



BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID

SUMARIO

I. COMUNIDAD DE MADRID

A) Disposiciones Generales

CONSEJERÍA DE SANIDAD

Medidas preventivas crisis sanitaria COVID-19

- Orden 1177/2020, de 18 de septiembre, de la Consejería de Sanidad, por la que se modifica la Orden 668/2020, de 19 de junio, por la que se establecen medidas preventivas para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 una vez finalizada la prórroga del estado de alarma establecida por el Real Decreto 555/2020, de 5 de junio, como consecuencia de la evolución epidemiológica

BOCM-20200919-1

CONSEJERÍA DE SANIDAD

Medidas específicas determinadas zonas crisis COVID-19

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

BOCM-20200919-2

C) Otras Disposiciones

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPLEO Y COMPETITIVIDAD

Convenio colectivo

- Resolución de 20 de agosto de 2020, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa Parker Hannifin Italy, S. R. L., sucursal en España (código número 28102862012020)

BOCM-20200919-3

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPLEO Y COMPETITIVIDAD

Convenio colectivo

- Resolución de 26 de agosto de 2020, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa PSAG Automóviles Comercial España, S. A. (código número 28102232012018)

BOCM-20200919-4

**CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPLEO
Y COMPETITIVIDAD***Convenio colectivo*

- Resolución de 4 de septiembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Sector de Exhibición Cinematográfica, suscrito por la Federación de Cines de España (FECE) y por la representación sindical de CCOO y UGT (código número 28000585011981)

BOCM-20200919-5

IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

— Juzgados de lo Social:

- Madrid número 9. Procedimiento 485/2020
- Madrid número 9. Procedimiento 487/2020
- Madrid número 9. Procedimiento 663/2019
- Madrid número 9. Procedimiento 997/2019
- Madrid número 9. Procedimiento 1287/2019
- Madrid número 9. Procedimiento 834/2019
- Madrid número 9. Procedimiento 640/2020
- Madrid número 9. Procedimiento 1065/2019
- Madrid número 32. Ejecución 12/2020
- Madrid número 32. Ejecución 116/2019

BOCM-20200919-6
BOCM-20200919-7
BOCM-20200919-8
BOCM-20200919-9
BOCM-20200919-10
BOCM-20200919-11
BOCM-20200919-12
BOCM-20200919-13
BOCM-20200919-14
BOCM-20200919-15

I. COMUNIDAD DE MADRID

A) Disposiciones Generales

Consejería de Sanidad

- 1 *ORDEN 1177/2020, de 18 de septiembre, de la Consejería de Sanidad, por la que se modifica la Orden 668/2020, de 19 de junio, por la que se establecen medidas preventivas para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 una vez finalizada la prórroga del estado de alarma establecida por el Real Decreto 555/2020, de 5 de junio, como consecuencia de la evolución epidemiológica.*

Para hacer frente a la crisis sanitaria por el COVID-19, en el ejercicio de su responsabilidad como autoridad sanitaria, la Consejería de Sanidad ha establecido medidas preventivas mediante Orden 688/2020, de 19 de junio, y sus posteriores modificaciones.

El apartado quinto de dicha Orden prevé la facultad de modificar o suprimir las medidas de prevención y contención establecidas o bien adoptar otras adicionales en caso de ser necesario, en función de la evolución epidemiológica.

A su vez, el apartado segundo de la Orden 1047/2020, de 5 de septiembre, por la que se modifica la Orden 668/2020, de 19 de junio, establece que las medidas previstas en la presente Orden serán objeto de evaluación en el plazo de quince días naturales para su modificación o mantenimiento con arreglo a la evolución epidemiológica.

La evolución de la crisis sanitaria en dicho plazo objetiva un incremento de casos positivos y de hospitalizaciones por COVID-19 en las últimas dos semanas, por lo que resulta necesario reforzar alguna de las medidas preventivas adoptadas con carácter general para toda la Comunidad de Madrid.

Dado que el distanciamiento físico es una de las herramientas más eficaces para prevenir la transmisión de la enfermedad, la Orden 1047/2020, de 5 de septiembre, por la que se modifica la Orden 668/2020, de 19 de junio, limitó a un máximo de diez personas la participación en agrupaciones para el desarrollo de cualquier actividad o evento de carácter familiar o social, tanto en la vía pública como en espacios públicos y privados, salvo que se trate de convivientes.

Dicha medida fue ratificada judicialmente mediante el Auto número 78/2020, de 11 de septiembre, del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo número 27 de Madrid.

Teniendo en cuenta la evolución epidemiológica en los últimos días y la importancia que tiene el distanciamiento físico como instrumento para lograr el control de la propagación del COVID-19, resulta necesario reforzar la limitación referida a la participación en las citadas agrupaciones, estableciéndose en un máximo de seis personas, salvo que se trate de convivientes y sin perjuicio de las excepciones que se recogen en la propia Orden.

En correlación con lo anterior, también se limita el número de personas que pueden ocupar una mesa o agrupación de mesas en los establecimientos de hostelería y restauración, fijándose en un máximo de seis.

