo.**

1. Servimedia podrá facilitar el teletrabajo a todas las personas trabajadoras cuya labor permita el trabajo en remoto, en los siguientes casos:

- En fragmentos de la jornada laboral, para que el inicio o el final de la misma pueda ser realizado desde el domicilio de la persona trabajadora en aquellos casos en que ésta deba desplazarse a un acto informativo fuera de la empresa o cuando las circunstancias personales o familiares, imprevistas o especiales, lo permitan y/o lo requieran.

- Los sábados y días festivos, condicionado a las excepciones que se puedan derivar de la actualidad informativa o de razones organizativas.

- Dos días de teletrabajo una semana y un día de teletrabajo la siguiente, y así sucesivamente, salvo en los meses de julio y agosto, periodos estos últimos en los que se trabajará en remoto un día por semana únicamente. Los días concretos de teletrabajo quedarán acordados entre la persona trabajadora y la empresa.

En el supuesto previsto en el párrafo anterior, la persona trabajadora podrá cambiar puntualmente el día de teletrabajo acordado dentro de la misma semana, siempre que cuente con la aprobación expresa del/la redactor/a jefe/a de área o de la persona superiora directa en el resto de áreas.

- En periodos o momentos puntuales en los que, por cuestiones personales o familiares, convenga establecer el teletrabajo en jornada completa.

En todos los casos, la concesión del teletrabajo deberá contar con el visto bueno del/la jefe/a de la Sección y la Dirección de Servimedia, y se tendrá en cuenta que no deberá influir negativamente en los servicios que la empresa presta a sus clientes ni en el trabajo de las demás personas de la plantilla.

2. Si se produjera alguna situación de trabajo a distancia durante la vigencia de este convenio colectivo, en las condiciones que establece el real decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras negociarán la compensación económica que recibirán la persona o personas afectadas por esa situación.

ANEXO I
GLOSARIO DE PUESTOS DE TRABAJO POR DIVISIONES FUNCIONALES
REDACCIÓN/DISEÑO-MAQUETACIÓN

DEFINICIÓN DEL PUESTO	FUNCIONES
Director/a de Información y Contenidos	Es el profesional que bajo la responsabilidad de la Dirección de la empresa tiene capacidad para dirigir y organizar el trabajo y el personal de la redacción de la agencia.
Subdirector/a de Noticias	Es el profesional con responsabilidad para organizar, coordinar y supervisar los contenidos informativos de las distintas secciones de la redacción, incluyendo la realización de tareas estratégicas relacionadas con su puesto de trabajo
Redactor/a Jefe/a	Es el profesional que asume la responsabilidad de una sección informativa. Y que, bajo la supervisión de su superior, interviene en la elaboración de contenidos informativos/planes de comunicación.
Redactor/a	Es el profesional que efectúa las labores de búsqueda o cobertura, elaboración y presentación de la información desde su lugar de trabajo o desplazándose fuera de él.
Redactor/a Gráfico	Es el profesional encargado de realizar las coberturas fotográficas y audiovisuales de los distintos actos que se realicen tanto externa como internamente, así como de mantener actualizado el archivo fotográfico de la empresa.

GESTIÓN/ADMINISTRACIÓN/COMERCIAL

DEFINICIÓN DEL PUESTO	FUNCIONES
Director/a Financiero/a	Es el profesional encargado de gestionar los recursos económicos necesarios para un óptimo rendimiento de la actividad de Servimedia, desarrollando procesos, alineados con las directrices definidas por Fundación ONCE - Grupo ILUNION que aseguren la obtención de información de gestión y control.
Técnico/a Financiero/a	Es el profesional encargado de realizar tareas administrativas-contables y/o estudios de análisis y auditoría administrativa-financiera con el fin de aportar datos fiables y objetivos sobre la situación de la empresa.
Técnico/a Compras	Es el profesional encargado de gestionar y controlar las compras de Servimedia en relación a la normativa interna y del Grupo ILUNION y Fundación ONCE y conformar las facturas de los proveedores.
Jefe/a RR.HH.	Es el profesional encargado de definir y desarrollar las diferentes políticas de Recursos Humanos de Servimedia, para conseguir un equipo humano profesionalizado, motivado y comprometido con los objetivos corporativos.
Técnico/a RR.HH.	Es el profesional que bajo la responsabilidad de su superior realiza la gestión técnica de la administración de personal para una correcta aplicación de la legislación vigente.
Ordenanza	Es el profesional encargado de realizar recados, trabajos sencillos de oficina, distribución de la correspondencia y, en general, cuantos trabajos elementales le sean encomendados para dar soporte a los distintos departamentos y contribuir al correcto funcionamiento de los mismos.
Recepcionista	Es el profesional que atiende una centralita telefónica y tiene encomendado actuaciones de acuerdo con los métodos de operación, atención, solicitud y establecimiento de las comunicaciones telefónicas, así como los servicios complementarios a las mismas como la recepción tanto de visitas como de correo.
Responsable Comercial	Es el profesional que, bajo la responsabilidad de su superior/a, tiene capacidad organizativa e interviene en la captación, desarrollo y fidelización de clientes de las distintas líneas de negocio de Servimedia.
Técnico/a Comercial	Es el profesional que, bajo la responsabilidad de su superior/a, intervienen en la captación, desarrollo y fidelización de clientes de las distintas líneas de negocio de Servimedia.

ANEXO II
CORRESPONDENCIA DE PUESTOS, DIVISIONES FUNCIONALES, GRUPOS PROFESIONALES Y NIVELES SALARIALES

DIVISION FUNCIONAL	GRUPO PROFESIONAL	PUESTO	NIVEL SALARIAL
REDACCIÓN	1	Director/a de Información y Contenidos	1
	2	Subdirector/a de Noticias	2
		Redactor/a Jefe/a	3
		Redactor/a	4
		Redactor/a Gráfico	
GESTIÓN / ADMINISTRACIÓN / COMERCIAL	1	Director/a Financiero/a	1
		Jefe/a RR.HH.	
		Responsable Comercial	
	3	Técnico/a de Compras	5
		Técnico/a Comercial	
		Técnico/a Financiero	
		Técnico/a RR.HH.	
	4	Ordenanza	6
		Recepcionista	

ANEXO III
TABLA DE NIVELES SALARIALES 2024

GRUPO PROFESIONAL	NIVELES SALARIALES	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	BRUTO MENSUAL	BRUTO ANUAL 2024
I	Nivel Senior 1	1.140,14 €	831,09 €	1.971,23 €	29.568,52 €
II	Nivel Senior 2	1.657,78 €	1.007,52 €	2.665,30 €	39.979,46 €
	Nivel Senior 3	1.418,92 €	837,50 €	2.256,42 €	33.846,27 €
	Nivel Senior 4	1.060,15 €	837,50 €	1.897,65 €	28.464,76 €
	Nivel Básico 4	897,34 €	636,00 €	1.533,34 €	23.000,06 €
	Nivel Ingreso 4	860,03 €	473,30 €	1.333,33 €	20.000,00 €
III	Nivel Básico 5	897,34 €	636,00 €	1.533,34 €	23.000,06 €
	Nivel Ingreso 5	860,03 €	473,30 €	1.333,33 €	20.000,00 €
IV	Nivel Básico 6	795,25 €	263,15 €	1.058,40 €	15.876,00 €

ANEXO IV

CIRCULAR 1: POLÍTICA DE PAGO COMIDAS MADRID / PLUS COMPENSATORIO POR DESPLAZAMIENTO

El importe máximo a abonar por las comidas llevadas a cabo en Madrid es de 10,66 euros, tal y como se indica en el artículo 41 del Convenio Colectivo.

Seguidamente se detallan una serie de puntos a tener en cuenta respecto a la política de pago de las comidas llevadas a cabo en Madrid:

- Comidas del personal que acuda directamente desde su domicilio a cubrir una actividad laboral: Se compensarán con el límite indicado anteriormente.

- Comidas de personas trabajadoras desplazadas (Congreso, Senado, Audiencia o similares): Si estos lugares carecen de una sala habilitada al efecto la empresa colaborará con las personas trabajadoras en cuestión asumiendo un máximo de 16 comidas al mes, salvo casos excepcionales en los que a juicio de la empresa se podrá superar dicho límite.

- Comidas de personas trabajadoras con horario partido que sean consecuencia del alargamiento de su jornada laboral por encima de las 14:00 horas por estar desarrollando una actividad en la que el factor tiempo juegue un papel determinante (*).

Si la ampliación horaria se lleve a cabo fuera de la oficina, la empresa abonará la comida con el límite indicado anteriormente.

Si ésta tiene lugar en la sede de la agencia no se compensará al entender que estas personas trabajadoras vienen a la agencia, traen su propia comida y disponen de una sala habilitada al efecto. Cuestión distinta es el tema de la ampliación horaria, la cual se compensará por horas para lo cual nos remitimos a la circular que a tal efecto regulará las horas extraordinarias.

(*) A fijar por su responsable directo.

- Comidas de sábados: Se compensarán con el límite indicado anteriormente.

- Comidas de domingos y festivos: No se compensarán al entender que existen en vigor otros mecanismos de compensación (económicos y de tiempo extra).

El procedimiento para proceder a la compensación de las mismas será el siguiente:

- Inclusión en hoja de gastos del mes con justificación de día y motivo de la comida.
- Validación por parte de su responsable directo.
- Remisión al departamento Financiero para que proceda al pago.
- Puntualmente el Departamento Financiero/Gerencia llevará a cabo una auditoría de estos gastos.

Por lo que respecta al plus compensatorio por desplazamiento:

Las personas trabajadoras que tengan que desplazarse en comisión de servicios fuera del término municipal en donde radique su centro de trabajo, percibirán una compensación económica por cada día de desplazamiento cuyo importe será de 34,61 euros, siempre que se reúnan las siguientes condiciones:

- Que el destino al que se produzca el desplazamiento se encuentre a más de 100 km. de distancia del centro de trabajo donde se adscriba la persona trabajadora.
- Se exceptúa del devengo de este plus compensatorio al personal que realiza actividades comerciales y los miembros del Comité de Dirección de Servimedia.

CIRCULAR 2: HORAS EXTRAORDINARIAS

Definición hora extraordinaria: cada hora o fracción de trabajo que se realice a solicitud del responsable de forma voluntaria sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

Compensación: por su equivalencia en descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Límites: con carácter general no se podrán superar las 80 horas al año, si bien en este límite no se computan aquellas que son necesarias para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios urgentes, o aquellas que son compensadas mediante descanso.

Procedimiento de control: será responsabilidad directa del responsable de departamento/sección tanto la correcta solicitud a los trabajadores de estas horas extras como la gestión de su compensación entregando mensualmente un informe al departamento de Personas/Dirección General para su auditoría.

Borrador de plantilla:

PROCEDIMIENTO DE CONTROL/COMPENSACIÓN DE HORAS EXTRAORDINARIAS

TRABAJADOR		
DEPARTAMENTO:		
RELACIÓN DE HORAS EXTRAORDINARIAS REALIZADAS:		
DIA	NÚMERO DE HORAS	MOTIVO
Total Horas		
RELACIÓN DE HORAS EXTRAORDINARIAS COMPENSADAS:		
DIA	NÚMERO DE HORAS	
Total Horas		

Fecha y CONFORME GERENCIA

Excepciones a la hora de la compensación de horas extraordinarias:

- Viajes standard: como regla general no se computarán horas extras, siendo aplicable no obstante la norma no escrita según la cual en el caso de viajes cuya vuelta sea posterior a las 21.00 horas la empresa será flexible en la incorporación del trabajador a su puesto de trabajo al día siguiente.

- Viajes especiales (ej. elecciones, Pekin...): la empresa estudiará el caso concreto y compensará al trabajador según criterios de sentido común previo acuerdo con el trabajador.

Siendo el día 11 de octubre de 2024, ambas representaciones muestran su conformidad y acuerdo con lo negociado en el presente convenio colectivo, firmando el presente por triplicado para su posterior registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid.

a) Por la empresa

b) Por el Comité de Empresa:

Fdo.: José Manuel González Huesa

Fdo. Ana Gómez Quintana

Fdo.: Pablo Andrés Iglesias Moreno

Fdo.: Susana Gallego Rodil

Fdo.: Estela Cerezo Arteaga

Fdo.: Mario García Ramírez

(03/1.174/25)



I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Presidencia, Justicia y Administración Local

- 4 *CONVENIO de cooperación educativa de 22 de enero de 2025, entre la Universidad Francisco de Vitoria y la Comunidad de Madrid, para la realización de prácticas externas en la Agencia de la Comunidad de Madrid para la Reeducación y Reinserción del Menor Infractor.*

En Madrid, a 22 de enero de 2025.

REUNIDOS

De una parte, el Excmo. Sr. D. Miguel Ángel García Martín, Consejero de Presidencia, Justicia y Administración Local y Presidente del Consejo de Administración de la Agencia de la Comunidad de Madrid para la Reeducación y Reinserción del Menor Infractor, nombrado por Decreto 39/2023, de 23 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, que actúa en ejercicio de su cargo, en virtud de las atribuciones conferidas por los artículos 5 y 7.a) de la Ley 3/2004, de 10 de diciembre, de creación de la citada Agencia.

De otra parte, D. José Antonio Verdejo Delgado, en calidad de Secretario General de la Universidad Francisco de Vitoria, en adelante, “UFV”, reconocida oficialmente como Universidad Privada por la Ley de la Asamblea de la Comunidad de Madrid 7/2001, de 3 de julio, con NIF número G-80480197 y domicilio en la carretera M-515 de Pozuelo a Majadahonda, km 1,800,28223 Pozuelo de Alarcón (Madrid), según escritura de apoderamiento otorgada ante el Notario de Madrid D. Gerardo Muñoz de Dios, el 24 de febrero de 2004, con número de protocolo 881, y escritura de nombramiento como Secretario General de la Universidad Francisco de Vitoria, otorgada ante el Notario de Madrid Doña Alicia Velarde Valiente el 18 de noviembre de 2022, con número de protocolo 2.706.

Ambas partes se reconocen mutuamente capacidad jurídica suficiente para suscribir el presente convenio, y a tal efecto,

EXPONEN

I. El Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario, establece en su artículo 8.f) el derecho de los estudiantes de grado a la realización de prácticas curriculares, que podrán realizarse en entidades externas.

El Real Decreto 592/2014, de 11 de julio, por el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios, establece en su artículo 8.1.a) la posibilidad, por parte de los estudiantes matriculados en enseñanzas impartidas por la Universidad, de realizar prácticas académicas externas.

II. La Comunidad de Madrid tiene como uno de los retos estratégicos en materia de recursos humanos el de atraer nuevo talento externo que facilite un ordenado relevo generacional, garantía a su vez de la conservación y gestión del conocimiento interno. De esta forma, considera esencial que los estudiantes universitarios tengan un conocimiento directo y completo de la auténtica realidad de la gestión administrativa y de las oportunidades de empleo que la Administración autonómica ofrece.

Dentro de ella, el Organismo Autónomo Agencia de la Comunidad de Madrid para la Reeducación y Reinserción del Menor Infractor (en adelante, “ARRMI”), según el artículo 2 de la Ley 3/2004, de 10 de diciembre, por la que fue creada, tiene como objetivo básico “concentrar, desarrollar y ejecutar programas y actuaciones que contribuyan a los fines de reinserción y educación”. Es, por tanto, una responsabilidad fundamental de la ARMMI impulsar los mejores medios para el desarrollo de estas funciones, posibilitando así la reeducación y reinserción de los menores a su cargo. Entre estos medios se encuentra la colaboración con la universidad e instituciones académicas para contribuir al mejor desarrollo de los profesionales que participan en las tareas educativas, facilitando y apoyando la realización de actividades curriculares, así como colaborando en la realización de investigaciones y estudios adecuados para el desarrollo de sus funciones.

Entre las funciones encomendadas, en el artículo 3.z) de la citada Ley 3/2004, de 10 de diciembre, se establecen “todas aquellas que directa o indirectamente, coadyuven a la consecución de los objetivos básicos o al mejor desarrollo de las funciones que se atribuyen en la presente ley”, considerando que el intercambio colaborativo entre la ARMMI e instituciones académicas universitarias contribuye a una mejor formación de los futuros profesionales relacionados con el menor y a un enriquecimiento de los procesos de intervención dirigidos a los mismos.

III. La Universidad Francisco de Vitoria es una universidad privada, reconocida oficialmente mediante la Ley 7/2001, de 3 de julio (“Boletín Oficial del Estado” de 27 de julio de 2001), encontrándose dentro de sus objetivos el de articular programas de colaboración universidad-empresas e instituciones para el desarrollo de programas docentes, proyectos de investigación aplicada o formación práctica de sus alumnos en empresas e instituciones. Además, la UFV persigue la formación integral de sus alumnos y profesores, con el fin de capacitarlos para el pensamiento crítico y de prepararlos para el ejercicio de actividades científicas y profesionales al servicio de la sociedad. La UFV está interesada en completar el proceso formativo de sus alumnos a través de prácticas académicas externas en las que los estudiantes puedan aplicar los conocimientos adquiridos en su formación académica de acuerdo con su específica vocación y, con ello, favorecer la adquisición de las competencias que les preparen para el ejercicio de su actividad profesional, mejorando así su empleabilidad.

IV. En virtud de cuanto antecede, es deseo de ambas partes suscribir este convenio con la pretensión de establecer adecuadas fórmulas de cooperación y promover así una relación más intensa y estrecha entre ellas.

Por ello, el presente convenio se celebra conforme a los intereses en común expuestos y en la seguridad de que redundará en un beneficio para las partes firmantes, para el alumnado de la UFV, para los empleados públicos autonómicos y para la propia sociedad madrileña en su conjunto.

Por todo cuanto antecede, y en su virtud, las partes intervinientes suscriben el presente convenio de acuerdo con las siguientes

CLÁUSULAS

Primera

Objeto

Este convenio tiene por objeto establecer un marco de colaboración entre la Comunidad de Madrid y la Universidad Francisco de Vitoria, con el fin de determinar las condiciones en las que sus estudiantes realizarán las prácticas externas en las enseñanzas de Grado en Psicología, Grado en Educación Social y Grado en Trabajo Social de esta universidad y de sus centros adscritos, así como cualquier otra titulación relacionada con el campo de la intervención social que sea de interés mutuo (o equivalentes de sistemas de enseñanza de anteriores ordenaciones) o conducentes a la obtención de un título de Máster Universitario de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 592/2014, de 11 de julio, por el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios. También tiene como objetivo, en segundo lugar, la participación en aquellas actividades curriculares promovidas por cualquiera de estas dos instituciones que se consideren de interés en base a las funciones que cada una tiene encomendadas.

Segunda

Relaciones jurídicas

La relación que se establezca entre el estudiante en prácticas y la Comunidad de Madrid, a través de la ARMMI, no supondrá más compromiso que el estipulado en el presente convenio y de la misma no se deriva obligación alguna propia de un contrato laboral, ya que no tendrá dicho carácter.

Tercera

Desarrollo de las prácticas formativas

1. Podrán acceder a estas prácticas los alumnos de la Universidad Francisco de Vitoria que cumplan los requisitos exigidos en el Reglamento de Prácticas de la Universidad.

2. La realización de prácticas estará dirigida a aquellos alumnos matriculados en la citada universidad para la obtención de una titulación universitaria. Los alumnos podrán ser beneficiarios de las actuaciones contenidas en este convenio siempre y cuando mantengan su relación académica con esta universidad. A estos efectos, se entenderá que los alumnos que finalicen sus estudios durante la realización del período de prácticas permanecerán en la consideración de estudiantes hasta la finalización del curso académico en que se encuentren matriculados.

3. La Universidad Francisco de Vitoria realizará los procedimientos de difusión de las ofertas, solicitudes y adjudicación de las prácticas de conformidad con su normativa interna, garantizando en todo caso los principios de transparencia, publicidad y accesibilidad universal e igualdad de oportunidades.

4. La ARMMI ofertará el número de plazas para prácticas en función de sus posibilidades, informando, además, de los requisitos necesarios para cubrir dichas plazas en relación a titulaciones y perfil del alumno al que están dirigidas, tiempos y duración de las mismas, conocimientos básicos requeridos y similares.

5. Los horarios de realización de las prácticas se establecerán de acuerdo con las características de las mismas y las disponibilidades de la entidad colaboradora. Los horarios, en todo caso, serán compatibles con la actividad académica, formativa y de representación y participación desarrollada por el estudiante en la universidad y serán fijados para cada estudiante. Con respecto a la duración de las prácticas, estas se ajustarán a la normativa vigente.

6. Las condiciones particulares de las prácticas y los datos identificativos del estudiante concreto que vaya a realizarlas y del tutor que la entidad le asigne tendrán que constar de forma expresa en el Anexo correspondiente normalizado y con el contenido estipulado en el artículo 7.2 del Real Decreto 592/2014, de 11 de julio, por el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios. Dicho Anexo será facilitado por la Universidad Francisco de Vitoria y será firmado por el Rector o persona en la que delegue su firma, el estudiante y la persona designada por la ARMMI, que será empleado público, ya se trate del responsable del Área de Estudios, Programas y Formación o, en su defecto, del técnico adscrito a dicha Área que ejerza las funciones de coordinador de las prácticas.

7. Los estudiantes deberán cumplir las normas de régimen interno de la ARMMI y seguir las instrucciones que reciban del responsable de la ARMMI. Deberán aplicarse con diligencia a las tareas que se les encomienden, de las cuales guardarán secreto profesional durante su estancia y una vez finalizada esta. En cualquier caso, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 57 de la Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia, antes del inicio efectivo de las prácticas formativas habrán de aportar de forma inexcusable una certificación negativa del Registro Central de delincuentes sexuales.

8. Por causas debidamente justificadas cualquiera de las partes podrá rescindir el período de prácticas.

9. En caso de ausencia del alumno, será necesario comunicarlo y justificarlo al responsable de la ARMMI y a la universidad.

10. Los alumnos que desarrollen las prácticas y los profesores y tutores de los cursos están obligados a guardar el secreto de las actuaciones judiciales de las que tengan conocimiento por razón de las prácticas realizadas, no teniendo acceso a aquellas cuyo estado no lo permita en virtud de resolución judicial.

11. Los alumnos respetarán el código deontológico profesional.

12. La ARMMI se reserva el derecho de dar de baja del programa a algún estudiante si incurriese en reiteradas faltas injustificadas de asistencia o puntualidad a las prácticas, o no desarrollarse las mismas con normal aprovechamiento y cumplimiento de las normas establecidas. De cualquier decisión de anulación será informada con carácter inmediato la Universidad Francisco de Vitoria, especificándose las causas concretas de la decisión.

13. La actividad de tutoría no interferirá en ningún caso en el desempeño de la actividad normal de los tutores profesionales.

14. No se contempla dotación económica alguna para bolsa o ayuda de estudios de los estudiantes en prácticas.

Cuarta

Obligaciones económicas

El presente convenio no conlleva coste económico para ninguna de las partes firmantes del mismo, sin perjuicio de lo previsto en el siguiente párrafo.

El cumplimiento de las obligaciones en materia de Seguridad Social con arreglo a la disposición adicional quincuagésima segunda, apartado 4º, letra b), del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, será gestionado y abonado por la Universidad Francisco de Vitoria.

Quinta

Cobertura de riesgos

El seguro escolar es una cobertura de la Seguridad Social que protege a los estudiantes menores de 28 años incluidos en su ámbito de aplicación de todas aquellas contingencias expresamente reconocidas, siempre y cuando los gastos sanitarios se produzcan dentro del territorio nacional, de acuerdo con el principio de territorialidad recogido en la Ley General de la Seguridad Social.

La Universidad Francisco de Vitoria estará obligada a suscribir una póliza de seguros para cubrir los daños de cualquier tipo que pudiera ocasionar el alumnado participante en las prácticas externas, así como aquellos que pudiera padecer el mismo en caso de accidente, en los casos en los que no lo asuma la seguridad social, durante todo el período de duración de las prácticas.

En aquellos casos no cubiertos por la Seguridad Social, la contingencia de accidentes sufridos o que ocasione el alumnado durante la realización de las prácticas externas a que se refiere el presente convenio será asumida, exclusivamente, por la Universidad Francisco de Vitoria.

La Universidad Francisco de Vitoria velará por la suscripción de la póliza de un seguro de accidentes y responsabilidad civil para los estudiantes mayores de 28 años matriculados en sus respectivos centros.

Sexta

Obligaciones de la Universidad Francisco de Vitoria

La Universidad Francisco de Vitoria tomará bajo su responsabilidad y a su cargo las siguientes actuaciones:

1. El reconocimiento de la labor desempeñada por los tutores designados por la entidad colaboradora, al menos a través de la correspondiente certificación, con las condiciones establecidas por la Universidad Francisco de Vitoria.
2. Definir los Anexos al presente Convenio para cada período de prácticas y por cada Facultad, Centro o Estudio. Dichos documentos deben recoger:
 - El programa/proyecto formativo y calendario para cada período de prácticas.
 - El número de plazas y los centros y/o servicios para los que se solicita la inclusión de estudiantes, admitiéndose la posibilidad de variaciones en función de las necesidades y/o situaciones especiales de ambas instituciones.
 - Los profesores-tutores de las prácticas.
 - Aquellas otras cuestiones prácticas que faciliten la coordinación y el correcto desarrollo del convenio.
3. Una vez formalizado el Anexo correspondiente, y antes de la incorporación efectiva de los estudiantes a los distintos centros y/o servicios, se deberá remitir un certificado emitido por el responsable de prácticas de la universidad, en el que se recogerá la identidad de los estudiantes, con expresión del nombre, dos apellidos, datos de contacto, curso, período de realización, horario, número total de horas y los centros y/o servicios donde desarrollarán el programa de prácticas. Este certificado deberá ser validado por un responsable de la unidad que gestiona la formación en la ARMI y se adjuntará como parte inseparable del Anexo correspondiente.
 4. Fijar el proyecto formativo objeto de la práctica a realizar por el estudiante.
 5. Realizar una selección de los candidatos a las prácticas ofertadas.
 6. Designar un profesor tutor, que será responsable de la orientación y supervisión de las prácticas y, en su caso, de la validación académica previa y de la evaluación final.
 7. Establecer procedimientos de configuración de las ofertas de prácticas, difusión, solicitud y adjudicación de las prácticas externas de conformidad con criterios objetivos previamente fijados y garantizando, en todo caso, los principios de transparencia, publicidad, accesibilidad universal e igualdad de oportunidades.

8. Reconocer las prácticas de acuerdo con las normas y procedimientos establecidos por la universidad.

9. Emitir a los profesionales-tutores que lo soliciten un certificado de la labor realizada.

10. Designar como Centros y/o Servicios Colaboradores de Prácticas a aquellos Centros y/o Servicios de la ARMMI en los que los alumnos hayan realizado sus prácticas.

Séptima

Obligaciones de la ARMMI

La ARMMI tendrá a su cargo las siguientes actuaciones:

1. Facilitar el cumplimiento de la práctica a desarrollar por parte del estudiante, así como la realización de exámenes durante el período de prácticas.

2. Nombrar a un tutor o responsable de las prácticas del centro donde se desarrollen, que se responsabilizará de la formación de cada estudiante y de la valoración de su estancia, facilitando al responsable o tutor académico de prácticas del centro de la Universidad Francisco de Vitoria donde esté matriculado el estudiante el informe de aprovechamiento de las prácticas a su finalización, en el que constará el tiempo de prácticas realizado, las horas totales, su contenido, el grado de aprovechamiento y participación, su rendimiento y las competencias adquiridas.

3. Disponer de los medios materiales y servicios que permitan garantizar el desarrollo de las actividades formativas planificadas, observando los criterios de accesibilidad universal y diseño para todas las personas, según lo dispuesto en el 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 con discapacidad y de su inclusión social.

4. Observar y hacer observar las medidas de seguridad e higiene establecidas en el centro de prácticas.

5. Garantizar los derechos propios de los alumnos en prácticas. En caso de ausencia, será necesario comunicarlo al tutor de la ARMMI y justificarlo convenientemente a la universidad. El régimen de permisos del estudiante será consensuado por las personas responsables de la tutela académica y profesional, con respeto en todo caso a los permisos a los que el estudiantado tenga derecho con arreglo a la normativa vigente.

Octava

Colaboración y Comisión de Seguimiento

Ambas partes colaborarán en todo aquello que conduzca a una más eficaz consecución de los objetivos del presente convenio y se comprometen a remover los obstáculos que dificulten o impidan tal consecución.

Se creará una Comisión de Seguimiento del presente convenio, que estará compuesta por los siguientes miembros en régimen de paridad:

- Presidente: la persona titular de la Dirección-Gerencia de la Agencia de la Comunidad de Madrid para la Reeducación y la Reinserción del Menor Infractor, o persona en quien delegue.
- 2 vocales, uno designado por la ARMMI y otro designado por la Universidad Francisco de Vitoria.

La Comisión, cuyo funcionamiento se ajustará a lo establecido para los órganos colegiados en la Subsección 1.^a, de la Sección 3.^a, del Capítulo II, del Título Preliminar de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, se podrá reunir a petición de cualquiera de las partes y cuantas veces considere necesarias, pudiendo ser invitadas otras personas en función de los contenidos a tratar y del interés de las partes.

Novena

Protección de datos personales

Las partes se comprometen a cumplir, en los términos que sean de aplicación, lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, y disposiciones de desarrollo, así como en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos).

1. Datos personales de los estudiantes que realizarán prácticas:

Para la correcta ejecución de las prácticas descritas en el presente convenio, la ARMMI tiene la consideración de responsable del tratamiento de los datos personales de los referidos estudiantes comunicados por la Universidad Francisco de Vitoria, ya que determina los medios y los fines de los tratamientos de datos necesarios para la realización de las prácticas universitarias que constituyen el objeto de este convenio.

Con ocasión de la finalización de la realización de la práctica, la ARMMI se compromete a bloquear, una vez comunicado a la universidad, los datos del informe académico del tutor a que se refiere el artículo 13 del Real Decreto 592/2014, de 11 de julio, por el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios, de modo que se impida su tratamiento para una finalidad distinta de la prevista en el propio Real Decreto, y a su destrucción transcurridos tres años.

La Universidad Francisco de Vitoria se compromete a informar a los estudiantes sobre la existencia de dicha comunicación y el tratamiento a realizar por dicho organismo en los términos a que se refiere el Anexo del Estudiante de este convenio.

Las partes mantendrán la confidencialidad en el tratamiento de todos los datos personales facilitados por cada una de ellas y de la información, de cualquier clase o naturaleza, resultante de la ejecución del presente convenio.

Las partes están obligadas a implantar medidas técnicas y organizativas necesarias que garanticen la seguridad e integridad de los datos de carácter personal y eviten su alteración, pérdida, tratamiento o acceso no autorizado.

Información sobre el tratamiento de datos que realiza la ARMMI: la gestión de datos personales de los estudiantes en prácticas está asociada a la actividad de tratamiento denominada "Personal Colaborador", cuyo responsable es la ARMMI y cuya finalidad es la "obtención de los datos del personal colaborador para prácticas o estudios propios de la materia de la ARMMI para el control interno de los mismos en el marco de los Convenios de Colaboración con los distintas/os Entidades y Organismos Públicos o Privados", siendo sus destinatarios alumnos e investigadores. Puede ejercer los derechos de acceso, rectificación, supresión, oposición, portabilidad y limitación del tratamiento dirigiendo una solicitud 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". Dispone de información complementaria en el siguiente enlace: <https://www.comunidad.madrid/protecciondedatos>.

2. Datos personales de las personas físicas firmantes y de contacto:

Se informa a las partes que sus datos personales serán tratados con la finalidad de gestionar la relación convencional y favorecer la comunicación entre las partes.

Información sobre el tratamiento de datos que realiza la Universidad Francisco de Vitoria como responsable del tratamiento: Identificación del Tratamiento: Servicio de Departamento Carreras Profesionales. Finalidad: Gestión de las Prácticas de estudiantes universitarios; Ejercicio de Derechos. Podrá ejercer sus derechos de acceso, rectificación, supresión, limitación, portabilidad y oposición a su tratamiento, mediante el envío de su petición por escrito a la dirección postal indicada en el encabezado o al correo electrónico del DPO: dpd@ufv.es.

Décima

Denuncia

Cualquiera de las partes podrá denunciar el presente convenio comunicándolo a la otra, por escrito, con un mes de antelación a la terminación del mismo o, en su caso, al de la correspondiente prórroga.

En cualquier caso, las partes se comprometen a finalizar el desarrollo de las acciones ya iniciadas en el momento de notificación de la denuncia.

Undécima

Causas de resolución del convenio

Además de las previstas en el artículo 51 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, serán causas de resolución del presente convenio las siguientes:

- a) El incumplimiento grave y reiterado de los respectivos compromisos contraídos con la firma de este convenio por cualquiera de las partes.

- b) Mutuo acuerdo de ambas partes en cualquier momento de la vigencia del convenio o de cualquiera de sus prórrogas.
- c) Cualquier otra causa de las contenidas en la legislación vigente aplicable a este convenio.

Duodécima

Vigencia

La vigencia del presente convenio será de cuatro años a contar desde el día de su última firma electrónica.

Este convenio podrá prorrogarse, por acuerdo de las partes, por un período de hasta cuatro años adicionales, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 49 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. Dicha prórroga deberá ser expresamente formalizada con anterioridad a la expiración del plazo convenido.

Decimotercera

Naturaleza y resolución de conflictos

El presente convenio de colaboración tiene naturaleza administrativa, quedando sometido al régimen jurídico de convenios previsto en el Capítulo VI del Título Preliminar de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público y, por tanto, queda fuera del ámbito de aplicación de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, de acuerdo con lo dispuesto en su artículo 6.1.

Corresponde al orden jurisdiccional contencioso-administrativo el conocimiento de las cuestiones litigiosas que pudieran surgir en su interpretación y cumplimiento, todo ello de conformidad con lo dispuesto en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Decimocuarta

Información pública

El presente convenio se podrá poner a disposición de los ciudadanos en el Portal de Transparencia de la Universidad Francisco de Vitoria y de la Comunidad de Madrid, en aplicación de lo dispuesto en la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno. Igualmente, al presente convenio le será de aplicación lo dispuesto en la Ley 10/2019, de 10 de abril, de Transparencia y de Participación de la Comunidad de Madrid.

Decimoquinta

Aspectos relativos al desarrollo del convenio

Para la aplicación y desarrollo del presente convenio las partes podrán suscribir e incorporar al mismo cuantos anexos consideren oportunos.

Y siendo cuanto antecede fiel reflejo de la voluntad de las partes, firman de forma sucesiva el presente convenio, con los respectivos certificados electrónicos, considerándose firmado en Madrid, en la fecha en que se encuentre consignada la última firma de las partes.

Madrid, a 22 de enero de 2025.—Por la Universidad Francisco de Vitoria, el Secretario General (según escritura de nombramiento como Secretario General de la Universidad Francisco de Vitoria, otorgada ante la Notario de Madrid doña Alicia Velarde Valiente, el 18 de noviembre de 2022, con número de protocolo 2.706), José Antonio Verdejo Delgado.—Por la Comunidad de Madrid, el Presidente del Consejo de Administración de la Agencia de la Comunidad de Madrid para la Reeducación y Reinserción del Menor Infractor, Miguel Ángel García Martín.