En el ámbito de la práctica deportiva resulta necesario modificar la Orden 668/2020, de 19 de junio, añadiendo un nuevo apartado con el objeto de articular la aplicación en la Comunidad de Madrid del Protocolo de actuación para la vuelta de competiciones oficiales de ámbito estatal y carácter no profesional en la temporada 2020/2021, impulsado por el Consejo Superior de Deportes y suscrito por las Comunidades Autónomas, la Federación Española de Municipios y Provincias, las Federaciones Deportivas Españolas, la Asociación del Deporte Español, el Comité Paralímpico Español, el Comité Olímpico Español y otros interlocutores del deporte y organizadores de competiciones integrados en el Grupo de Tareas para el Impulso del Deporte del Consejo Superior de Deportes.

El citado texto establece un marco general relativo a los procedimientos médicos, sanitarios e higiénicos, así como los protocolos operativos que deben aplicarse en la organización de las competiciones oficiales de ámbito estatal y carácter no profesional, o competiciones internacionales que están bajo la tutela organizativa de las Federaciones deportivas españolas, con el objeto de garantizar que las mismas se celebren de manera segura y en condiciones de igualdad en todas las comunidades autónomas, favoreciendo la necesaria armonización interterritorial que debe existir en esta clase de competiciones y preservando la

pureza de la competición con un desarrollo justo y deportivamente igualitario con independencia del lugar donde se celebre.

Igualmente se modifican varios apartados en los que se recogen medidas en el ámbito de la gestión de residuos en contacto con COVID-19, con el objeto de mejorar su tratamiento, gestión y eliminación dado el importante incremento de residuos relacionados directamente con la gestión de la crisis sanitaria.

La Ley Orgánica 3/1986, de 14 de abril, de Medidas Especiales en Materia de Salud Pública, prevé que cuando, si así lo exigen razones sanitarias de urgencia o necesidad, las autoridades sanitarias competentes podrán adoptar medidas de reconocimiento, tratamiento, hospitalización o control cuando se aprecien indicios racionales que permitan suponer la existencia de peligro para la salud de la población, debido a la situación sanitaria concreta de una persona o grupo de personas o por las condiciones sanitarias en que se desarrolle una actividad.

La Ley 14/1986, de 14 de abril, General de Sanidad, en su artículo 24 faculta a adoptar medidas administrativas de carácter preventivo sobre actividades públicas o privadas, que, directa o indirectamente, puedan tener consecuencias negativas para la salud.

La Ley 33/2011, de 4 de octubre, General de Salud Pública prevé que, con carácter excepcional y cuando así lo requieran motivos de extraordinaria gravedad o urgencia, las comunidades autónomas, en el ámbito de sus respectivas competencias, puedan adoptar cuantas medidas sean necesarias para asegurar el cumplimiento de la ley.

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

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

DISPONGO

Primero

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

Se introducen la siguientes modificaciones en la Orden 668/2020, de 19 de junio, por la que se establecen medidas preventivas para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 una vez finalizada la prórroga del estado de alarma establecida por el Real Decreto 555/2020, de 5 de junio (BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID número 149, de 20 de junio):

Uno.—Se modifica el punto 10 del apartado séptimo, que queda redactado de la siguiente forma:

«10. La participación en agrupaciones de personas para el desarrollo de cualquier actividad o evento de carácter familiar o social, tanto en la vía pública como en espacios públicos y privados, se limita a un número máximo de seis personas salvo que se trate de convivientes.

No estarán incluidas en esta limitación aquellas actividades para las que se establezcan medidas específicas en la presente Orden, de tal manera que el número de participantes o asistentes a las mismas se regirá por las limitaciones de aforo o asistencia dispuestas específicamente para dicha actividad.

Tampoco será aplicable esta limitación en el caso de actividades laborales e institucionales».

Dos.—Se modifica el punto 1 del apartado vigesimosegundo, que queda redactado de la siguiente forma:

«1. Los establecimientos de hostelería y restauración no podrán superar el setenta y cinco por ciento de su aforo para consumo en el interior del local si es en mesa y el cincuenta por ciento si es en barra.

Durante el consumo en barra deberá asegurarse el mantenimiento de la debida distancia de seguridad interpersonal de, al menos, 1,5 metros entre clientes o, en su caso, grupos de clientes situados en la barra.

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

La ocupación máxima por mesa o agrupación de mesas será de seis personas».

Tres.—Se modifica el punto 1 del apartado vigesimotercero, que queda redactado de la siguiente forma:

«1. El porcentaje de aforo permitido en las terrazas al aire libre de los establecimientos de hostelería y restauración será del cien por cien de las mesas permitidas en el año inmediatamente anterior en base a la correspondiente licencia municipal o de lo que sea autorizado para este año, si bien deberá garantizarse el mantenimiento de la debida distancia de seguridad interpersonal de, al menos, 1,5 metros entre clientes o, en su caso, grupos de clientes.

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

La ocupación máxima por mesa o agrupación de mesas será de seis personas y deberán cesar su actividad, como máximo, a la 1:00 horas, no pudiendo en ningún caso admitir nuevos clientes a partir de las 00:00 horas, rigiendo el horario de cierre que tuvieran autorizado por los órganos competentes si este fuera anterior a dicha hora».

Cuatro.—Se añade un nuevo apartado cuadragésimo séptimo bis, que queda redactado de la siguiente forma:

«Cuadragésimo séptimo bis.—Celebración de competiciones oficiales de ámbito estatal y carácter no profesional.

En las competiciones oficiales de ámbito estatal y carácter no profesional y las competiciones internacionales que estén bajo la tutela organizativa de las Federaciones deportivas españolas que se desarrollen en territorio de la Comunidad de Madrid, será de aplicación el Protocolo de actuación para la vuelta de competiciones oficiales de ámbito estatal y carácter no profesional en la temporada 2020/2021, elaborado por el Consejo Superior de Deportes y suscrito por todas las Comunidades Autónomas, Federación Española de Municipios y Provincias, Federaciones Deportivas Españolas, Asociación del Deporte Español, Comité Paralímpico Español, Comité Olímpico Español y organizadores de competiciones».

Cinco.—Se modifica el apartado septuagésimo tercero, que queda redactado de la siguiente forma:

«Septuagésimo tercero.—Residuos Biosanitarios.

1. La gestión de los residuos en contacto con COVID-19 procedentes de hospitales, centros de salud, instalaciones medicalizadas, ambulancias, laboratorios y establecimientos similares se gestionarán según lo dispuesto para los mismos en el Decreto 83/1999, de 3 de junio, por el que se regulan las actividades de producción y de gestión de los residuos biosanitarios y citotóxicos en la Comunidad de Madrid, con las especificaciones indicadas en los apartados septuagésimo séptimo y septuagésimo octavo.

Los residuos infecciosos se agruparán en tres fracciones con el fin optimizar y de facilitar su traslado y almacenamiento:

- Los residuos cortantes y punzantes se depositarán en contenedores específicos.
- Las batas, guantes, calzas, mascarillas, dispositivos de protección ocular y en general los residuos sólidos y de baja densidad se segregarán del resto de los residuos infecciosos.
- Bandejas, restos de alimentos y otros residuos infecciosos por haber mantenido contacto con COVID-19.

Se deberá maximizar el llenado de los contenedores disponibles en estos centros para cada una de las fracciones y de los tipos de residuos generados, evitando entregarlos a los gestores autorizados sin optimizar su capacidad, de forma que se logre así una gestión lo más eficiente posible.

2. Con el fin de racionalizar la gestión de los residuos infecciosos, ante el incremento de producción derivado de la presión asistencial en los centros, servicios y establecimientos sanitarios, la Consejería de Sanidad podrá habilitar almacenes temporales en el ámbito de la producción para la acumulación de residuos infecciosos de baja densidad (batas, guantes, calzas, mascarillas, dispositivos de protección ocular y en general los residuos sólidos y de baja densidad) generados en distintos centros sanitarios.

Estos almacenes, que cumplirán al menos las condiciones previstas en el apartado septuagésimo octavo, podrán prestar servicio a varios centros sanitarios, manteniéndose en todo momento segregados por su origen con el fin de garantizar la trazabilidad de la gestión.

Se asignará un Número de Identificación Medioambiental en calidad de poseedor a cada uno de estos centros de almacenamiento temporal.

A efectos de traslado, se considerará un único traslado con dos etapas, entre el centro productor del residuo y el centro gestor de tratamiento. Los residuos irán acompañados del correspondiente documento de identificación en el que figurará el centro sanitario de origen y el centro gestor de destino previsto.

Los residuos permanecerán el menor tiempo posible y se destinarán preferentemente al tratamiento previsto en los contratos entre el Servicio Madrileño de Salud y los gestores de residuos.

No obstante, cuando debido a la saturación de la instalación de tratamiento prevista sea necesario derivar el residuo a otra instalación, el gestor encargado en el documento de identificación inicial indicará el rechazo del traslado y reseñará en el apartado incidencias el cambio de destino identificando mediante el NIMA, el almacén temporal en el ámbito de la producción en el que ha permanecido el residuo y el nuevo documento de identificación.

En este caso, el gestor encargado actuará como operador y deberá cumplimentar el correspondiente documento de identificación en el que reseñará como origen del residuo el centro productor inicial y como destino la instalación en la que efectivamente vaya a ser entregado el residuo».

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

«Septuagésimo cuarto.—Gestión y tratamiento de residuos.