ANEXO DEL ESTUDIANTE
PRÁCTICAS ACADÉMICAS EXTERNAS **CURRICULARES** **EXTRACURRICULARES**

ESTUDIANTE:			
TITULACIÓN:			
CORREO ELECTRÓNICO:		NIF O NIE:	
FECHA DE INICIO:		FECHA DE FINALIZACIÓN:	
JORNADA DE PRÁCTICAS: (máx. 7 h/día – 35 h/semana)		DÍAS DE LA SEMANA:	
CENTRO DE REALIZACIÓN DE LA PRÁCTICA: (indicar dirección, CP, localidad y provincia)			
TUTOR/A ACADÉMICO/A:			
TUTOR/A (TUTORES/AS) DE LA ARRM:			
CORREO ELECTRÓNICO: (tutor o responsable del ARRM, no genérico)		TELÉFONO:	
MODALIDAD:	<input type="checkbox"/> Presencial <input type="checkbox"/> Online <input type="checkbox"/> Semipresencial	CONTACTO HABITUAL CON MENORES:	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> NO
OBSERVACIONES:			
PROYECTO FORMATIVO:			
ACTIVIDADES A DESARROLLAR (breve descripción de las principales tareas a realizar por el/la alumno/a):			

El/la abajo firmante declara su conformidad para realizar las prácticas académicas externas, o el TFG/TFM en la AGENCIA DE LA COMUNIDAD DE MADRID PARA LA REEDUCACIÓN Y REINSERCIÓN DEL MENOR INFRACTOR. Así mismo, el/la alumno/a se compromete a mantener absoluta confidencialidad sobre toda aquella información a la que pueda tener acceso como consecuencia de la realización de las prácticas.

Y, en prueba de conformidad, firman el presente documento, por triplicado ejemplar, en Madrid, el
de de

Firma del tutor/a académico/a o
responsable de prácticas:

Firma del/de la tutor/a o del
responsable de prácticas de la ARMMI

Firma del/de la estudiante:

Fdo.:

Fdo.:

Fdo.:

Los datos personales aquí recogidos serán incorporados a los sistemas de tratamiento de datos personales de la Universidad Francisco de Vitoria y de la Comunidad de Madrid para la correcta ejecución del Convenio firmado entre dichas instituciones, la gestión de los expedientes académicos de los estudiantes derivados del mismo, y darles acceso a los servicios universitarios correspondientes, así como con fines estadísticos. La base legítima de dicho tratamiento es la ejecución del citado Convenio en el que se participa y la obligación legal y misión de la Universidad Francisco de Vitoria en materia educativa e investigadora. Los datos personales tratados podrán ser comunicados entre las instituciones que participan en el desarrollo de prácticas académicas externas o del desarrollo de los TFG/TFMs con el fin de cumplir con la finalidad descrita. Más allá de estos supuestos, los datos no serán cedidos salvo los casos previstos legalmente y se conservarán durante el tiempo necesario para cumplir con la finalidad para la que se recabaron y las obligaciones legalmente establecidas. Los órganos responsables del tratamiento son la Universidad Francisco de Vitoria y la Comunidad de Madrid, ante quienes se podrán ejercer los correspondientes derechos. En el caso de la Comunidad de Madrid, siguiendo las indicaciones existentes en la siguiente URL <https://www.comunidad.madrid/protecciondedatos>. Y en el caso de la Universidad Francisco de Vitoria, mediante escrito dirigido al Delegado de Protección de Datos a la dirección postal carretera M-515 de Pozuelo a Majadahonda, km 1,800,28223 Pozuelo de Alarcón (Madrid) y correo electrónico dpd@ufv.es adjuntando copia del DNI o equivalente. En caso de conflicto, se podrá plantear recurso ante la Agencia Española de Protección de Datos. Para una información más detallada puede consultarse la Política de Privacidad de la Universidad.

(03/1.177/25)



I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Medio Ambiente, Agricultura e Interior

- 5** *CONVENIO de 23 de enero de 2025, entre la Comunidad de Madrid (Consejería de Medio Ambiente, Agricultura e Interior) y el Ayuntamiento de Parla para la adhesión de información relativa a su patrimonio de suelo disponible al Portal de Suelo de la Comunidad de Madrid.*

REUNIDOS

De una parte, don José Ignacio Tejerina Alfaro, Secretario General Técnico de la Consejería de Medio Ambiente, Agricultura e Interior, en virtud del Decreto 140/2023, de 5 de julio, del Consejo de Gobierno, por el que se dispone su nombramiento (BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID número 159, de 6 de julio), actuando conforme a las atribuciones que le confiere la Orden 984/2024, de 15 de marzo, de la Consejería de Medio Ambiente, Agricultura e Interior, por la que se delega el ejercicio de determinadas competencias y la firma de convenios, se desconcentra el protectorado de fundaciones y se designa con carácter permanente a los miembros de las mesas de contratación de la Consejería.

De otra parte, don Ramón Jurado Rodríguez, Alcalde Presidente del Ayuntamiento de Parla, elegido por el Pleno de la Corporación en fecha 17 de junio de 2023, actuando en nombre y representación de dicha Corporación Municipal en virtud de la competencia que le otorga el artículo 124.1.a) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local y el artículo 135 apartado 2 de la Ley 2/2003, de 11 de marzo, de Administración Local de la Comunidad de Madrid.

Reconociéndose ambas partes capacidad legal para suscribir el presente convenio.

EXPONEN

Primero

De conformidad con lo establecido en el artículo 26.1.4 de la Ley Orgánica 3/1983, de 25 de febrero, del Estatuto de Autonomía de la Comunidad de Madrid, corresponde a la Comunidad de Madrid la competencia exclusiva en materia de ordenación del territorio, urbanismo y vivienda.

La Ley 9/2001 de 17 de julio, del Suelo de la Comunidad de Madrid, en su artículo 7, apartados 3 y 4, hace referencia a la actividad de incidencia en el mercado inmobiliario como potestad administrativa, cuyo ejercicio corresponde a la Administración urbanística competente y que comprende la facultad de constituir y administrar patrimonios públicos de suelo.

Asimismo en atención a lo previsto en los artículos 6.1.d), 6.2.c), 6.2.f) y 6.2.g) del Decreto 235/2023, de 7 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Medio Ambiente, Agricultura e Interior, esta Consejería, a través de su Dirección General de Suelo, es competente, en materia de suelo, para el diseño, modificación, mantenimiento y actualización del sistema de información general de suelos disponibles de la Comunidad de Madrid, a través de su Portal de Suelo.

Segundo

De conformidad con lo establecido en el artículo 25.2.a) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, corresponde al Ayuntamiento de Parla dentro de su ámbito, ejercer en todo caso como competencias propias, en los términos de la legislación del Estado y de las Comunidades Autónomas, en materia de Urbanismo: el planeamiento, la gestión, la ejecución y la disciplina urbanística.

Ostenta asimismo las competencias determinadas en los artículos 173 y siguientes de la referida Ley 9/2001 de 17 de julio, del Suelo de la Comunidad de Madrid, en particular le corresponde junto con la Comunidad de Madrid constituir, mantener y gestionar sus respectivos patrimonios públicos de suelo con la finalidad de crear reservas de suelo para actuaciones públicas y facilitar el cumplimiento de los fines de la ordenación urbanística.

Tercero

El Portal de Suelo de la Comunidad de Madrid (en adelante el Portal) es una herramienta informática integrada en la web comunidad.madrid, que se encuentra en funcionamiento desde el mes de julio de 2014 y en la que se pueden consultar los datos de las parcelas de titularidad pública disponibles en la Comunidad de Madrid, pertenecientes a la Administración de la Comunidad de Madrid y Entidades Públicas adheridas. El Portal tiene como objetivo ofrecer una información unificada y crítica que responda a las necesidades de los promotores o inversores que estén interesados en la adquisición de suelo público en nuestra Región, en orden a que esta Administración autonómica pueda ofertar una potente base de datos que permita que la Comunidad de Madrid se posicione como una de las primeras opciones de implantación de actividades.

Esta herramienta reúne una gran cantidad de información que anteriormente se encontraba dispersa en los distintos organismos gestores de suelo público, es accesible en el enlace <http://www.comunidad.madrid/inversion/inicia-desarrolla-tu-empresa/portal-suelo> y sus parámetros de búsqueda están diseñados para adecuarse a las necesidades de todos los profesionales, de forma que se pueda llegar de forma fácil y rápida al resultado que se busca.

Cuarto

El Portal cuenta con un servicio de atención especializada a los usuarios interesados que se ejerce de forma presencial, telefónica o mediante el buzón de correo corporativo dgsuelo@madrid.org, todo ello atendido por el equipo técnico del Área de Valoraciones y Patrimonio de la Subdirección General de Suelo de la Dirección General de Suelo, remitiendo para consultas relacionadas con las convocatorias públicas de enajenación, a los distintos órganos gestores participantes, de forma que no interfiere en la disposición de los suelos que se muestran, al constituir únicamente un medio especializado de información inmobiliaria.

Quinto

En este Portal, participa actualmente la Dirección General de Suelo de la Consejería de Medio Ambiente, Agricultura e Interior de la Comunidad de Madrid.

Sexto

Con el fin de encontrar una respuesta a las necesidades de suelo y en orden en mantener una colaboración en todas las iniciativas que pudieran demandar, la Comunidad de Madrid ofrece a las Entidades Locales y organismos, empresas y resto de Entidades Públicas de ellas participadas o dependientes, titulares de patrimonio de suelo, la posibilidad, por medio de la adhesión, de integrar su oferta de suelo disponible en el Portal.

De este modo, no solo al incluir el patrimonio de suelo disponible de las Administraciones Locales en el Portal se da mayor publicidad y difusión respecto a la situación de estas parcelas, sino que también las Entidades Locales ubicadas en el territorio de la Comunidad de Madrid pueden participar de las soluciones tecnológicas disponibles que garanticen uno de los fines básicos de este tipo de información, como es el de la máxima cobertura.

En relación con la cooperación interadministrativa, se ha tenido en cuenta el artículo 143 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, que hace referencia a dicho principio y establece que la formalización de relaciones de cooperación requerirá la aceptación expresa de las partes, formulada en acuerdos de órganos de cooperación o en convenios.

Séptimo

La Ley 2/2003, de 11 de marzo, de Administración Local de la Comunidad de Madrid, en su artículo 112 establece los principios generales que han de regir las relaciones entre las Entidades Locales y la Comunidad de Madrid: respeto a sus respectivas competencias, información recíproca de sus actuaciones respectivas, coordinación, asistencia y colaboración, y lealtad institucional y buena fe. Asimismo, la Ley 2/2003, de 11 de marzo, de Administración Local de la Comunidad de Madrid, en su artículo 135 establece los principios generales que han de regir en la celebración y formalización de convenios.

Octavo

En base a lo referido anteriormente las partes signatarias están de acuerdo, dentro del ámbito de su respectiva competencia, en la necesidad de impulsar toda la colaboración precisa que permita utilizar cualquier medio electrónico que coadyuve a conseguir la máxima eficacia y eficiencia en la difusión de los suelos disponibles y, en consecuencia, con la finalidad última de satisfacer el interés público que una oferta de suelo conlleva.

Por todo lo expuesto, las partes firmantes suscriben este convenio de colaboración con arreglo a las siguientes

CLÁUSULAS**Primera***Objeto*

Constituye el objeto del convenio establecer las condiciones y términos generales para el aprovechamiento por parte del Ayuntamiento de Parla de las funcionalidades del Portal de Suelo de la Comunidad de Madrid, en orden a que a través del mismo se publique la información de los suelos públicos disponibles gestionados por dicho Ayuntamiento.

Segunda*Obligaciones del Ayuntamiento de Parla*

Con carácter general, el Ayuntamiento de Parla, asume las obligaciones siguientes:

- a) Adherirse, a través del presente convenio, al uso del Portal del Suelo de la Comunidad de Madrid, como medio de publicidad de los suelos públicos vacantes y sin perjuicio del uso de cualquier otro sistema electrónico municipal que ya venga utilizándose.
- b) Poner a disposición de la Comunidad de Madrid, a través de la Subdirección General de Suelo, todos los datos de suelo disponible que se publicitarán en el Portal conforme a las especificaciones técnicas que se señalen en la Comisión de Seguimiento, todo ello mediante el correspondiente fichero del que se adjuntará su oportuna certificación emitida según inventario.
- c) Mantener actualizado el fichero que se cree a este fin, comunicando a la Subdirección General de Suelo cualquier alta o baja que se produzca en el plazo máximo de diez días desde que se produzca la variación, por medio, igualmente, de la certificación oportuna que se expida al efecto.
- d) Asignar los recursos necesarios para atender y resolver las consultas e incidencias derivadas de la información que se publica en el Portal, en orden a suministrar, en el caso en que fuera preciso, una información especializada que el propio Ayuntamiento, por el principio de celeridad y eficiencia, pudiera gestionar con más precisión y rapidez.

Tercera*Obligaciones y responsabilidad de la Consejería de Medio Ambiente, Agricultura e Interior*

Son obligaciones de la Consejería de Medio Ambiente, Agricultura e Interior:

- a) Poner a disposición del Ayuntamiento de Parla el Portal del Suelo de la Comunidad de Madrid como medio de difusión de sus suelos públicos vacantes.
- b) Garantizar la continuidad de la prestación del servicio del Portal, asegurando la disponibilidad, integridad y tratamiento de protección de datos que fuera preciso, en su caso, todo ello dejando a salvo los casos de interrupción técnica, averías o cualquier otra situación similar que justifique tal interrupción.
- c) Asignar los recursos, humanos y materiales, necesarios para atender y resolver las consultas e incidencias derivadas de la información que se publica en el Portal, mecanizando todos los datos según los ficheros facilitados por el Ayuntamiento.
- d) Atender y resolver las consultas e incidencias derivadas de la información que se publica en el Portal, remitiendo al Ayuntamiento en caso en que fuera precisa una información especializada.

La Comunidad de Madrid no incurrirá en responsabilidad por la posible información no actualizada o errónea difundida, ya que la disponible en el Portal constituye un docu-

mento meramente informativo, que no vincula al anunciante, toda vez que no confiere al informado derecho concreto alguno, especialmente en la posterior convocatoria de suelo, ni altera los derechos y obligaciones que recaigan sobre la finca en virtud de la legislación urbanística aplicable en cada momento.

Asimismo, la información relativa a concursos o subastas de Suelo, disponible en el Portal, no constituye el Perfil del Contratante de los Órganos de contratación exigido por la legislación en materia de contratos del sector público en cada caso aplicable.

Cuarta

Régimen económico

La ejecución del presente convenio no generará obligaciones económicas para la Consejería de Medio Ambiente, Agricultura e Interior de la Comunidad de Madrid ni para el Ayuntamiento de Parla. El impacto económico que supone la gestión de la información facilitada por el Ayuntamiento estará asumida por medios propios de personal de la Comunidad de Madrid.

Quinta

Comisión de Seguimiento

Para la gestión, seguimiento y control del presente convenio y de las especificaciones técnicas exigidas a los ficheros, se constituirá una Comisión de Seguimiento presidida por el Director General de Suelo o persona en quien en su caso delegue de conformidad con lo dispuesto en la Resolución de 9 de septiembre de 2023 de la Dirección General de Suelo, relativa a delegación de presidencia de las Comisiones de Seguimiento de los convenios de colaboración entre la Comunidad de Madrid y los Ayuntamientos para la adhesión de información relativa al patrimonio de suelo disponible en el Portal de Suelo de la Comunidad de Madrid, y que estará compuesta por dos miembros de la Subdirección General de Suelo y otros dos designados por el Ayuntamiento. La Comisión se reunirá una vez al año siempre que así lo solicite cualquiera de sus miembros.

Esta Comisión es el instrumento acordado por las partes de conformidad con lo previsto en el artículo 49.f) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, y ejercerá sus funciones en atención a lo consignado en los artículos 51.2.c) y 52.3 del citado texto legal.

Las partes firmantes se comprometen a solventar de mutuo acuerdo y en el seno de la Comisión de Seguimiento, cuantas diferencias resulten de la interpretación y cumplimiento de este convenio.

Sexta

Modificación del convenio

El presente convenio se podrá modificar por mutuo acuerdo de las partes.

Séptima

Vigencia

El presente convenio entrará en vigor a partir del día de su firma, y tendrá de conformidad con lo dispuesto en el artículo 49.h) 1.º y 2.º de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, una duración de cuatro años. En cualquier momento antes de la finalización del plazo previsto de cuatro años, los firmantes del convenio podrán acordar unánimemente su prórroga por un período de hasta cuatro años adicionales o su extinción.

Octava

Resolución anticipada

De conformidad con lo establecido en el artículo 51.2 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, son causas de resolución de este convenio, por causa distinta al término de su vigencia, las que seguidamente se expresan:

- El mutuo acuerdo de las partes o denuncia expresa de cualquiera de ellas, el cual, y en este último caso, deberá llevarse a cabo con un preaviso comunicado fehacientemente a la otra parte al menos con tres meses a la fecha de resolución propuesta.

- El incumplimiento de las obligaciones y compromisos asumidos por los firmantes.
- El cese del funcionamiento del Portal del Suelo de la Comunidad de Madrid.
- Por decisión judicial o cualquier otra causa prevista en la normativa vigente.

La resolución del convenio no dará lugar a indemnización alguna.

Novena

Jurisdicción

Este convenio tiene naturaleza administrativa y se rige por lo dispuesto en el Capítulo VI del Título Preliminar de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Las cuestiones litigiosas que puedan surgir en la interpretación y aplicación del presente convenio y que no sean resueltas en el seno de la comisión de seguimiento prevista en la cláusula quinta, serán de conocimiento y competencia del Orden Jurisdiccional Contencioso-Administrativo.