1. La gestión de la fracción resto recogida conforme a los apartados septuagésimo sexto y septuagésimo séptimo se realizará de la siguiente manera:

- En las instalaciones de recogida no se procederá en ningún caso a la apertura manual de las bolsas de fracción resto.
- Las instalaciones de tratamiento podrán resolver destinarla a incineración o a vertedero sin tratamiento previo, con el límite de la fecha de vigencia de esta Orden.
- En caso de que se lleven a cabo tratamientos previos a su incineración o depósito en vertedero, podrán realizarse tanto de forma automática como manual, adoptando siempre todas las medidas de seguridad necesarias:
 - a. Las autoridades competentes podrán acordar que tanto los residuos antes de su tratamiento como los materiales recuperados queden almacenados durante al menos setenta y dos horas.
 - b. Las empresas y administraciones responsables de la gestión de estos residuos desarrollarán protocolos específicos para la protección de los trabajadores y la desinfección de equipos y vehículos tanto para la recogida de residuos como para su tratamiento en las plantas que los reciban, o bien se revisarán los protocolos ya existentes con la misma finalidad, y dotarán de los equipos de protección individual (EPI) necesarios a los trabajadores.

En los casos en los que en una instalación los residuos de la fracción resto se hayan venido destinando a incineración o a vertedero sin tratamiento previo, y se continúe con estas operaciones al amparo de lo previsto en este artículo, se podrá seguir gestionando dichos residuos de este modo hasta la fecha de finalización de la vigencia de esta Orden, salvo que las autoridades competentes de la Comunidad de Madrid establezcan un plazo máximo inferior.

En el resto de fracciones, los residuos se depositarán en los contenedores correspondientes a cada uno de ellos y se recogerán y tratarán de la forma habitual.

Respecto a los residuos biosanitarios, cuando los gestores de residuos encuentren dificultades de gestión debido a la acumulación de los mismos, podrán solicitar a la Comunidad de Madrid la habilitación, con carácter temporal y extraordinario, de naves para cubrir sus necesidades de almacenamiento de residuos de baja densidad. Dichos almacenamientos deberán cumplir los requisitos mínimos que las autoridades competentes establezcan, al menos los establecidos en el apartado septuagésimo tercero. Dicha solicitud, con carácter previo al inicio del almacenamiento se realizará a través del procedimiento electrónico de autorización de gestión de residuos peligrosos y el expediente se tramitará por la vía de urgencia.

2. Según lo dispuesto en el apartado 2 de la Disposición adicional segunda del Real Decreto 646/2020, de 7 de julio, por el que se regula la eliminación de residuos mediante depósito en vertedero, en tanto se mantenga la vigencia de la presente Orden, los residuos infecciosos procedentes de hospitales, centros de salud, instalaciones medicalizadas, ambulancias, laboratorios y establecimientos similares podrán destinarse a incineración cuando se cumplan al menos las condiciones establecidas a continuación:

- Se podrán tratar los residuos infecciosos en instalaciones de incineración o de co-incineración que operen en continuo y que cuenten con autorización para el tratamiento de otros tipos de residuos, siempre que cumplan con las condiciones previstas en sus correspondientes autorizaciones y en el Real Decreto 815/2013, de 18 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de Emisiones Industriales y de desarrollo de la Ley 16/2002, de 1 de julio, de Prevención y Control Integrado de la Contaminación.
- Los residuos infecciosos se trasladarán a la instalación en bolsas o envases cerrados y acompañados de los correspondientes documentos de identificación.
- Los residuos infecciosos serán manipulados por personal especializado hasta la introducción en el foso de recepción, separados del resto de residuos.
- La carga del horno se realizará sin que exista ninguna manipulación directa de los residuos por parte de los operarios.
- Se desinfectarán después de cada carga la zona de descarga, la zona de alimentación y los equipos y dispositivos utilizados durante estas operaciones».

Segundo

Revisión de las medidas adoptadas

Se mantienen el resto de medidas introducidas por la Orden 1047/2020, de 5 de septiembre, por la que se modifica la Orden 668/2020, de 19 de junio, que sean objeto de modificación por la presente Orden.

Tercero

Ratificación judicial

De conformidad con la previsión contenida en el apartado k) del artículo 41 de la Ley 1/1983, de 13 de diciembre, de Gobierno y Administración de la Comunidad de Madrid, confiérase traslado a la Abogacía General de la Comunidad de Madrid en orden a solicitar la ratificación judicial prevista en el párrafo 2.º del artículo 8.6 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, en el caso de que así proceda.

Cuarto*Efectos*

La presente Orden se publicará en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID y surtirá efectos desde las 00:00 horas del día 21 de septiembre de 2020.

Madrid, a 18 de septiembre de 2020.

El Consejero de Sanidad,
ENRIQUE RUIZ ESCUDERO

(03/23.216/20)



I. COMUNIDAD DE MADRID

A) Disposiciones Generales

Consejería de Sanidad

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

El derecho a la protección de la salud para ser efectivo requiere la adopción por los órganos competentes de las administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, de las medidas preventivas necesarias para asegurarlo. En la Comunidad de Madrid, la Consejería de Sanidad, en ejercicio de su responsabilidad como autoridad sanitaria de la comunidad autónoma, ha adoptado medidas concretas y actuaciones preventivas por razones sanitarias de urgencia o necesidad justificadas por las circunstancias derivadas de la pandemia COVID-19.