Décima

Protección de datos de carácter personal

Ambas partes se comprometen a cumplir en su integridad el Reglamento (UE) 2016/679, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos (RGPD), la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, y cualquier otra normativa que pueda sustituir, modificar o complementar a la mencionada en materia de protección de datos de carácter personal durante la vigencia del presente convenio.

Las obligaciones en materia de protección de dichos datos tendrán validez durante la vigencia del presente convenio y una vez terminado este.

La Consejería de Medio Ambiente, Agricultura e Interior de la Comunidad de Madrid y el Ayuntamiento de Parla se informan recíprocamente de que los datos personales que se recogen en virtud de este convenio, incluidos los datos del personal al servicio de una de las partes a los que la otra pueda tener acceso durante el desarrollo del mismo, serán tratados por la Consejería de Medio Ambiente, Agricultura e Interior de la Comunidad de Madrid o por el Ayuntamiento de Parla, respectivamente, como responsables del tratamiento, con la única finalidad de gestionar la relación del presente convenio.

Por lo que respecta a los datos personales tratados por la Comunidad de Madrid serán tratados e incorporados a la actividad de tratamiento “Convenios”, cuya finalidad es la tramitación y desarrollo de convenios suscritos por la Consejería con otras Administraciones en el ámbito de la competencia de la Dirección General de Suelo y cuya base legal son los artículos 6.1.c) “el tratamiento es necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento” y 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” del RGPD.

Los datos de carácter personal no serán comunicados a terceros, salvo cuando se cedan a encargados de tratamiento autorizados o a otros organismos o Administraciones Públicas conforme a lo previsto legalmente.

Por lo que respecta a los datos personales tratados por el Ayuntamiento de Parla serán tratados e incorporados a la actividad de tratamiento “Convenios”, cuya finalidad es la tramitación y desarrollo de convenios suscritos por el Ayuntamiento de Parla con otras Administraciones y cuya base legal son los artículos 6.1.c) “el tratamiento es necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento” y 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” del RGPD.

Los datos de carácter personal no serán comunicados a terceros, salvo cuando se cedan a encargados de tratamiento autorizados o a otros organismos o Administraciones Públicas conforme a lo previsto legalmente.

En ambos casos, la intervención de encargados de tratamiento requerirá el consentimiento de ambas partes y la suscripción del correspondiente acuerdo de encargo conforme a lo previsto en el artículo 28 del RGPD.

Los datos personales se conservarán mientras sean necesarios para la finalidad para la que han sido recabados y para determinar las posibles responsabilidades que se pudieran derivar de dicha finalidad y del tratamiento de los datos.

Cada parte será responsable de atender las solicitudes de ejercicio de derechos establecidos en los artículos 15 a 22, ambos inclusive, del RGPD, y las reclamaciones, en su caso, a las mismas, que correspondan a tratamientos en los que ostenten la consideración de responsable del tratamiento, debiendo colaborar entre sí para la adecuada atención y satisfacción de los derechos de los interesados.

Las partes mantendrán la confidencialidad en el tratamiento de todos los datos personales facilitados por cada una de ellas y de la información, de cualquier clase o naturaleza, resultante de la ejecución del presente convenio.

Las partes firmantes están obligadas a implantar medidas técnicas y organizativas necesarias que garanticen la seguridad e integridad de los datos de carácter personal y eviten su alteración, pérdida, tratamiento o acceso no autorizado.

Madrid, a 23 de enero de 2025.—El Consejero de Medio Ambiente, Agricultura e Interior, P. D. (984/2024, de 15 de marzo; BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID número 72, de 25 de marzo), el Secretario General Técnico, José Ignacio Tejerina Alfaro.—El Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Parla, Ramón Jurado Rodríguez.

(03/1.141/25)



I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Medio Ambiente, Agricultura e Interior

- 6** *ACUERDO de 23 de enero de 2025, de prórroga del convenio entre la Comunidad de Madrid (Consejería de Medio Ambiente, Agricultura e Interior) y el Ayuntamiento de Paracuellos de Jarama para la adhesión de información relativa a su patrimonio de suelo disponible al Portal de Suelo de la Comunidad de Madrid.*

REUNIDOS

De una parte, don José Ignacio Tejerina Alfaro, Secretario General Técnico de la Consejería de Medio Ambiente, Agricultura e Interior, en virtud del Decreto 140/2023, de 5 de julio, del Consejo de Gobierno, por el que se dispone su nombramiento (BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID número 159, de 6 de julio de 2023), actuando conforme a las atribuciones que le confiere la Orden 984/2024, de 15 de marzo, por la que se delega el ejercicio de determinadas competencias y la firma de convenios, se desconcentra el protectorado de fundaciones y se designa con carácter permanente a los miembros de las mesas de contratación de la Consejería.

Y de otra, don Jesús Muñoz Muñoz, Alcalde/Presidente del Ayuntamiento de Paracuellos de Jarama, elegido por el Pleno de la Corporación en fecha 17 de junio de 2023, actuando en nombre y representación de dicha Corporación Municipal en virtud de la competencia que le otorga el artículo 21.1.b) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local y el artículo 135 apartado 2 de la Ley 2/2003, de 11 de marzo, de Administración Local de la Comunidad de Madrid.

Reconociéndose ambas partes capacidad legal para suscribir la presente adenda de prórroga de convenio, a cuyo efecto,

EXPONEN

Primero

El 4 de abril de 2022 se firmó el convenio de colaboración entre la Comunidad de Madrid (Consejería de Medio Ambiente, Vivienda y Agricultura) y el Ayuntamiento de Paracuellos de Jarama, para la adhesión de información relativa a su patrimonio de suelo disponible al portal de suelo de la comunidad de Madrid.

Segundo

La cláusula séptima de dicho convenio contempla que el mismo tendrá una duración de tres años, pudiendo prorrogarse por mutuo acuerdo expreso de sus firmantes por igual período de tiempo, que deberá ser formalizado antes de que finalice su plazo de vigencia, de conformidad con el artículo 49.h) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Tercero

Que es voluntad de las partes, prorrogar la vigencia del convenio durante tres años más, en los términos recogidos en el mismo. Por ello, y de conformidad con el artículo 49.h) 2.º de la Ley 40/2015 de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, ambas partes suscriben la prórroga expresa del convenio de adhesión al Portal de Suelo, conforme a las siguientes,

CLÁUSULAS

Primera

Prórroga

De conformidad con lo dispuesto en la cláusula séptima del convenio suscrito el día 4 de abril de 2022, entre la Comunidad de Madrid (Consejería de Medio Ambiente, Agricul-

tura e Interior) y el Ayuntamiento de Paracuellos de Jarama, para la adhesión de información relativa a su patrimonio de suelo disponible al portal de suelo de la comunidad de Madrid, y con el acuerdo unánime de las partes firmantes, se prorroga el mencionado Convenio durante el período de 3 años, comprendido entre el 5 de abril de 2025 y el 5 de abril de 2028.

Y en prueba de conformidad, firman las partes este documento.

Madrid, a 23 de enero de 2025.—El Consejero de Medio Ambiente, Agricultura e Interior, P. D. (984/2024, de 15 de marzo; BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID número 72, de 25 de marzo), el Secretario General Técnico, José Ignacio Tejerina Alfaro.—El Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Paracuellos de Jarama, Jesús Muñoz Muñoz.

(03/1.140/25)



I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Medio Ambiente, Agricultura e Interior

- 7 *CONVENIO de 23 de enero de 2025, entre la Comunidad de Madrid (Consejería de Medio Ambiente, Agricultura e Interior) y el Ayuntamiento de La Cabrera para la adhesión de información relativa a su patrimonio de suelo disponible al Portal de Suelo de la Comunidad de Madrid.*

REUNIDOS

De una parte, don José Ignacio Tejerina Alfaro, Secretario General Técnico de la Consejería de Medio Ambiente, Agricultura e Interior, en virtud del Decreto 140/2023, de 5 de julio, del Consejo de Gobierno, por el que se dispone su nombramiento (BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID número 159, de 6 de julio), actuando conforme a las atribuciones que le confiere la Orden 984/2024, de 15 de marzo, de la Consejería de Medio Ambiente, Agricultura e Interior, por la que se delega el ejercicio de determinadas competencias y la firma de convenios, se desconcentra el protectorado de fundaciones y se designa con carácter permanente a los miembros de las mesas de contratación de la Consejería.

De otra parte, don Ismael de la Fuente Soria, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de La Cabrera, elegido por el Pleno de la Corporación en fecha 17 de junio de 2023, actuando en nombre y representación de dicha Corporación Municipal en virtud de la competencia que le otorga el artículo 21.1.b) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, y el artículo 135 apartado 2 de la Ley 2/2003, de 11 de marzo, de Administración Local de la Comunidad de Madrid.

Reconociéndose ambas partes capacidad legal para suscribir el presente convenio,

EXPONEN

Primero

De conformidad con lo establecido en el artículo 26.1.4 de la Ley Orgánica 3/1983, de 25 de febrero, del Estatuto de Autonomía de la Comunidad de Madrid, corresponde a la Comunidad de Madrid la competencia exclusiva en materia de ordenación del territorio, urbanismo y vivienda.

La Ley 9/2001, de 17 de julio, del Suelo de la Comunidad de Madrid, en su artículo 7, apartados 3 y 4, hace referencia a la actividad de incidencia en el mercado inmobiliario como potestad administrativa, cuyo ejercicio corresponde a la Administración urbanística competente y que comprende la facultad de constituir y administrar patrimonios públicos de suelo.

Asimismo en atención a lo previsto en los artículos 6.1.d), 6.2.c), 6.2.f) y 6.2.g) del Decreto 235/2023, de 7 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Medio Ambiente, Agricultura e Interior, esta Consejería, a través de su Dirección General de Suelo, es competente, en materia de suelo, para el diseño, modificación, mantenimiento y actualización del sistema de información general de suelos disponibles de la Comunidad de Madrid, a través de su Portal de Suelo.

Segundo

De conformidad con lo establecido en el artículo 25.2.a) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, corresponde al Ayuntamiento de La Cabrera dentro de su ámbito, ejercer en todo caso como competencias propias, en los términos de la legislación del Estado y de las Comunidades Autónomas, en materia de Urbanismo: el planeamiento, la gestión, la ejecución y la disciplina urbanística.

Ostenta asimismo las competencias determinadas en los artículos 173 y siguientes de la referida Ley 9/2001, de 17 de julio, del Suelo de la Comunidad de Madrid, en particular le corresponde junto con la Comunidad de Madrid constituir, mantener y gestionar sus respectivos patrimonios públicos de suelo con la finalidad de crear reservas de suelo para actuaciones públicas y facilitar el cumplimiento de los fines de la ordenación urbanística.

Tercero

El Portal de Suelo de la Comunidad de Madrid (en adelante el Portal) es una herramienta informática integrada en la web comunidad.madrid, que se encuentra en funcionamiento desde el mes de julio de 2014 y en la que se pueden consultar los datos de las parcelas de titularidad pública disponibles en la Comunidad de Madrid, pertenecientes a la Administración de la Comunidad de Madrid y Entidades Públicas adheridas. El Portal tiene como objetivo ofrecer una información unificada y crítica que responda a las necesidades de los promotores o inversores que estén interesados en la adquisición de suelo público en nuestra Región, en orden a que esta Administración autonómica pueda ofertar una potente base de datos que permita que la Comunidad de Madrid se posicione como una de las primeras opciones de implantación de actividades.

Esta herramienta reúne una gran cantidad de información que anteriormente se encontraba dispersa en los distintos organismos gestores de suelo público, es accesible en el enlace <http://www.comunidad.madrid/inversion/inicia-desarrolla-tu-empresa/portal-suelo> y sus parámetros de búsqueda están diseñados para adecuarse a las necesidades de todos los profesionales, de forma que se pueda llegar de forma fácil y rápida al resultado que se busca.

Cuarto

El Portal cuenta con un servicio de atención especializada a los usuarios interesados que se ejerce de forma presencial, telefónica o mediante el buzón de correo corporativo dgsuelo@madrid.org, todo ello atendido por el equipo técnico del Área de Valoraciones y Patrimonio de la Subdirección General de Suelo de la Dirección General de Suelo, remitiendo para consultas relacionadas con las convocatorias públicas de enajenación, a los distintos órganos gestores participantes, de forma que no interfiere en la disposición de los suelos que se muestran, al constituir únicamente un medio especializado de información inmobiliaria.

Quinto

En este Portal, participa actualmente la Dirección General de Suelo de la Consejería de Medio Ambiente, Agricultura e Interior de la Comunidad de Madrid.

Sexto

Con el fin de encontrar una respuesta a las necesidades de suelo y en orden en mantener una colaboración en todas las iniciativas que pudieran demandar, la Comunidad de Madrid ofrece a las Entidades Locales y organismos, empresas y resto de Entidades Públicas de ellas participadas o dependientes, titulares de patrimonio de suelo, la posibilidad, por medio de la adhesión, de integrar su oferta de suelo disponible en el Portal.

De este modo, no solo al incluir el patrimonio de suelo disponible de las Administraciones Locales en el Portal se da mayor publicidad y difusión respecto a la situación de estas parcelas, sino que también las Entidades Locales ubicadas en el territorio de la Comunidad de Madrid pueden participar de las soluciones tecnológicas disponibles que garanticen uno de los fines básicos de este tipo de información, como es el de la máxima cobertura.

En relación con la cooperación interadministrativa, se ha tenido en cuenta el artículo 143 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, que hace referencia a dicho principio y establece que la formalización de relaciones de cooperación requerirá la aceptación expresa de las partes, formulada en acuerdos de órganos de cooperación o en convenios.

Séptimo

La Ley 2/2003, de 11 de marzo, de Administración Local de la Comunidad de Madrid, en su artículo 112 establece los principios generales que han de regir las relaciones entre las Entidades Locales y la Comunidad de Madrid: respeto a sus respectivas competencias, información recíproca de sus actuaciones respectivas, coordinación, asistencia y colaboración, y lealtad institucional y buena fe. Asimismo, la Ley 2/2003, de 11 de marzo, de Administración Local de la Comunidad de Madrid, en su artículo 135 establece los principios generales que han de regir en la celebración y formalización de convenios.

Octavo

En base a lo referido anteriormente las partes signatarias están de acuerdo, dentro del ámbito de su respectiva competencia, en la necesidad de impulsar toda la colaboración precisa que permita utilizar cualquier medio electrónico que coadyuve a conseguir la máxima eficacia y eficiencia en la difusión de los suelos disponibles y, en consecuencia, con la finalidad última de satisfacer el interés público que una oferta de suelo conlleva.

Por todo lo expuesto, las partes firmantes suscriben este convenio de colaboración con arreglo a las siguientes

CLÁUSULAS**Primera***Objeto*

Constituye el objeto del convenio establecer las condiciones y términos generales para el aprovechamiento por parte del Ayuntamiento de La Cabrera de las funcionalidades del Portal de Suelo de la Comunidad de Madrid, en orden a que a través del mismo se publicite la información de los suelos públicos disponibles gestionados por dicho Ayuntamiento.

Segunda*Obligaciones del Ayuntamiento de La Cabrera*

Con carácter general, el Ayuntamiento de La Cabrera, asume las obligaciones siguientes:

- a) Adherirse, a través del presente convenio, al uso del Portal del Suelo de la Comunidad de Madrid, como medio de publicidad de los suelos públicos vacantes y sin perjuicio del uso de cualquier otro sistema electrónico municipal que ya venga utilizándose.
- b) Poner a disposición de la Comunidad de Madrid, a través de la Subdirección General de Suelo, todos los datos de suelo disponible que se publicitarán en el Portal conforme a las especificaciones técnicas que se señalen en la Comisión de Seguimiento, todo ello mediante el correspondiente fichero del que se adjuntará su oportuna certificación emitida según inventario.
- c) Mantener actualizado el fichero que se cree a este fin, comunicando a la Subdirección General de Suelo cualquier alta o baja que se produzca en el plazo máximo de diez días desde que se produzca la variación, por medio, igualmente, de la certificación oportuna que se expida al efecto.
- d) Asignar los recursos necesarios para atender y resolver las consultas e incidencias derivadas de la información que se publicita en el Portal, en orden a suministrar, en el caso en que fuera preciso, una información especializada que el propio Ayuntamiento, por el principio de celeridad y eficiencia, pudiera gestionar con más precisión y rapidez.

Tercera*Obligaciones y responsabilidad de la Consejería de Medio Ambiente, Agricultura e Interior*

Son obligaciones de la Consejería de Medio Ambiente, Agricultura e Interior:

- a) Poner a disposición del Ayuntamiento de La Cabrera el Portal del Suelo de la Comunidad de Madrid como medio de difusión de sus suelos públicos vacantes.
- b) Garantizar la continuidad de la prestación del servicio del Portal, asegurando la disponibilidad, integridad y tratamiento de protección de datos que fuera preciso, en su caso, todo ello dejando a salvo los casos de interrupción técnica, averías o cualquier otra situación similar que justifique tal interrupción.
- c) Asignar los recursos, humanos y materiales, necesarios para atender y resolver las consultas e incidencias derivadas de la información que se publicita en el Portal, mecanizando todos los datos según los ficheros facilitados por el Ayuntamiento.
- d) Atender y resolver las consultas e incidencias derivadas de la información que se publicita en el Portal, remitiendo al Ayuntamiento en caso en que fuera precisa una información especializada.