Estas medidas se encuentran recogidas fundamentalmente en la Orden 668/2020, de 19 de junio, de la Consejería de Sanidad, por la que se establecen medidas preventivas para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 una vez finalizada la prórroga del estado de alarma establecida por el Real Decreto 555/2020, de 5 de junio, y sus posteriores modificaciones.

Las medidas restrictivas han respondido a lo previsto en el Real Decreto-ley 21/2020, de 9 de junio, de medidas urgentes de prevención, contención y coordinación para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.

El apartado quinto de la citada Orden prevé la facultad de adoptar medidas adicionales o complementarias de prevención y contención en caso de ser necesario, en función de la evolución epidemiológica.

Atendiendo a los distintos niveles de riesgo de exposición y de transmisión comunitaria de la enfermedad COVID-19, además de realizar acciones preventivas se han adoptado las medidas oportunas para el control de los enfermos, de las personas que estén o hayan estado en contacto con los mismos y así como las que se han considerado necesarias.

Ante la situación epidemiológica localizada en determinados núcleos de población que se corresponden con treinta y siete zonas básicas de salud, deben adoptarse medidas más estrictas de control y prevención de la enfermedad que las adoptadas hasta la fecha, a los efectos de evitar una expansión incontrolada de la COVID-19 y proteger a la población del riesgo de contagio, siendo preciso adoptar medidas que afectan a los desplazamientos personales así como al desarrollo de distintas actividades que pueden favorecer la propagación del virus SARS-CoV-2.

Resulta inevitable reducir temporalmente los aforos permitidos para la realización de determinadas actividades y servicios como en el caso de los espacios destinados al culto, la asistencia a velatorios y entierros, los establecimientos que prestan servicios de hostelería y restauración y, con carácter general, a cualquier local o establecimiento comercial.

Por último, procede suspender temporalmente la actividad en determinados espacios.

Se pretende con ello reducir el número de nuevos contagios y aliviar la presión asistencial del sistema sanitario con el objetivo primordial de proteger la salud de la población en su conjunto, tanto la de los ámbitos territoriales afectados como la del resto de la Comunidad de Madrid.

De la evolución de la crisis sanitaria en las últimas fechas se desprende que las zonas básicas de salud, incluidas en el ámbito de aplicación de esta Orden, presentan una tendencia creciente y progresiva de casos positivos con el correlativo aumento de la tasa de incidencia acumulada en los últimos días.

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

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

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

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

El marco normativo que sirve de fundamento a las medidas que se adoptan encuentra en lo previsto en el artículo primero de la Ley Orgánica 3/1986, de 14 de abril, de Medidas Especiales en Materia de Salud Pública, según el cual las distintas Administraciones públicas, dentro del ámbito de sus competencias, al objeto de proteger la salud pública y prevenir su pérdida o deterioro, pueden adoptar las medidas previstas en la citada Ley cuando así exijan razones sanitarias de urgencia o necesidad.

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

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

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

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

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

DISPONGO

Primero

Objeto y ámbito de aplicación

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

- Municipio de Madrid:
 - Distrito de Carabanchel:
 - Zona básica de salud Puerta Bonita.
 - Zona básica de salud Vista Alegre.
 - Zona básica de salud Guayaba.

- Distrito de Usera:
 - Zona básica de salud Almendrales.
 - Zona básica de salud Las Calesas.
 - Zona básica de salud Zofío.
 - Zona básica de salud Orcasur.
 - Zona básica de salud San Fermín
- Distrito de Villaverde:
 - Zona básica de salud San Andrés.
 - Zona básica de salud San Cristóbal.
 - Zona básica de salud El Espinillo.
 - Zona básica de salud Los Rosales.
- Distrito de Villa de Vallecas:
 - Zona básica de salud Villa de Vallecas.
- Distrito de Puente de Vallecas:
 - Zona básica de salud Entrevías.
 - Zona básica de salud Martínez de la Riva.
 - Zona básica de salud San Diego.
 - Zona básica de salud Numancia.
 - Zona básica de salud Peña Prieta.
 - Zona básica de salud Pozo del Tío Raimundo.
 - Zona básica de salud Ángela Uriarte.
 - Zona básica de salud Alcalá de Guadaíra.
 - Zona básica de salud Federica Montseny.
- Distrito de Ciudad Lineal:
 - Zona básica de salud Doctor Cirajas.
 - Zona básica de salud Gandhi.
 - Zona básica de salud Daroca.
 - Zona básica de salud La Elipa.
- Municipio de Alcobendas:
 - Zona básica de salud Alcobendas-Chopera.
 - Zona básica de salud Miraflores.
- Municipio de San Sebastián de los Reyes:
 - Zona básica de salud Reyes Católicos.
- Municipio de Getafe:
 - Zona básica de salud Las Margaritas.
 - Zona básica de salud Sánchez Morate.
- Municipio de Fuenlabrada:
 - Zona básica de salud Alicante.
 - Zona básica de salud Cuzco.
 - Zona básica de salud Francia.
- Municipio de Parla:
 - Zona básica de salud San Blas.
 - Zona básica de salud Isabel II.
- Municipios de Humanes y Moraleja de Enmedio:
 - Zona básica de salud Humanes de Madrid.