La Comunidad de Madrid no incurrirá en responsabilidad por la posible información no actualizada o errónea difundida, ya que la disponible en el Portal constituye un docu-

mento meramente informativo, que no vincula al anunciante, toda vez que no confiere al informado derecho concreto alguno, especialmente en la posterior convocatoria de suelo, ni altera los derechos y obligaciones que recaigan sobre la finca en virtud de la legislación urbanística aplicable en cada momento.

Asimismo, la información relativa a concursos o subastas de Suelo, disponible en el Portal, no constituye el Perfil del Contratante de los Órganos de contratación exigido por la legislación en materia de contratos del sector público en cada caso aplicable.

Cuarta

Régimen económico

La ejecución del presente convenio no generará obligaciones económicas para la Consejería de Medio Ambiente, Agricultura e Interior de la Comunidad de Madrid ni para el Ayuntamiento de La Cabrera. El impacto económico que supone la gestión de la información facilitada por el Ayuntamiento estará asumida por medios propios de personal de la Comunidad de Madrid.

Quinta

Comisión de Seguimiento

Para la gestión, seguimiento y control del presente convenio y de las especificaciones técnicas exigidas a los ficheros, se constituirá una Comisión de Seguimiento presidida por el Director General de Suelo o persona en quien en su caso delegue de conformidad con lo dispuesto en la Resolución de 9 de septiembre de 2023, de la Dirección General de Suelo, relativa a delegación de presidencia de las Comisiones de Seguimiento de los convenios de colaboración entre la Comunidad de Madrid y los Ayuntamientos para la adhesión de información relativa al patrimonio de suelo disponible en el Portal de Suelo de la Comunidad de Madrid, y que estará compuesta por dos miembros de la Subdirección General de Suelo y otros dos designados por el Ayuntamiento. La Comisión se reunirá una vez al año siempre que así lo solicite cualquiera de sus miembros.

Esta Comisión es el instrumento acordado por las partes de conformidad con lo previsto en el artículo 49.f) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, y ejercerá sus funciones en atención a lo consignado en los artículos 51.2.c) y 52.3 del citado texto legal.

Las partes firmantes se comprometen a solventar de mutuo acuerdo y en el seno de la Comisión de Seguimiento, cuantas diferencias resulten de la interpretación y cumplimiento de este convenio.

Sexta

Modificación del convenio

El presente convenio se podrá modificar por mutuo acuerdo de las partes.

Séptima

Vigencia

El presente convenio entrará en vigor a partir del día de su firma, y tendrá de conformidad con lo dispuesto en el artículo 49.h) 1.º y 2.º de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, una duración de cuatro años. En cualquier momento antes de la finalización del plazo previsto de cuatro años, los firmantes del convenio podrán acordar unánimemente su prórroga por un período de hasta cuatro años adicionales o su extinción.

Octava

Resolución anticipada

De conformidad con lo establecido en el artículo 51.2 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, son causas de resolución de este convenio, por causa distinta al término de su vigencia, las que seguidamente se expresan:

- El mutuo acuerdo de las partes o denuncia expresa de cualquiera de ellas, el cual, y en este último caso, deberá llevarse a cabo con un preaviso comunicado fehacientemente a la otra parte al menos con tres meses a la fecha de resolución propuesta.

- El incumplimiento de las obligaciones y compromisos asumidos por los firmantes.
- El cese del funcionamiento del Portal del Suelo de la Comunidad de Madrid.
- Por decisión judicial o cualquier otra causa prevista en la normativa vigente.

La resolución del convenio no dará lugar a indemnización alguna.

Novena

Jurisdicción

Este convenio tiene naturaleza administrativa y se rige por lo dispuesto en el Capítulo VI del Título Preliminar de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Las cuestiones litigiosas que puedan surgir en la interpretación y aplicación del presente convenio y que no sean resueltas en el seno de la comisión de seguimiento prevista en la cláusula quinta, serán de conocimiento y competencia del Orden Jurisdiccional Contencioso-Administrativo.

Décima

Protección de datos de carácter personal

Ambas partes se comprometen a cumplir en su integridad el Reglamento (UE) 2016/679, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos (RGPD), la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, y cualquier otra normativa que pueda sustituir, modificar o complementar a la mencionada en materia de protección de datos de carácter personal durante la vigencia del presente convenio.

Las obligaciones en materia de protección de dichos datos tendrán validez durante la vigencia del presente convenio y una vez terminado este.

La Consejería de Medio Ambiente, Agricultura e Interior de la Comunidad de Madrid y el Ayuntamiento de La Cabrera se informan recíprocamente de que los datos personales que se recogen en virtud de este convenio, incluidos los datos del personal al servicio de una de las partes a los que la otra pueda tener acceso durante el desarrollo del mismo, serán tratados por la Consejería de Medio Ambiente, Agricultura e Interior de la Comunidad de Madrid o por el Ayuntamiento de La Cabrera, respectivamente, como responsables del tratamiento, con la única finalidad de gestionar la relación del presente convenio.

Por lo que respecta a los datos personales tratados por la Comunidad de Madrid serán tratados e incorporados a la actividad de tratamiento “Convenios”, cuya finalidad es la tramitación y desarrollo de convenios suscritos por la Consejería con otras Administraciones en el ámbito de la competencia de la Dirección General de Suelo y cuya base legal son los artículos 6.1.c) “el tratamiento es necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento” y 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” del RGPD.

Los datos de carácter personal no serán comunicados a terceros, salvo cuando se cedan a encargados de tratamiento autorizados o a otros organismos o Administraciones Públicas conforme a lo previsto legalmente.

Por lo que respecta a los datos personales tratados por el Ayuntamiento de La Cabrera serán tratados e incorporados a la actividad de tratamiento “Convenios”, cuya finalidad es la tramitación y desarrollo de convenios suscritos por el Ayuntamiento de La Cabrera con otras Administraciones y cuya base legal son los artículos 6.1.c) “el tratamiento es necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento” y 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” del RGPD.

Los datos de carácter personal no serán comunicados a terceros, salvo cuando se cedan a encargados de tratamiento autorizados o a otros organismos o Administraciones Públicas conforme a lo previsto legalmente.

En ambos casos, la intervención de encargados de tratamiento requerirá el consentimiento de ambas partes y la suscripción del correspondiente acuerdo de encargo conforme a lo previsto en el artículo 28 del RGPD.

Los datos personales se conservarán mientras sean necesarios para la finalidad para la que han sido recabados y para determinar las posibles responsabilidades que se pudieran derivar de dicha finalidad y del tratamiento de los datos.

Cada parte será responsable de atender las solicitudes de ejercicio de derechos establecidos en los artículos 15 a 22, ambos inclusive, del RGPD, y las reclamaciones, en su caso, a las mismas, que correspondan a tratamientos en los que ostenten la consideración de responsable del tratamiento, debiendo colaborar entre sí para la adecuada atención y satisfacción de los derechos de los interesados.

Las partes mantendrán la confidencialidad en el tratamiento de todos los datos personales facilitados por cada una de ellas y de la información, de cualquier clase o naturaleza, resultante de la ejecución del presente convenio.

Las partes firmantes están obligadas a implantar medidas técnicas y organizativas necesarias que garanticen la seguridad e integridad de los datos de carácter personal y eviten su alteración, pérdida, tratamiento o acceso no autorizado.

Madrid, a 23 de enero de 2025.—El Consejero de Medio Ambiente, Agricultura e Interior, (P. D. 984/2024, de 15 de marzo; BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID número 72, de 25 de marzo), el Secretario General Técnico, José Ignacio Tejerina Alfaro.—El Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de La Cabrera, Ismael de la Fuente Soria.

(03/1.143/25)



I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Medio Ambiente, Agricultura e Interior

O. A. INSTITUTO MADRILEÑO DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO RURAL, AGRARIO Y ALIMENTARIO (IMIDRA)

- 8 *CONVENIO de 23 de enero de 2025, entre el Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario (IMIDRA) y la Federación de Municipios de Madrid para la Plantación y Reforestación con Especies Autóctonas en los Municipios de la Comunidad de Madrid.*

REUNIDOS

De una parte, el Excmo. Sr. D. Carlos Novillo Piris, Consejero de Medio Ambiente, Agricultura e Interior de la Comunidad de Madrid, nombrado por Decreto 43/2023, de 23 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid (BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID de 26 de junio de 2023), comparece y firma en calidad de Presidente del Consejo de Administración del Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario, en virtud del artículo 8.1 de la Ley 26/1997, de 26 de diciembre, de creación del Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario (IMIDRA) de la Comunidad de Madrid, actuando en el ejercicio de las atribuciones conferidas en el artículo 3.2.b) del Decreto 48/2019, de 10 de junio, del Consejo de Gobierno, por el que se regula la actividad convencional de la Comunidad de Madrid y en el artículo 8.2.b) y c) de la Ley 26/1997, de 26 de diciembre.

De otra parte, D.^a Judit Piquet Flores, en calidad de Presidenta de la Federación de Municipios de Madrid (FMM), nombrada en el XI Pleno, celebrado el 28 de noviembre de 2023, actuando en el ejercicio de las atribuciones conferidas en el apartado 1 del artículo 35, letra g, de los estatutos de la FMM.

Ambas partes intervienen en virtud de sus respectivos cargos, y en el ejercicio de las competencias que legalmente les son atribuidas, reconociéndose recíprocamente, capacidad para firmar el presente convenio a cuyo efecto,

EXPONEN

Primero

Que el IMIDRA es un organismo autónomo de carácter mercantil, que en virtud de lo establecido en los apartados 1, 2 y 3 del artículo 2 y en los apartados c) e i) del punto 1 del artículo 3 de la Ley 26/1997, de 26 de diciembre, de su creación, modificada parcialmente por la Ley 5/2004, de 28 de diciembre, de medidas fiscales y administrativas, tiene, entre otros, los siguientes fines:

- Realizar, impulsar y fomentar la investigación e innovación tecnológica en el ámbito del sector primario y de su industria asociada, facilitando la transferencia rápida y eficaz de los adelantos científicos y tecnológicos, tanto en los aspectos de la producción y la transformación como en lo referente al desarrollo rural, a la conservación del medio ambiente y al uso racional y sostenible de los recursos naturales.
- Promover el desarrollo integral del medio rural facilitando la realización, ejecución y gestión de cuantos estudios, proyectos, servicios y colaboraciones sean necesarios para la mejora del nivel socioeconómico y la incorporación del medio rural a las nuevas tecnologías, así como todos aquellos aspectos relativos a la formación, divulgación y asistencia técnico-económica al medio rural y al sector agrario y agroalimentario.
- Colaborar con otras entidades de carácter público o privado, para la realización de actividades de interés común mediante convenios, contratos o proyectos, priorizando todos aquellos que promuevan el equilibrio y la cohesión social y territorial en el ámbito de la Comunidad de Madrid.

Y entre otras, las funciones de:

- Contribuir al conocimiento del medio rural para el mantenimiento de su identidad propia, la mejora de su entorno, su paisaje y sus condiciones socioeconómicas y culturales.
- Prestar servicios, asesorar y suministrar asistencia técnica directa a los órganos de la administración, asociaciones, empresas, cooperativas y autónomos del sector agrario y agroalimentario y del medio rural que lo soliciten en asuntos relacionados con la investigación, la tecnología, el desarrollo rural, y la calidad y sanidad de los cultivos, los animales, las producciones, los productos y los alimentos.

Segundo

Que el IMIDRA, en el desarrollo de sus competencias anteriormente descritas, a través de su Área de Investigación Forestal desarrolla proyectos de mejora genética y conservación de árboles y plantas autóctonas, para fomentar el desarrollo rural atendiendo a los valores ambientales, a la mejora del entorno y la recuperación de espacios limítrofes del entorno urbano. Por lo que dispone de los medios materiales y humanos, para proporcionar la planta necesaria y asesoramiento para cumplir con los compromisos que se establecen en el presente convenio.

Tercero

Que la FMM está constituida de acuerdo con lo establecido en la Ley 7/1985, Reguladora de Bases de Régimen Local, así como en la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora de derecho de asociación, y cuenta entre sus fines, establecidos en el artículo 7 de sus estatutos, con la representación de los intereses locales ante las Instituciones políticas y administrativas de su ámbito territorial, además de procurar el mejor funcionamiento de los servicios públicos en el ámbito de la Comunidad de Madrid, y la prestación, directamente, o a través de sociedades o de entidades, de toda clase de servicios a las Corporaciones Locales o a los entes dependientes de éstas.

Cuarto

Que la FMM tiene entre sus funciones, determinadas en el artículo 8 de sus Estatutos, facilitar el intercambio de información sobre temas locales, constituir servicios de asesoramiento y asistencia para sus miembros, organizar y participar en reuniones, seminarios y congresos, y promover publicaciones y documentos informativos en materia de su competencia.

Quinto

Que el IMIDRA y la FMM consideran necesaria la colaboración mutua para llevar a cabo plantaciones y reforestaciones con especies autóctonas en los municipios de la Comunidad de Madrid, que favorezcan el medio ambiente, la conservación de especies o poblaciones vegetales en peligro o de especial interés, y el desarrollo rural del municipio; lo que justifica la necesidad y oportunidad de este convenio para la consecución de un fin común de interés general.

Sexto

Que en los viveros del banco de Germoplasma de Flora Silvestre la Isla Forestal de Madrid (BIFORMAD) se producen plantas de reforestación para distintos proyectos del IMIDRA, así como para el suministro a la Dirección General de Biodiversidad y Gestión Forestal y otros organismos de la Comunidad de Madrid. Esta producción de planta siempre tiene excedentes que conviene utilizar en la siguiente campaña de plantación, ya que en caso contrario la planta cultivada en formato forestal pierde rápidamente sus parámetros de calidad.

Séptimo

Que este convenio es acorde con lo dispuesto en el artículo 135 de la Ley 2/2003, de 11 de marzo, de Administración Local de la Comunidad de Madrid, en su estructura y contenido, ya que habilita a la Comunidad de Madrid y las Entidades Locales madrileñas a que celebren entre sí los convenios que tengan por conveniente en asuntos de su interés común de acuerdo con los principios establecidos en dicha norma y sin más limitaciones que las establecidas por la ley y el debido respeto a la autonomía de las entidades que los celebren.

En este sentido, el presente convenio da conformidad a las previsiones del artículo 57 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de Bases del Régimen Local, y del artículo 10.1 de la Ley 1/2014, de 25 de julio, de Adaptación del Régimen Local de la Comunidad de Madrid a la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de Racionalización y Sostenibilidad de la Administración Local, en la inexistencia de duplicidades ya que la investigación es un ámbito competencial de actuación propia del IMIDRA.

Octavo

Que, de acuerdo a lo establecido en el artículo 48.3 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, con la suscripción de este convenio se mejora la eficiencia de la gestión pública, se facilita la utilización conjunta de medios y servicios públicos, se contribuye a la realización de actividades de utilidad pública y se cumple con la legislación de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera.

Por todo lo expuesto, el IMIDRA y la FMM suscriben el presente convenio con sujeción a las siguientes:

CLÁUSULAS

Primera

Objeto

El presente Convenio tiene por objeto establecer la colaboración entre el IMIDRA y la FMM orientada a fomentar la plantación de especies autóctonas y su reforestación en los municipios de la Comunidad de Madrid.

Segunda

Obligaciones de la FMM

- La FMM, se compromete a llevar a cabo la divulgación y difusión de las actuaciones objeto del presente Convenio entre los municipios de la Comunidad de Madrid.
- Los ayuntamientos interesados en realizar proyectos de plantación y reforestación en sus municipios, presentarán a la FMM el Modelo de Adhesión a este convenio, establecido en el Anexo.
- La FMM remitirá al IMIDRA los Modelos de Adhesión presentados por los municipios interesados en recibir planta, donde deberán figurar las especies y cantidades solicitadas lo más detalladas posible, así como, siempre que sea posible, el lugar de plantación que determine las condiciones de ecológicas y de cultivo.
- Dado que las especies y excedentes de los viveros del IMIDRA cambian cada temporada, la solicitud de planta sólo tendrá vigencia durante la campaña de plantación en la que se presente, debiendo presentar nuevas solicitudes para campañas sucesivas.
- Los Ayuntamientos deberán contar con la autorización del organismo competente en materia forestal o de espacios naturales protegidos, cumplir lo establecido en la normativa legal aplicable y gestionar los informes, autorizaciones y licencias necesarias con arreglo a la normativa vigente para llevar a cabo las plantaciones y reforestaciones.
- En las especies protegidas catalogadas, o de poblaciones interesantes que estén incluidas en algún plan o proyecto de conservación, los Ayuntamientos facilitarán que el IMIDRA pueda realizar la toma de datos del desarrollo vegetativo de la plantación, su adaptación al ecosistema y valoración de su impacto positivo sobre el medioambiente rural.

Tercera

Obligaciones del IMIDRA

- El suministro a los ayuntamientos que se adhieran a este convenio de los excedentes de plantas autóctonas en peligro o de especial interés que se producen todos los años en los viveros del Banco de Germoplasma de Flora Silvestre la Isla Forestal de Madrid (BIFORMAD) y que no hayan sido destinados a la Dirección General de Biodiversidad y Gestión Forestal y otros organismos de la Comunidad de Madrid.

- Las cantidades de planta que se suministrarán estarán condicionadas a la disponibilidad de las mismas en las instalaciones del IMIDRA, que estudiará la idoneidad de las especies de sus viveros, excedentes de los proyectos de conservación y del Banco de Germoplasma y reservará las más adecuadas. En caso de que no hubiera existencias de las unidades o especies solicitadas, se podrá acordar con los municipios solicitantes, el suministro de otro número de unidades o especies de las que existan excedentes y se adapten a los ecosistemas donde se introducirán.
- Realizar un seguimiento de la plantación para determinar su correcto desarrollo y evolución futura.
- El IMIDRA emitirá un albarán con la planta retirada por cada Ayuntamiento donde constarán especies, cantidades y valoración según los precios privados vigentes en el IMIDRA.