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

Segundo*Medidas específicas preventivas a aplicar*

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

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

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

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

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

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

4. Todos los establecimientos, locales comerciales y servicios abiertos al público no podrán superar el cincuenta por ciento del aforo permitido y tendrán como hora de cierre la legalmente autorizada, no pudiendo superarse en ningún caso las 22:00 horas, a excepción de los establecimientos farmacéuticos, médicos, veterinarios, de combustible para la automoción y otros considerados esenciales.

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

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

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

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

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

La actividad presencial en estos establecimientos se limitará a grupos de seis personas máximo y se establecerán las oportunas medidas para mantener la distancia de seguridad interpersonal de metro y medio en sus instalaciones en todo momento.

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

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

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

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

Tercero

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

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

Cuarto

Deber de colaboración, vigilancia y control de las medidas adoptadas

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

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

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

Quinto

Ratificación judicial

De conformidad con la previsión contenida en el apartado k) del artículo 41 de la Ley 1/1983, de 13 de diciembre, de Gobierno y Administración de la Comunidad de Madrid, confiérase traslado a la Abogacía General de la Comunidad de Madrid en orden a solicitar la ratificación judicial prevista en el párrafo 2.º del artículo 8.6 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, en el caso de que así proceda.

Sexto*Publicación y efectos*

La presente Orden se publicará en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID y surtirá efectos desde las 00:00 horas del día 21 de septiembre de 2020 por un periodo inicial de catorce días naturales, pudiendo ser prorrogado si así lo requiriese la evolución de la situación epidemiológica de mantenerse las circunstancias que motivan su adopción.

Madrid, a 18 de septiembre de 2020.

El Consejero de Sanidad,
ENRIQUE RUIZ ESCUDERO
(03/23.217/20)



I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Empleo y Competitividad

- 3** *RESOLUCIÓN de 20 de agosto de 2020, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa Parker Hannifin Italy, S. R. L., sucursal en España (código número 28102862012020).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la Empresa Parker Hannifin Italy, S. R. L., sucursal en España, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el día 18 de diciembre de 2019; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 6 del Decreto 52/2019, de 19 de agosto, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 5 del Decreto 73/2019, de 27 de agosto, del Consejo de Gobierno, por el que se modifica la estructura orgánica de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, y con el artículo 13 del Decreto 287/2019, de 12 de noviembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho Convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

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

Madrid, a 20 de agosto de 2020.—El Director General de Trabajo, Álvaro Rodríguez de la Calle.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PARKER HANNIFIN ITALY, S.R.L.
SUCURSAL EN ESPAÑA****CAPÍTULO I****DISPOSICIONES GENERALES****Artículo 1.- Determinación de las partes**

Las partes actuantes en la negociación y que han concertado el presente convenio, están compuestas por la representación de la empresa Parker Hannifin Italy, S.R.L. Sucursal en España por un lado y por la representación de las personas trabajadoras de la misma empresa por otro.

Artículo 2.- Ámbito territorial

El presente convenio afectará a todas las personas trabajadoras que presten su servicio en el único centro de trabajo que la empresa tiene en la Comunidad de Madrid.

Artículo 3.- Ámbito temporal

Este convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2020 y su duración será de 3 años, terminando su vigencia el 1 de enero de 2023.
Para cada uno de los años de vigencia del presente convenio las partes negociarán las condiciones económicas y el calendario laboral.

Artículo 4.- Ámbito personal

Quedan comprendidos dentro del ámbito de este Convenio todas las personas trabajadoras que presten sus servicios en el único centro de trabajo que la empresa tiene en la Comunidad de Madrid con la exclusión, a efectos salariales de directores, Jefes de Departamento e Ingenieros de Ventas.

Artículo 5.- Prórroga y denuncia

Una vez finalizada la vigencia inicial del presente convenio, el mismo quedará prorrogado de año en año, hasta que cualquiera de las partes lo denuncie, mediante escrito dirigido a la otra parte, con la antelación mínima de un mes al término de la vigencia inicial o de la prórroga del año en curso. Asimismo, se entenderá prorrogado a todos los efectos durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración y de la entrada en vigor del nuevo Convenio que lo sustituya, cuyos efectos se retrotraerán a la mencionada fecha de expiración.

Artículo 6.- Comisión paritaria

Se crea la comisión paritaria del convenio, como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Estará formada por dos miembros asignados por la dirección de la empresa y otros dos miembros designados por los representantes de los trabajadores.

Las funciones específicas de la comisión paritaria serán las siguientes:

- a) Resolver las cuestiones relativas a la interpretación del presente convenio sometidas a su consideración por las partes.
- b) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- c) Vigilar el cumplimiento de las políticas de igualdad.