Cuarta

Compromisos económicos

El presente convenio se establece sin contraprestación económica alguna entre las partes, asumiendo los costes derivados de los compromisos propios previstos, con cargo a sus respectivos presupuestos, en función de la disponibilidad presupuestaria. En el caso del IMIDRA aportará los medios propios, técnicos y humanos, necesarios para la realización de las actuaciones acordadas, que no suponen un incremento en el gasto del IMIDRA. El coste de la planta suministrada será con cargo al programa 467A y la partida 22107 “Materias primas y funcionamiento de servicios”.

Por su parte, la FMM financiará con cargo a su presupuesto los gastos derivados de este convenio. La financiación de los trabajos de plantación será asumida por los ayuntamientos que se adhieran a este convenio y reciban planta.

El coste de la planta suministrada a los ayuntamientos será el que resulte de aplicar los precios privados del IMIDRA establecidos en la “Resolución de 12 de junio de 2024, de la Directora-Gerente del Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario (IMIDRA), por la que se aprueba la relación de precios privados en la venta de productos agrícolas, ganado, plantas silvestres y singulares, análisis de laboratorios y ensayos en parcelas que regirán en el IMIDRA durante el año 2024 y sucesivos”, o los vigentes en el momento de la entrega, estableciéndose una bonificación para todos ellos de un 100 %.

Quinta

Comisión de Seguimiento

Con objeto de proceder a la supervisión y seguimiento de lo establecido en el convenio, se crea una Comisión de Seguimiento compuesta por los siguientes miembros:

- Presidente: la Directora-Gerente del IMIDRA.
- Vicepresidente: la Presidenta de la FMM.
- Vocales:
 - Dos funcionarios del IMIDRA designados por la Directora-Gerente del IMIDRA.
 - Dos representantes de la FMM designados por la Presidenta de la FMM.

La Comisión de Seguimiento designará un Secretario entre sus miembros.

La Comisión de Seguimiento será el mecanismo de seguimiento, vigilancia y control de la ejecución del convenio y de los compromisos adquiridos por los firmantes, y que resolverá las discrepancias que puedan surgir entre las Partes en relación al convenio.

La periodicidad de las reuniones será de una reunión ordinaria con carácter anual y extraordinarias cuando lo solicite una de las partes, y se regirá por lo dispuesto en la Sección 3.ª del Capítulo II del título preliminar de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Sexta

Duración

El presente convenio tendrá una vigencia de cuatro (4) años desde el día de su firma.

En cualquier momento antes de la finalización del plazo previsto, las Partes podrán acordar su prórroga por un período máximo de cuatro años adicionales.

Séptima*Modificación*

El convenio podrá ser modificado de común acuerdo entre las partes.

Octava*Extinción*

El presente convenio se extingue por el cumplimiento de las actuaciones que constituyen su objeto o por incurrir en causa de resolución.

Son causas de resolución:

- a) El transcurso del plazo de vigencia del convenio sin haberse acordado la prórroga del mismo.
- b) El acuerdo de las Partes.
- c) El incumplimiento de las obligaciones y compromisos asumidos por alguna de las Partes. En este caso, cualquiera de las partes podrá notificar a la parte incumplidora un requerimiento para que cumpla, en el plazo de treinta (30) días naturales, 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 la otra parte la concurrencia de la causa de resolución y se entenderá resuelto el convenio. La resolución del convenio por esta causa podrá conllevar la indemnización de los perjuicios causados en el sentido previsto en la cláusula octava del presente convenio.
- d) Por decisión judicial declaratoria de la nulidad del convenio.
- e) Por cualquier otra causa distinta de las anteriores prevista en el convenio o en otras leyes.

Novena*Efectos de la resolución*

Si cuando concurra cualquiera de las causas de resolución del convenio existen actuaciones en curso de ejecución, las partes, a propuesta de la comisión de seguimiento, vigilancia y control del convenio, prevista en la cláusula quinta, podrán acordar la continuación y finalización de las actuaciones en curso que consideren oportunas, estableciendo un plazo improrrogable para su finalización, transcurrido el cual deberá realizarse la liquidación de las mismas, según se establece en el artículo 52.2.b), de la Ley 40/2015, de 1 de octubre de 2015, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Décima*Resultados de las actuaciones*

La titularidad sobre los resultados obtenidos en la toma de datos del desarrollo vegetativo de la plantación, su adaptación al ecosistema y valoración de su impacto positivo sobre el medioambiente rural de las actuaciones desarrolladas, corresponderán al IMIDRA, si bien se facilitará la información obtenida a la FMM. No obstante, la FMM podrá presentarlos en los foros y medios que considere que puedan ser de su interés, previa comunicación al IMIDRA, mencionando en todo caso la autoría del IMIDRA y haciendo referencia al presente convenio.

En todos los trabajos, estudios o publicaciones que pudieran generarse, basados o procedentes de este convenio, se hará mención al mismo y a las Partes.

En las zonas del ámbito de actuación de este convenio, y a iniciativa de cualquiera de las partes firmantes, se podrá colocar un cartel informativo en el que consten las actividades desarrolladas al amparo del convenio. En ningún caso se contratará publicidad, promoción, divulgación o anuncios en cualquier medio de difusión sobre las mismas y se respetará lo establecido en materia de publicidad institucional por la Dirección General de Medios de Comunicación.

Undécima*Protección de datos de carácter personal*

Ambas partes se comprometen a cumplir en su integridad el Reglamento (UE) 2016/679, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la

protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos, la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, y cualquier otra normativa que pueda sustituir, modificar o complementar a la mencionada en materia de protección de datos de carácter personal durante la vigencia del convenio.

Las obligaciones en materia de protección de dichos datos tendrán validez durante la vigencia del convenio y una vez terminado este.

Toda la información facilitada por las partes y toda la información generada como consecuencia de la ejecución del convenio tendrá el tratamiento de confidencial, sin perjuicio de la información que sea de dominio público, no pudiendo ser divulgada o facilitada a terceros ni utilizada para un fin distinto del previsto en este documento sin el acuerdo unánime de las partes.

La obligación de confidencialidad para las partes se extenderá indefinidamente, aunque el convenio se hubiera extinguido. Todo ello sin perjuicio de la eventual autorización de las partes o, en su caso, de que dicha información pasara a ser considerada como de dominio público.

Las partes velarán por el cumplimiento del Esquema Nacional de Seguridad vigente.

Duodécima

Publicación

El presente convenio se publicará en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID en el plazo máximo de veinte días siguientes a su firma y en el Portal de Transparencia de la Comunidad de Madrid, conforme a lo señalado en el artículo 23.1 de la Ley 10/2019, de 10 de abril, de Transparencia y de Participación de la Comunidad de Madrid.

Decimotercera

Normativa aplicable y jurisdicción

El convenio tiene naturaleza administrativa, según lo dispuesto en el artículo 47 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, y se halla excluido del ámbito de aplicación de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público.

Las controversias que pudiesen plantearse sobre la interpretación y ejecución del presente convenio, que no hayan podido ser resueltas por la Comisión de Seguimiento, serán de conocimiento por la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, de acuerdo con la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de este orden jurisdiccional.

Y como prueba de conformidad con todo lo que antecede, las partes firman este convenio de mutuo acuerdo, a fecha de la firma electrónica.

Madrid, a 23 de enero de 2025.—El Presidente del Consejo de Administración del IMIDRA, Carlos Novillo Piris.—La Presidenta de la FMM, Judit Piquet Flores.

ANEXO

MODELO DE ADHESIÓN AL CONVENIO ENTRE EL INSTITUTO MADRILEÑO DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO RURAL, AGRARIO Y ALIMENTARIO (IMIDRA) Y LA FEDERACIÓN DE MUNICIPIOS DE MADRID PARA LA PLANTACIÓN Y REFORESTACIÓN CON ESPECIES AUTÓCTONAS EN LOS MUNICIPIOS DE LA COMUNIDAD DE MADRID.D/D^a.....

Alcalde/sa-Presidente/a del Ayuntamiento de.....

SOLICITA

La adhesión de su Corporación Local al “Convenio entre la Comunidad de Madrid y la Federación de Municipios de Madrid, para la plantación y reforestación con especies autóctonas en los municipios de la Comunidad de Madrid”, de acuerdo a las estipulaciones y cláusulas contenidos en el mismo.

Para su formalización, se elevará al Pleno Municipal el Convenio de Colaboración que se adjunta, y una vez aprobada la adhesión al mismo, se deberá remitir a esta Federación la siguiente documentación, además de este modelo firmado por el Alcalde/sa:

- a) Acuerdo del Pleno Municipal aprobando la adhesión al Convenio.
- b) Relación de especies y número de plantas solicitadas, así como identificación del lugar donde se realizará la plantación.

La adhesión al convenio tendrá una duración que coincidirá con la vigencia de éste. No obstante, debido a los cambios de especies y excedentes en vivero, una solicitud de planta sólo tendrá vigencia durante la campaña de plantación en la que se presente, debiendo presentar nuevas solicitudes para campañas sucesivas.

El Ayuntamiento deberá contar con la autorización del organismo competente en materia forestal o de espacios naturales protegidos, cumplir lo establecido en la normativa legal aplicable y gestionar los informes, autorizaciones y licencias necesarias con arreglo a la normativa vigente para llevar a cabo las plantaciones y reforestaciones.

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

Fdo:
Alcalde/sa del Ayuntamiento de.....FEDERACIÓN DE MUNICIPIOS DE MADRID
C/ Princesa 5, 28008-Madrid.

(03/1.220/25)



I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Familia, Juventud y Asuntos Sociales

- 9 *CONVENIO de cooperación educativa de 22 de enero de 2025, entre la Universidad Pontificia de Salamanca y la Comunidad de Madrid a través de la Consejería de Familia, Juventud y Asuntos Sociales para la realización de prácticas externas de estudiantes en centros y servicios dependientes de la Consejería.*

En Madrid, a 22 de enero de 2025.

REUNIDOS

De una parte, D.^a 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 atribuciones que le confieren 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.

Y de otra, D. Santiago García-Jalón de la Lama, mayor de edad, con domicilio a los efectos del presente documento en Salamanca, calle Compañía, 5 (CP 37002), en nombre y representación de la Universidad Pontificia de Salamanca (en adelante la Universidad), con CIF R-3700047-H, y con el mismo domicilio, en su condición de Rector Magnífico.

Ambas partes se reconocen plena capacidad jurídica y competencia para suscribir el presente convenio, y a tal efecto,

EXPONEN

I. El Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario establece en su artículo 8.f) el derecho de los mismos a la realización de prácticas curriculares que podrán realizarse en entidades externas.

II. El presente Convenio se acoge al Real Decreto 592/2014, de 11 de julio, por el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios.

III. La Consejería de Familia, Juventud y Asuntos Sociales, (en adelante “la Consejería”), es el órgano de la Comunidad de Madrid al que se atribuye la dirección y ejecución de la política del Gobierno de la Comunidad de Madrid en materia de servicios sociales, mujer e inmigración. A estos efectos, ejerce las competencias que tiene atribuidas por el Estatuto de Autonomía, la Ley 12/2022, de 21 de diciembre, de Servicios Sociales de la Comunidad de Madrid, y demás normas legales y reglamentarias y, en particular, el desarrollo general, la coordinación, la dirección, ejecución y control de las políticas públicas del Gobierno en los ámbitos siguientes: servicios sociales, dependencia, discapacidad, infancia, juventud, promoción social, fomento del voluntariado, inmigración, cooperación al desarrollo, familia, natalidad, mejora de la calidad asistencial y de atención al usuario de los centros y servicios de atención social, innovación social, consecución de la igualdad real y efectiva en los diferentes ámbitos de la vida política, económica y social de todas las personas, mujeres, mayores, LGTBI, lucha contra la violencia de género y contra la discriminación.

La Consejería, a la que corresponden las competencias atribuidas anteriormente a la Consejería de Familia, Juventud y Política Social, cuya estructura orgánica se estableció en el Decreto 241/2023, de 20 de septiembre, del Consejo de Gobierno, tiene entre sus fines el impulso y la realización de actividades de estudio, investigación y formación especializada en materias propias de la Consejería.

IV. La Universidad Pontificia de Salamanca, según se recoge en sus Estatutos es una comunidad de estudiosos en las varias ramas del saber humano, que tiene entre sus fines, la investigación, la docencia y otros servicios correspondientes con su misión cultural.

Asimismo, asume su compromiso de acercar la formación universitaria a la realidad social y profesional de nuestro entorno, mediante el establecimiento de relaciones con otras

entidades, que permitan completar el proceso formativo con una puesta en práctica de los conocimientos teóricos adquiridos.

V. En virtud de cuanto antecede, es deseo de ambas partes suscribir este convenio con la pretensión de establecer adecuadas fórmulas de cooperación y promover así una relación más intensa y estrecha entre ellas.

Por ello, el presente convenio se celebra conforme a los intereses en común expuestos y en la seguridad de que redundará en un beneficio para las partes firmantes, para el alumnado de la Universidad Pontificia de Salamanca, para los empleados públicos autonómicos y para la propia sociedad madrileña, en su conjunto.

Por todo cuanto antecede, y en su virtud, las partes intervinientes suscriben el presente convenio de acuerdo a las siguientes:

CLÁUSULAS

Primera

Objeto

Este convenio tiene por objeto establecer un marco de colaboración entre la Comunidad de Madrid, a través de la Consejería de Familia, Juventud y Asuntos Sociales, y la Universidad Pontificia de Salamanca, con el fin de determinar las condiciones en las que los estudiantes la Universidad Pontificia de Salamanca realizarán las prácticas externas de los diferentes estudios de grado y posgrado en los centros y servicios dependientes de la Consejería, además de la participación en aquellas actividades curriculares promovidas por cualquiera de estas dos instituciones que se consideren de interés en base a las funciones que cada una tiene encomendadas.

Segunda

Relaciones jurídicas

La relación que se establezca entre el estudiante en prácticas y la Comunidad de Madrid, a través de la Consejería de Familia, Juventud y Asuntos Sociales, no supondrá más compromiso que el estipulado en el presente convenio y de la misma no se deriva obligación alguna propia de un contrato laboral, ya que no tendrá dicho carácter.

Si al término de los estudios el alumno se incorporase a la plantilla del centro o servicio dependiente de la de la Consejería de Familia, Juventud y Asuntos Sociales, el tiempo de prácticas no podrá computarse a efectos de antigüedad.

En el ámbito de las Administraciones Públicas, Entidades de Derecho Público y demás Organismos Públicos, la realización en los mismos de las prácticas académicas externas no podrá tener consideración de mérito para el acceso a la función pública, ni será computada a efectos de antigüedad o reconocimientos de servicios nuevos.

Tercera

Desarrollo de las prácticas formativas

1. La realización de prácticas estará dirigida a aquellos estudiantes matriculados en la Universidad Pontificia de Salamanca para la obtención de una titulación universitaria. Los estudiantes podrán ser beneficiarios de las actuaciones contenidas en este convenio siempre y cuando mantengan su relación académica con dicha entidad. A estos efectos, se entenderá que los estudiantes que finalicen sus estudios durante la realización del período de prácticas, permanecerán en la consideración de estudiantes hasta la finalización del curso académico en que se encuentren matriculados. Con respecto a la duración de las prácticas, estas no excederán del tiempo máximo permitido en la normativa vigente.

2. El desarrollo de las prácticas se establecerá de acuerdo con las características de las mismas y las disponibilidades de la Consejería de Familia, Juventud y Asuntos Sociales. Los horarios serán compatibles con la actividad académica y formativa y de representación y participación desarrollado por el estudiante en la Universidad Pontificia de Salamanca, debiendo el alumno comunicarlas con antelación suficiente al profesional-tutor del centro o servicio de prácticas.

3. La Universidad Pontificia de Salamanca seleccionará los estudiantes que, reuniendo los requisitos exigidos por la normativa universitaria vigente y dentro de las condiciones generales del presente convenio, considere idóneos por sus expedientes académicos y aptitud laboral.

4. La Consejería de Familia, Juventud y Asuntos Sociales adscribirá a los estudiantes a los centros y servicios en los que puedan conocer y aplicar los aspectos prácticos de su formación junto a profesionales en ejercicio.

5. La incorporación de los estudiantes en prácticas requerirá el acuerdo previo de la Consejería de Familia, Juventud y Asuntos Sociales y la Universidad Pontificia de Salamanca, materializado mediante el Anexo correspondiente.

6. El estudiante, en el momento de su incorporación al centro o servicio donde realizará las prácticas, presentará para su firma por el profesional-tutor de la Consejería de Familia, Juventud y Asuntos Sociales, el documento facilitado por la Universidad Pontificia de Salamanca que le acredita como estudiante en prácticas. Dicho documento deberá ser firmado previamente por el responsable académico de las prácticas en la Universidad Pontificia de Salamanca y por el propio estudiante.

7. El estudiante en prácticas, que en ejecución del presente convenio vaya a ejercer actividades que impliquen contacto habitual con menores, en el momento de su incorporación al centro o servicio donde realizará las prácticas, presentará al profesional-tutor de la Consejería de Familia, Juventud y Asuntos Sociales, una certificación negativa del Registro Central de Delincuentes Sexuales y de Trata de Seres Humanos. Asimismo, estará obligado a comunicar en el plazo máximo de un día, al profesional-tutor de la Consejería de Familia, Juventud y Asuntos Sociales que ha sido condenado por sentencia firme por algún delito contra la libertad e indemnidad sexual, cuando esta sentencia se dicte con posterioridad a la aportación de la certificación negativa citada anteriormente. El incumplimiento por parte del estudiante de estas obligaciones, supondrá la suspensión inmediata del período de prácticas.