Artículo 7.- Normas supletorias y concurrencia de convenios

La regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa, que podrá negociarse en cualquier momento de la vigencia de convenios colectivos de ámbito superior, tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias:

1. La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.
2. El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
3. El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
4. La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de las personas trabajadoras.
5. La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por el Estatuto de los trabajadores a los convenios de empresa.
6. Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.
7. Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2. del ET.

Iguals prioridades aplicativas tendrán en estas materias los convenios colectivos para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas a que se refiere el artículo 87.1. del ET.

Los conflictos originados entre los preceptos de dos o más normas laborales, tanto estatales como pactadas, que deberán respetar en todo caso los mínimos de derecho necesario, se resolverán mediante la aplicación de lo más favorable para la persona trabajadora apreciado en su conjunto, y en cómputo anual, respecto de los conceptos cuantificables.

Artículo 8.- Absorción

Las disposiciones legales futuras de obligado cumplimiento que puedan implicar variaciones económicas, en todos o algunos de los conceptos retributivos convenidos, se considerarán absorbidas por el presente convenio, teniendo únicamente eficacia práctica si globalmente consideradas superasen el nivel total del convenio.

Artículo 9.- Garantía personal

A título exclusivamente personal, se respetarán las situaciones individuales, que en su conjunto sean más beneficiosas que las que se establezcan en el presente convenio.

Artículo 10.- Organización del trabajo

De acuerdo con la Legislación vigente, corresponde a la dirección de la empresa la organización práctica del trabajo, respetando los principios y derechos básicos contenidos en la misma.

CAPÍTULO II**CLASIFICACIÓN PROFESIONAL****Artículo 11.- Principios generales**

Todos los puestos de trabajo existentes en la empresa estarán debidamente clasificados de acuerdo con las funciones que se realicen en cada uno de ellos, y se registrarán mediante un criterio de pertenencia a grandes Grupos Profesionales.

Como materialización de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, la persona trabajadora adscrito a un Grupo Profesional tendrá asignada la realización de todas las tareas correspondientes al Grupo Profesional al que pertenezca.

Artículo 12.- Grupos profesionales

La implantación de los Grupos Profesionales no obliga a la empresa a tener cubiertas todas las vacantes correspondientes a cada tarea, debiendo ser cubiertas éstas en función a las necesidades determinadas en el marco del poder de dirección de la misma.

A título orientativo, se establecen los 6 grupos profesionales con las categorías profesionales equivalentes:

GRUPO PROFESIONAL	FUNCIONES GENERALES	CATEGORÍAS
1	Los trabajadores o trabajadoras pertenecientes a este Grupo tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.	<ul style="list-style-type: none"> - Licenciados/as - Ingenieras/os - Grado universitario - Peritos/as o Ingenieros/as técnicos (1) (cuando tienen responsabilidad técnica, por no existir ingeniero/a y no ser precisa la dirección facultativa de éstos) - Arquitectos/as - Aparejadores/as o Arquitectos/as técnicos (1) (cuando tienen responsabilidad técnica, por no existir ingeniero/a y no ser precisa la dirección facultativa de éstos) - Directores de áreas y servicios.
2	Son trabajadores y trabajadoras que, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellas o aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional.	<ul style="list-style-type: none"> - Jefe/Jefa de Taller - Ayudante técnico sanitario (SME)/ Diplomado/a en Enfermería - Jefa/Jefe 1º Administrativo - Jefe/Jefa de Laboratorio de 1º - Analista Informático/a - Graduadas/os sociales y/o Diplomado/a en relaciones laborales
3	Son aquellos trabajadores o trabajadoras que, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media, con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores/as, en un estado organizativo menor.	<ul style="list-style-type: none"> - Delineante proyectista dibujante - Jefe/Jefa de organización 1º - Jefa/Jefe de Laboratorio 2º - Jefe/Jefa de 2º administrativo - Jefa/Jefe 2º organización - Programador/a Informático - Maestra/o Industrial - Maestro/a de taller 1º - Contramaestre - Maestra/o de taller 2º
4	Aquellos trabajadores y trabajadoras que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores y trabajadoras encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión la responsabilidad de las mismas.	<ul style="list-style-type: none"> - Delineantes de 1º y 2º - Operador/a informático - Analista laboratorio 1º - Técnicas/os organización 1º y 2º - Oficiales Adtvo. 1º y 2º - Conductor/a - Comercial - Encargadas/os de sección de taller
5	Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mandos o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de cada empresa, normalmente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales, con un período intermedio de adaptación.	<ul style="list-style-type: none"> - Profesionales de oficio de 1º y 2º - Capataz de especialistas y peones/as ordinarios
6	Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas. Pueden requerir esfuerzo físico, con escasa formación o conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño período de adaptación	<ul style="list-style-type: none"> - Conserje - Almacenero/a - Auxiliares en general (de oficina, laboratorio, administrativa/o, de organización) - Analista Laboratorio 2º - Ordenanza - Portero/a - Telefonista

Artículo 13.- Trabajos de superior o inferior categoría

1. La persona trabajadora que realice funciones de superior categoría a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, puede reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.