8. Los estudiantes deberán cumplir las normas de régimen interno de los centros y servicios de la Consejería de Familia, Juventud y Asuntos Sociales y seguir las instrucciones que reciban del responsable de cada centro o servicio de la Consejería de Familia, Juventud y Asuntos Sociales. Los estudiantes deberán aplicarse con diligencia a las tareas que se les encomienden, de las cuales guardarán secreto profesional durante su estancia y una vez finalizada esta.

9. Los estudiantes en prácticas respetarán el código deontológico profesional.

10. En caso de ausencias o incidencias del estudiante durante el desarrollo de las prácticas, el responsable del centro o servicio donde se realicen las prácticas deberá comunicarlo por escrito, en un plazo inferior a 24 horas, al superior jerárquico del centro directivo de la Consejería de Familia, Juventud y Asuntos Sociales y, éste a su vez, en idéntico plazo y por escrito, al responsable académico de las prácticas en la Universidad Pontificia de Salamanca. El incumplimiento de este compromiso, tendrá la consideración de grave, conforme a lo establecido en la cláusula decimotercera. Causas de resolución del convenio.

11. La Consejería de Familia, Juventud y Asuntos Sociales se reserva el derecho a dar de baja en las prácticas a algún estudiante, si incurriese en reiteradas faltas injustificadas de asistencia a las prácticas o de puntualidad, o no desarrollase las mismas con normal aprovechamiento y cumplimiento de las normas establecidas. Asimismo, se dará de baja en las prácticas al estudiante que, en desarrollo de las actividades de prácticas y estando en contacto habitual con menores de edad, sea condenado por sentencia firme por un delito contra la libertad e indemnidad sexual o surjan indicios fidedignos de que existe dicha sentencia firme.

La Consejería de Familia, Juventud y Asuntos Sociales comunicará la baja por escrito, en el plazo de un día, al responsable académico de las prácticas en la Universidad Pontificia de Salamanca, así como al estudiante a través del responsable del centro o servicio donde se realicen las prácticas. El incumplimiento de este compromiso, será considerado como grave, conforme a lo establecido en la cláusula decimotercera. Causas de resolución del convenio.

12. Cualquiera de las partes podrá rescindir el período de prácticas por causas debidamente justificadas.

Cuarta

Obligaciones de la Consejería de Familia, Juventud y Asuntos Sociales

1. Ofrecer plazas de prácticas indicando la oferta específica para cada centro o servicio, atendiendo a sus posibilidades, teniendo como criterio que no se altere el funcionamiento normal de los centros y servicios.

2. Informar al estudiante de la organización y funcionamiento del centro o servicio y de la normativa de interés, especialmente la relativa a la seguridad y riesgos laborales.

3. Nombrar un profesional-tutor responsable del programa de formación del estudiante y encargado de las relaciones con el tutor académico que nombre la Universidad

Pontificia de Salamanca. El profesional-tutor de la Consejería será una persona vinculada a la misma, con experiencia profesional y con los conocimientos necesarios para realizar una tutela efectiva.

4. Realizar y remitir al tutor académico de la Universidad Pontificia de Salamanca a la conclusión de las prácticas, un informe final de evaluación según el modelo facilitado por la universidad.

5. Emitir al estudiante que lo solicite un documento acreditativo en el que se reconozca el tiempo de prácticas realizado, así como su contenido. Dicho documento será facilitado por el centro o servicio en el que haya realizado las prácticas.

6. Conceder al estudiante, dentro del horario de prácticas, los permisos necesarios para cumplir con su actividad académica, formativa, de representación y de participación en la Universidad Pontificia de Salamanca.

7. Informar por escrito en el plazo de un día, al responsable académico de las prácticas en la Universidad Pontificia de Salamanca, de las incidencias surgidas durante la realización de las prácticas de los estudiantes, que afecten al normal desarrollo de las prácticas o a las normas de convivencia del centro o servicio, o que tengan repercusión en la gestión de las obligaciones de la Seguridad Social. El incumplimiento de esta obligación, será considerado como grave, conforme a lo establecido en la cláusula decimotercera. Causas de resolución del convenio.

Quinta

Obligaciones de la Universidad Pontificia de Salamanca

La Universidad Pontificia de Salamanca tomará bajo su responsabilidad y a su cargo las siguientes actuaciones:

- a) Elaborar un modelo de Anexo a este convenio para cada período académico de prácticas y por cada Facultad, Centro o Estudio. Dichos documentos deben recoger:
 - El programa/proyecto formativo, en el que se harán constar los objetivos educativos y las competencias que debe adquirir el estudiante, así como las actividades formativas que desarrollará y el calendario para cada período de prácticas.
 - El número de plazas y los centros y servicios de la Consejería de Familia, Juventud y Asuntos Sociales para los que se solicita la inclusión de estudiantes, admitiéndose la posibilidad de variaciones en función de las necesidades y/o situaciones especiales de ambas instituciones.
- b) Designar un tutor o tutores académicos que velarán por el normal desarrollo del proyecto formativo, que colaborará con el profesional-tutor del centro o servicio designado por la Consejería de Familia, Juventud y Asuntos Sociales en todos aquellos aspectos que afecten al mismo, así como aquellas funciones que reglamentariamente se establezcan.
- c) Reconocer la labor desempeñada por el profesional-tutor del centro o servicio de la Consejería de Familia, Juventud y Asuntos Sociales, al menos a través de la correspondiente certificación. Podrá proponer que reciban el certificado de “Tutor/a en Prácticas Externas”, de acuerdo con las condiciones establecidas desde la Universidad Pontificia de Salamanca que realizará los trámites necesarios para la obtención del reconocimiento.
- d) En su caso, la oferta formativa para el profesional-tutor del centro o servicio de la Consejería de Familia, Juventud y Asuntos Sociales, indicando las condiciones especiales ofrecidas.
- e) En su caso, la posibilidad de utilización de los recursos bibliográficos del fondo documental de la Universidad Pontificia de Salamanca por el profesional-tutor del centro o servicio de la Consejería de Familia, Juventud y Asuntos Sociales.
- f) Una vez formalizado el Anexo correspondiente, y antes de la incorporación efectiva de los estudiantes a los distintos centros y servicios donde realizarán las prácticas, se deberá remitir a la Consejería de Familia, Juventud y Asuntos Sociales un certificado emitido por el responsable de prácticas de la Universidad Pontificia de Salamanca, en el que se recogerá la identidad de los estudiantes con expresión del nombre, dos apellidos, datos de contacto, curso, período de realización de las prácticas, horario, número total de horas y los centros y/o servicios dónde desarrollarán el programa de prácticas. Este certificado deberá ser validado por la Consejería de Familia, Juventud y Asuntos Sociales y se adjuntará como parte inseparable del Anexo correspondiente.

- g) El cumplimiento de las obligaciones con la Seguridad Social previstas para las prácticas formativas no remuneradas en la letra b) del apartado 4 de la Disposición Adicional Quincuagésima Segunda del vigente texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, asumiendo la condición de empresaria a los efectos en materia de Seguridad Social.

Sexta

Cobertura de riesgos

Todos los estudiantes de la Universidad Pontificia de Salamanca que estén matriculados en alguna de sus enseñanzas oficiales y propias, estarán cubiertos por un seguro de responsabilidad civil.

El seguro escolar cubre a los estudiantes matriculados en los respectivos centros universitarios y al corriente de la cuota correspondiente, que sean menores de 28 años, si bien este seguro cubrirá todo el año escolar en el que el estudiante cumpla dicha edad. El ámbito temporal de cobertura es el año escolar.

La Universidad Pontificia de Salamanca garantizará la suscripción de la póliza de un seguro de accidentes por parte de los estudiantes mayores de 28 años matriculados en sus respectivos centros.

El seguro escolar protege a los estudiantes incluidos en su ámbito de aplicación de todas aquellas contingencias expresamente reconocidas, siempre y cuando los gastos sanitarios ocasionados se produzcan dentro del territorio nacional, de acuerdo con el principio de territorialidad recogido en la Ley General de la Seguridad Social.

Séptima

Publicaciones

La elaboración de estudios o de cualquier otro trabajo que la Universidad Pontificia de Salamanca desee llevar a cabo utilizando información obtenida como consecuencia de la realización de las prácticas objeto del presente convenio, necesitará la previa autorización y conformidad de la Consejería de Familia, Juventud y Asuntos Sociales, quedando la publicación y edición, en su caso, sujeta a los términos y condiciones que ambas partes fijen. Esta posibilidad será acorde con el derecho del alumno en prácticas, consagrado en el apartado 9.1.e) del Real Decreto 592/2014 de 11 de julio, a la propiedad intelectual e industrial en los términos establecidos en la legislación reguladora de la materia.

La Universidad Pontificia de Salamanca realizará la petición de autorización a la Secretaría General Técnica de la Consejería de Familia, Juventud y Asuntos Sociales, que será el órgano encargado de dictar la resolución correspondiente en el plazo máximo de un mes y remitirla a la Universidad Pontificia de Salamanca. Sobre dicha petición y la resolución correspondiente, la Universidad Pontificia de Salamanca informará por escrito, en el plazo máximo de un mes, al estudiante. El incumplimiento de este compromiso por cualquiera de las partes, será considerado como grave, conforme a lo establecido en la cláusula decimotercera. Causas de resolución del convenio.

Octava

Confidencialidad y protección de datos personales

Ambas partes se comprometen a cumplir en su integridad el Reglamento general de protección de datos (RGPD) que corresponde al Reglamento (UE) 2016/679, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos, la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, y cualquier otra normativa que pueda sustituir, modificar o complementar a la mencionada en materia de protección de datos de carácter personal durante la vigencia del presente convenio.

Las obligaciones en materia de protección de dichos datos tendrán validez durante la vigencia del presente convenio y una vez terminado este.

La Secretaría General Técnica de la Consejería de Familia, Juventud y Asuntos Sociales de la Comunidad de Madrid y la Universidad Pontificia de Salamanca se informan recíprocamente de que los datos personales que se recogen en virtud de este convenio, incluidos los datos del personal al servicio de una de las partes a los que la otra pueda tener acceso

durante el desarrollo del mismo, serán tratados por la Secretaría General Técnica de la Consejería de Familia, Juventud y Asuntos Sociales de la Comunidad de Madrid o por la Universidad Pontificia de Salamanca, respectivamente, como responsables del tratamiento, con la única finalidad de gestionar la relación del presente convenio.

Por lo que respecta a los datos personales tratados por la Comunidad de Madrid serán tratados e incorporados a la actividad de tratamiento “Prácticas Académicas Universitarias” cuya finalidad es la tramitación, gestión, ejecución y seguimiento de convenios administrativos suscritos con otras Administraciones Públicas, organismos públicos, entidades de derecho público y universidades públicas o con sujetos de derecho privado, y cuya base legal es el cumplimiento de una misión realizada en interés público o en el ejercicio de poderes públicos conferidos al responsable del tratamiento. Los datos personales podrán ser comunicados a órganos de esta administración para la tramitación y otras administraciones/poderes públicos para el ejercicio de sus competencias legales. En caso de requerimiento: Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del estado/Autoridades Judiciales.

Por lo que respecta a los datos personales tratados por la Universidad Pontificia de Salamanca serán tratados e incorporados a la actividad de tratamiento “centros colaboradores”, cuya finalidad es la gestión de la relación con los centros colaboradores, difusión de actividades de formación de las prácticas, y bolsas de trabajo de los alumnos de la universidad y cuya base legal es el RGPD: 6.1.b) Tratamiento necesario para la ejecución de un contrato en el que el interesado es parte o para la aplicación a petición de este de medidas precontractuales. RGPD: 6.1.c) Tratamiento necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento. Ley de Universidades y Estatutos Universidad.

Los datos personales podrán ser comunicados a la Agencia Tributaria y otras administraciones públicas, Juzgados y Tribunales, etc., para el cumplimiento de las obligaciones legales. Los datos podrán aparecer reflejados en folletos o en la Web de la Universidad y en redes sociales como parte de las actividades de divulgación de las actividades desarrolladas por los centros colaboradores. Los titulares de los datos podrán ejercer sus derechos de acceso, rectificación o supresión, limitación de su tratamiento portabilidad u oposición dirigiéndose por escrito a dpo@upsa.es indicando el derecho que ejercen y aportando una copia de su DNI. Disponen de información complementaria en el enlace: <https://www.upsa.es/la-universidad/politica-de-privacidad>.

En ambos casos, la intervención de encargados de tratamiento requerirá el consentimiento de ambas partes y la suscripción del correspondiente acuerdo de encargo conforme a lo previsto en el artículo 28 del RGPD.

Los datos personales se conservarán mientras sean necesarios para la finalidad para la que han sido recabados y para determinar las posibles responsabilidades que se pudieran derivar de dicha finalidad y del tratamiento de los datos.

Cada parte será responsable de atender las solicitudes de ejercicio de derechos establecidos en los artículos 15 a 22, ambos inclusive, del RGPD, y las reclamaciones, en su caso, a las mismas, que correspondan a tratamientos en los que ostenten la consideración de responsable del tratamiento, debiendo colaborar entre sí para la adecuada atención y satisfacción de los derechos de los interesados.

Las partes mantendrán la confidencialidad en el tratamiento de todos los datos personales facilitados por cada una de ellas y de la información, de cualquier clase o naturaleza, resultante de la ejecución del presente convenio.

Las partes firmantes están obligadas a implantar medidas técnicas y organizativas necesarias que garanticen la seguridad e integridad de los datos de carácter personal y eviten su alteración, pérdida, tratamiento o acceso no autorizado.

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 Secretaría General Técnica de la Consejería de Familia, Juventud y Asuntos Sociales, en la actividad de tratamiento “Convenios Administrativos”. Para ejercer sus derechos, podrán dirigirse a la Secretaría General Técnica 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 protecciondatos-psociales@madrid.org.

Los firmantes pueden consultar la información referida al deber de información de protección de datos personales en el anexo correspondiente.

Novena*Protección del menor*

Los alumnos en prácticas de la Universidad Pontificia de Salamanca que, en ejecución del presente convenio vayan a ejercer actividades que impliquen contacto habitual con menores, deberán entregar en el momento de su incorporación al centro o servicio de la Consejería de Familia, Juventud y Asuntos Sociales donde realizarán las prácticas, una certificación negativa del Registro Central de Delincuentes Sexuales y de Trata de Seres Humanos, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 57 de la Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia y en el artículo 8.4 de la Ley 45/2015, de 14 de octubre, de Voluntariado.

Una vez que se aporte la citada certificación negativa, su contenido se presumirá vigente hasta que cualquiera de las partes firmantes tenga conocimiento de que algún alumno en prácticas, que en ejecución de este convenio realice actividades que impliquen contacto habitual con menores, ha sido condenado por sentencia firme por algún delito contra la libertad e indemnidad sexual o surjan indicios fidedignos de que ha recaído sentencia condenatoria firme por tales delitos. En ambos casos, la parte concedora de estos hechos, en el plazo máximo de un día, deberá informar por escrito a la otra parte, así como solicitar por escrito al alumno, un nuevo certificado del Registro Central de Delincuentes Sexuales y de Trata de Seres Humanos con el fin de actualizar el hasta ahora vigente. Este nuevo certificado deberá entregarlo el alumno de la Universidad Pontificia de Salamanca al centro o servicio de la Consejería de Familia, Juventud y Asuntos Sociales donde realice las prácticas, en el plazo máximo de un día desde la fecha en que se haya obtenido el certificado. El incumplimiento de este compromiso, por cualquiera de las partes, tendrá la consideración de grave, conforme a lo establecido en la cláusula decimotercera. Causas de resolución del convenio.

Los alumnos en prácticas que, en ejecución del presente convenio vayan a ejercer actividades que impliquen contacto habitual con menores, estarán obligados a comunicar en el plazo máximo de un día, al centro o servicio de la Consejería de Familia, Juventud y Asuntos Sociales donde realizarán las prácticas, que han sido condenados por sentencia firme por algún delito contra la libertad e indemnidad sexual, cuando esta sentencia se dicte con posterioridad a la aportación de la certificación negativa del Registro Central de Delincuentes Sexuales y de Trata de Seres Humanos. En estos casos, se suspenderá inmediatamente el período de prácticas del alumno, y el responsable del centro o servicio donde se realicen las prácticas deberá comunicarlo por escrito, en un plazo inferior a 24 horas, al superior jerárquico del centro directivo de la Consejería de Familia, Juventud y Asuntos Sociales y, éste a su vez, en idéntico plazo y por escrito, al responsable académico de las prácticas de la Universidad Pontificia de Salamanca. El incumplimiento de este compromiso, tendrá la consideración de grave, conforme a lo establecido en la cláusula decimotercera. Causas de resolución del convenio.

La Universidad Pontificia de Salamanca adoptará, con carácter inmediato, las medidas oportunas para apartar a todo aquel alumno en prácticas que, en desarrollo de las actividades del Anexo correspondiente y estando en contacto habitual con menores de edad, sea condenado por sentencia firme por un delito contra la libertad e indemnidad sexual o surjan indicios fidedignos de que existe dicha sentencia firme. El incumplimiento de este compromiso, tendrá la consideración de grave, conforme a lo establecido en la cláusula decimotercera. Causas de resolución del convenio.

El incumplimiento por parte del alumno de las obligaciones recogidas en esta cláusula, supondrá la suspensión inmediata del período de prácticas.

Décima*Obligaciones económicas*

Este convenio no conlleva coste económico para ninguna de las partes firmantes del mismo, sin perjuicio de lo previsto en el siguiente párrafo.

Corresponderá a la Universidad Pontificia de Salamanca el cumplimiento de las obligaciones con la Seguridad Social previstas para las prácticas formativas no remuneradas en la letra b) del apartado 4 de la Disposición Adicional Quincuagésima Segunda del vigente texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, asumiendo la condición de empresaria a los efectos en materia de Seguridad Social.

La Consejería de Familia, Juventud y Asuntos Sociales tendrá la obligación de comunicar por escrito en el plazo de un día, a la Universidad Pontificia de Salamanca, las incidencias que se produzcan en el desarrollo de las prácticas académicas externas curriculares con repercusión en la gestión de las obligaciones de la Seguridad Social. El incumplimiento de este compromiso, tendrá la consideración de grave, conforme a lo establecido en la cláusula decimotercera. Causas de resolución del convenio.

Decimoprimer

Colaboración y comisión de seguimiento

Las partes firmantes colaborarán en todo aquello que conduzca a una más eficaz consecución de los objetivos del presente convenio y se comprometen a remover los obstáculos que dificulten o impidan tal consecución.

Se creará una Comisión de Seguimiento del presente convenio, que 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, de Régimen Jurídico del Sector Público, integrada por parte de la Consejería de Familia, Juventud y Asuntos Sociales por el titular de la Secretaría General Técnica o persona en quien delegue y por parte de la Universidad Pontificia de Salamanca un representante, pudiendo formar parte de la misma, de acuerdo con la índole de los asuntos a tratar, miembros designados por ambas partes en régimen de paridad. A las reuniones de la Comisión acudirá un representante designado por la Secretaría General Técnica, que actuará, sin voz ni voto, en calidad de Secretario. La Presidencia de la Comisión la ostentará el titular de la Secretaría General Técnica.

La Comisión se podrá reunir a petición de cualquiera de las partes y cuantas veces considere necesarias, pudiendo ser invitadas otras personas en función de los contenidos a tratar y del interés de las partes.

Decimosegunda

Vigencia y prórroga del convenio

La vigencia del presente convenio será de cuatro años a contar desde el día de su última firma electrónica.

Este convenio podrá prorrogarse, por mutuo acuerdo de las partes, por un período de hasta cuatro años adicionales, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 49 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. Dicha prórroga deberá ser expresamente formalizada con anterioridad a la expiración del plazo convenido.

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente convenio comunicándolo a la otra, por escrito, con un mes de antelación a la terminación del mismo o, en su caso, al de la correspondiente prórroga.

En cualquier caso, las partes se comprometen a finalizar el desarrollo de las acciones ya iniciadas en el momento de notificación de la denuncia, a excepción de los supuestos en los que estén participando alumnos en prácticas, en los que se aplicará lo dispuesto en la cláusula tercera.

Decimotercera

Causas de resolución del convenio

Según lo previsto en el artículo 51.2 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, las causas de resolución del presente convenio serán:

- a) El transcurso del plazo de vigencia del convenio sin haberse acordado la prórroga del mismo.
- b) El incumplimiento grave y reiterado de los respectivos compromisos contraídos con la firma de este convenio, por cualquiera de las partes.

En este caso, cualquiera de las partes podrá notificar a la parte incumplidora un requerimiento para que en el plazo de un mes cumpla 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. La resolución del convenio por esta causa podrá conllevar la indemnización de los perjuicios causados si así se hubiera previsto.

- c) Por mutuo acuerdo de ambas partes en cualquier momento de la vigencia del convenio o de cualquiera de sus prórrogas.
- d) Por decisión judicial declaratoria de la nulidad del convenio.
- e) Cualquier otra causa de las contenidas en la legislación vigente aplicable a este convenio.

Decimocuarta*Modificación del convenio*

Las partes podrán modificar el convenio de mutuo acuerdo, mediante la suscripción de la correspondiente adenda.

Decimoquinta*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, en virtud de lo dispuesto en su artículo 6, sometiéndose a los principios de la Ley 40/2015, de 1 de octubre de 2015, de Régimen Jurídico del Sector Público, para resolver las dudas y lagunas que pudieran presentarse, así como a las normas generales de derecho administrativo, los principios de buena administración y el ordenamiento jurídico en general.

Decimosexta*Controversias*

Dada la naturaleza administrativa del convenio, las partes acuerdan someter las discrepancias surgidas sobre la interpretación, desarrollo, modificación, resolución y efectos que pudieran derivarse de la aplicación del presente convenio, y que no hayan podido resolverse en el seno de la Comisión de Seguimiento, a los Tribunales de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa con sede en Madrid, de conformidad con la Ley 29/1998 de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Decimoséptima*Información pública*

El presente convenio se podrá poner a disposición de los ciudadanos en el Portal de Transparencia de la Universidad Pontificia de Salamanca y de la Comunidad de Madrid, en aplicación de lo dispuesto en la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno. Igualmente, al presente convenio le será de aplicación lo dispuesto en la Ley 10/2019, de 10 de abril, de Transparencia y de Participación de la Comunidad de Madrid.

Decimooctava*Aspectos relativos al desarrollo del convenio*

Para la aplicación y desarrollo del presente convenio las partes podrán suscribir e incorporar al mismo cuantos anexos consideren oportunos, que deberá ser consensuado en la Comisión de Seguimiento.

Y siendo cuanto antecede fiel reflejo de la voluntad de las partes, firman de forma sucesiva el presente convenio, con los respectivos certificados electrónicos, considerándose firmado en Madrid, siendo la fecha de formalización del mismo la correspondiente a la de la firma de la Comunidad de Madrid.

Madrid, a 22 de enero de 2025.—La Consejera de Familia, Juventud y Asuntos Sociales, Ana Dávila-Ponce de León Municio.—El Rector Magnífico de la Universidad Pontificia de Salamanca, Santiago García-Jalón de la Lama.

(03/1.147/25)



IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE

10

MADRID

SECRETARÍA DE GOBIERNO

Don Sebastián Lastra Liendo, secretario de Gobierno del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, con sede en Madrid.

Certifico: Que la Sala de Gobierno de este Tribunal Superior de Justicia de Madrid en sesión celebrada el 20 de enero de 2025 ha adoptado el siguiente acuerdo:

3. Dos. El Boalo.—Nombramiento de juez de Paz titular.

Se da cuenta de la certificación remitida por el Ayuntamiento de El Boalo, realizada en comunicación del resultado del Pleno de 25 de noviembre de 2024, en la que se propone como candidato para el cargo de Jueza de Paz titular de la localidad a D.^a Isabel Ramírez de Arellano Ruiz.

Atendiendo a los criterios establecidos en la Ley Orgánica del Poder Judicial y en el Reglamento de los Jueces de Paz relativos al régimen de prohibiciones e incompatibilidades y observando que concurren en el electo las condiciones de idoneidad y elegibilidad.

La Sala de Gobierno por unanimidad acuerda: asumir la propuesta, realizada en comunicación del resultado del Pleno de 25 de noviembre de 2024 del Ayuntamiento de El Boalo y nombrar jueza de paz titular del Juzgado de Paz de la localidad a D.^a Isabel Ramírez de Arellano Ruiz.

Con certificación participéese este acuerdo al Juzgado Decano de Primera Instancia e Instrucción de Colmenar Viejo, Partido Judicial al que pertenece, al alcalde-presidente del Ayuntamiento de El Boalo, al Juzgado de Paz de la misma localidad y al BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, para su publicación.

Y para que conste extendiendo la presente en Madrid, a día 29 de enero del 2025.—El secretario de Gobierno, Sebastián Lastra Liendo.

(03/1.748/25)



IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA**TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE****11****MADRID****SECRETARÍA DE GOBIERNO**

Don Sebastián Lastra Liendo, secretario de Gobierno del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, con sede en Madrid.

Certifico: Que la Sala de Gobierno de este Tribunal Superior de Justicia de Madrid en sesión celebrada el 20 de enero de 2025 ha adoptado el siguiente acuerdo:

3. Tres. La Cabrera.—Nombramiento de juez de Paz titular.

Se da cuenta de la certificación remitida por el Ayuntamiento de La Cabrera, realizada en comunicación del resultado del Pleno de 4 de julio de 2024, en la que se propone como candidata para el cargo de Jueza de Paz titular de la localidad a D.^a Amparo de las Mercedes Sandino Iglesias.

Atendiendo a los criterios establecidos en la Ley Orgánica del Poder Judicial y en el Reglamento de los Jueces de Paz relativos al régimen de prohibiciones e incompatibilidades y observando que concurren en el electo las condiciones de idoneidad y elegibilidad.

La Sala de Gobierno por unanimidad acuerda: asumir la propuesta, realizada en comunicación del resultado del Pleno de 4 de julio de 2024 del Ayuntamiento de La Cabrera y nombrar jueza de paz titular del Juzgado de Paz de la localidad a D.^a Amparo de las Mercedes Sandino Iglesias.

Con certificación participéese este acuerdo al Juzgado Decano de Primera Instancia e Instrucción de Torrelaguna, Partido Judicial al que pertenece, al alcalde-presidente del Ayuntamiento de La Cabrera, al Juzgado de Paz de la misma localidad y al BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, para su publicación.

Y para que conste extendiendo la presente en Madrid, a día 29 de enero del 2025.—El secretario de Gobierno, Sebastián Lastra Liendo.

(03/1.750/25)



IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA**TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE****12****MADRID****SECRETARÍA DE GOBIERNO**

Don Sebastián Lastra Liendo, secretario de Gobierno del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, con sede en Madrid.

Certifico: Que la Sala de Gobierno de este Tribunal Superior de Justicia de Madrid en sesión celebrada el 20 de enero de 2025 ha adoptado el siguiente acuerdo:

3. Cuatro. La Cabrera.—Nombramiento de juez de Paz sustituto.

Se da cuenta de la certificación remitida por el Ayuntamiento de La Cabrera, realizada en comunicación del resultado del Pleno de 4 de julio de 2024, en la que se propone como candidata para el cargo de Jueza de Paz sustituta de la localidad a D.^a Ascensión Benito Alberca.

Atendiendo a los criterios establecidos en la Ley Orgánica del Poder Judicial y en el Reglamento de los Jueces de Paz relativos al régimen de prohibiciones e incompatibilidades y observando que concurren en el electo las condiciones de idoneidad y elegibilidad.

La Sala de Gobierno por unanimidad acuerda: asumir la propuesta, realizada en comunicación del resultado del Pleno de 4 de julio de 2024 del Ayuntamiento de La Cabrera y nombrar jueza de paz sustituta del Juzgado de Paz de la localidad a D.^a Ascensión Benito Alberca.

Con certificación participéese este acuerdo al Juzgado Decano de Primera Instancia e Instrucción de Torrelaguna, Partido Judicial al que pertenece, al alcalde-presidente del Ayuntamiento de La Cabrera, al Juzgado de Paz de la misma localidad y al BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, para su publicación.

Y para que conste extendiendo la presente en Madrid, a día 29 de enero del 2025.—El secretario de Gobierno, Sebastián Lastra Liendo.

(03/1.751/25)



IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA**TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE****13****MADRID****SECRETARÍA DE GOBIERNO**

Don Sebastián Lastra Liendo, secretario de Gobierno del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, con sede en Madrid.

Certifico: Que la Sala de Gobierno de este Tribunal Superior de Justicia de Madrid en sesión celebrada el 20 de enero de 2025 ha adoptado el siguiente acuerdo:

3. Cinco. Horcajo de la Sierra-Aoslos.—Nombramiento de juez de Paz titular.

Se da cuenta de la certificación remitida por el Ayuntamiento de Horcajo de la Sierra-Aoslos, realizada en comunicación del resultado del Pleno de 23 de diciembre de 2024, en la que se propone como candidata para el cargo de Jueza de Paz titular de la localidad a D.^a Inés Bonilla Romero.

Atendiendo a los criterios establecidos en la Ley Orgánica del Poder Judicial y en el Reglamento de los Jueces de Paz relativos al régimen de prohibiciones e incompatibilidades y observando que concurren en el electo las condiciones de idoneidad y elegibilidad.

La Sala de Gobierno por unanimidad acuerda: asumir la propuesta, realizada en comunicación del resultado del Pleno de 23 de diciembre de 2024 del Ayuntamiento de Horcajo de la Sierra-Aoslos y nombrar jueza de paz titular del Juzgado de Paz de la localidad a D.^a Inés Bonilla Romero.

Con certificación participése este acuerdo al Juzgado Decano de Primera Instancia e Instrucción de Torrelaguna, Partido Judicial al que pertenece, al alcalde-presidente del Ayuntamiento de Horcajo de la Sierra-Aoslos, al Juzgado de Paz de la misma localidad y al BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, para su publicación.

Y para que conste extendiendo la presente en Madrid, a día 29 de enero del 2025.—El secretario de Gobierno, Sebastián Lastra Liendo.

(03/1.752/25)



IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA**TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE****14****MADRID****SECRETARÍA DE GOBIERNO**

Don Sebastián Lastra Liendo, secretario de Gobierno del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, con sede en Madrid.

Certifico: Que la Sala de Gobierno de este Tribunal Superior de Justicia de Madrid en sesión celebrada el 20 de enero de 2025 ha adoptado el siguiente acuerdo:

3. Seis. Puebla de la Sierra.—Nombramiento de juez de Paz titular.

Se da cuenta de la certificación remitida por el Ayuntamiento de Puebla de la Sierra, realizada en comunicación del resultado del Pleno de 25 de octubre de 2024, en la que se propone como candidata para el cargo de Jueza de Paz titular de la localidad a D.^a Sonia López de Santiago.

Atendiendo a los criterios establecidos en la Ley Orgánica del Poder Judicial y en el Reglamento de los Jueces de Paz relativos al régimen de prohibiciones e incompatibilidades y observando que concurren en el electo las condiciones de idoneidad y elegibilidad.

La Sala de Gobierno por unanimidad acuerda: asumir la propuesta, realizada en comunicación del resultado del Pleno de 25 de octubre de 2024 del Ayuntamiento de Puebla de la Sierra y nombrar jueza de paz titular del Juzgado de Paz de la localidad a D.^a Sonia López de Santiago.

Con certificación participéese este acuerdo al Juzgado Decano de Primera Instancia e Instrucción de Torrelaguna, Partido Judicial al que pertenece, al Alcalde Presidente del Ayuntamiento de Puebla de la Sierra, al Juzgado de Paz de la misma localidad y al BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, para su publicación.

Y para que conste extendiendo la presente en Madrid, a día 29 de enero del 2025.—El secretario de Gobierno, Sebastián Lastra Liendo.

(03/1.765/25)



IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE

15

MADRID

SECRETARÍA DE GOBIERNO

Don Sebastián Lastra Liendo, secretario de Gobierno del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, con sede en Madrid.

Certifico: Que la Sala de Gobierno de este Tribunal Superior de Justicia de Madrid en sesión celebrada el 20 de enero de 2025 ha adoptado el siguiente acuerdo:

3. Siete. San Martín de Valdeiglesias.—Nombramiento de juez de Paz titular.

Se da cuenta de la certificación remitida por el Ayuntamiento de San Martín de Valdeiglesias, realizada en comunicación del resultado del Pleno de 25 de noviembre de 2024, en la que se propone como candidata para el cargo de Jueza de Paz titular de la localidad a D.^a Esther Moreno Aragón.

Atendiendo a los criterios establecidos en la Ley Orgánica del Poder Judicial y en el Reglamento de los Jueces de Paz relativos al régimen de prohibiciones e incompatibilidades y observando que concurren en el electo las condiciones de idoneidad y elegibilidad.

La Sala de Gobierno por unanimidad acuerda: asumir la propuesta, realizada en comunicación del resultado del Pleno de 25 de noviembre de 2024 del Ayuntamiento de San Martín de Valdeiglesias y nombrar jueza de paz titular del Juzgado de Paz de la localidad a D.^a Esther Moreno Aragón.

Con certificación participése este acuerdo al Juzgado Decano de Primera Instancia e Instrucción de Navalcarnero, Partido Judicial al que pertenece, al alcalde-presidente del Ayuntamiento de San Martín de Valdeiglesias, al Juzgado de Paz de la misma localidad y al BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, para su publicación.

Y para que conste extendiendo la presente en Madrid, a día 29 de enero del 2025.—El secretario de Gobierno, Sebastián Lastra Liendo.

(03/1.766/25)



IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA**JUZGADO DE INSTRUCCIÓN DE****16****MADRID NÚMERO 13****EDICTO**

D./Dña. Daniel Alejandro Ignacio Campos letrado/a de la Administración de Justicia del juzgado de instrucción n.º 13 de Madrid.

Doy fe y testimonio: Que en el juicio sobre delitos leves número 2883/2024 se ha dictado la presente sentencia, que en su encabezamiento y fallo dice:

1. Condenar a Mohamed Aharam, como autor penalmente responsable de un delito leve de hurto en grado de tentativa, a la pena de 20 días de multa con una cuota diaria de 6 euros, con la responsabilidad personal subsidiaria en caso de impago consistente en un día de privación de libertad por cada dos cuotas insatisfechas.

2. Condenar a Mohamed Aharam, al pago de las costas procesales.

Notifíquese la presente resolución al Ministerio Fiscal y a las partes instruyéndolas de su derecho a recurrirla en apelación, ante la Ilma Audiencia Provincial de Madrid en el término de cinco días contados a partir del siguiente al de su notificación, quedando durante los mismos los autos a disposición de las partes en esta Secretaría, haciéndoles saber que el recurso deberá ser formalizado ante este juzgado mediante escrito, durante ese plazo, exponiendo en el mismo los motivos de la apelación, conforme establece el artículo 976 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal, sin cuyo requisito no se admitirá la misma.

Y para que conste y sirva de notificación de sentencia a D./Dña. Mohammed Aharam, actualmente en paradero desconocido, y su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, expido la presente.

En Madrid, a 29 de enero de 2025.—El/la letrado/a de la Administración de Justicia.

(03/1.610/25)