2. Contra la negativa de la empresa y previo informe de la representación legal de las personas trabajadoras, en los términos del artículo 39.2 del estatuto de los trabajadores, puede reclamar ante la jurisdicción competente.
3. Cuando se desempeñen funciones de categoría superior pero no proceda legal, o convencionalmente el ascenso, la persona trabajadora tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realiza.
4. Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva la empresa precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndosele la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes de los trabajadores.

Artículo 14.- Comisión paritaria de clasificación profesional

Se crea la comisión paritaria de clasificación profesional, que estará formada por dos miembros designados por la dirección de la empresa y otros dos por los delegados de los trabajadores. La función específica de esta comisión paritaria será resolver las reclamaciones por defectuosa clasificación profesional, asignando la categoría profesional de acuerdo con la escala de categorías fijadas en este convenio colectivo, después de haber analizado las funciones del puesto de trabajo con criterios objetivos.

Artículo 15.- Promoción y ascensos.

La promoción mediante concurso-oposición para vacantes que se produzcan en la plantilla, se llevará a cabo de acuerdo con los siguientes requisitos:

1. Tener una antigüedad mínima de seis meses al servicio de la Empresa en la fecha de finalización del plazo de admisión de solicitudes.
2. Pertenecer a categoría profesional inferior, igual o similar a la de la vacante o puesto a cubrir.
3. La empresa, a través de los tabloneros de anuncios, publicará las vacantes o puestos a cubrir durante un plazo de cinco días laborables, indicando los requisitos necesarios para acceder a la plaza.
Se concederá un plazo de siete días laborables a partir de la publicación del anuncio para presentar las solicitudes.
4. Independientemente del número de personas que se presenten, y con el fin de que la persona elegida sea la más idónea, se establecerán pruebas teóricas y prácticas, e incluso psicotécnicas si fuera aconsejable. Estas pruebas de examen se realizarán dentro de un plazo de un mes a partir de la fecha de la convocatoria.
5. La empresa presentará los candidatos que, cumpliendo los requisitos necesarios, han sido admitidos al proceso de selección. Asimismo, se fijarán las materias sobre las que versarán las pruebas de aptitud.
6. El tribunal de examen estará formado por dos vocales designados por la dirección de la empresa, uno de ellos ejercerá las funciones de Presidente, y dos representantes del personal.
Se concederá, dentro del cómputo total de puntuación (100), un punto por año de servicio en la empresa, con un máximo de 10.
Este tribunal, a la vista de las pruebas realizadas, designará la persona que considere debe ocupar la vacante.
A igualdad de puntuación, se adjudicará la plaza al empleado más antiguo de la empresa.
Los declarados aptos tendrán derecho a formación adecuada para el puesto que deben ocupar, según establece el artículo 44 de la derogada Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica.
7. Las vacantes de puestos excluidos de convenio o que impliquen mando, o que sean considerados de confianza por la dirección, se cubrirán por libre designación de la dirección de la empresa, tratando a ser posible, de promocionar a personas de plantilla aptas para el puesto.

Artículo 16.- Formación Profesional

La Empresa garantizará el derecho de la persona trabajadora a su formación educativa y profesional a lo largo de toda su vida laboral, y con especial atención a las personas trabajadoras

jóvenes, a la mujer trabajadora y a los que estén sujetos a reconversión de puestos de trabajo. Los representantes de los trabajadores participarán en el estudio de los programas de formación.

La persona trabajadora que esté realizando estudios o formación profesional podrá optar, con las prioridades establecidas en el párrafo anterior y de acuerdo con la empresa, por una reducción de su jornada de trabajo de hasta un tercio de la misma con la disminución salarial equivalente, estableciéndose a estos efectos un sistema de becas-salario, que tienda a complementar el salario, igualmente, para la realización de exámenes o pruebas equivalentes tendrá derecho a licencia retribuida por el tiempo de las mismas.

Se potenciará, previo estudio de las necesidades de la Empresa, la formación voluntaria de las personas trabajadoras en materias que puedan mejorar su calificación profesional. La empresa abonará el 80% de los gastos ocasionados por la realización de dicho tipo de estudio, que tendrá carácter voluntario para las personas trabajadoras.

El contrato para la formación y el aprendizaje se regirá por lo establecido en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores y por las normas que en cada momento se encuentren vigentes en esta materia.

Los anteriores beneficios se enmarcan en el sistema de política global de PARKER.

La retribución de la persona trabajadora contratado para la formación y el aprendizaje se fijará por la empresa de acuerdo a las tablas salariales del presente convenio en el nivel de aprendiz, en función al tiempo de trabajo efectivo, sin que en ningún caso la retribución pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

CAPÍTULO III

MOVILIDAD

Artículo 17.- Movilidad funcional

Con el fin de asegurar la plena utilización de sus recursos humanos, la empresa deberá contar con sus personas trabajadoras para cumplir con los trabajos en las diferentes posiciones de su organización funcional. Por tanto, resulta imprescindible que las personas trabajadoras dispongan de una gran flexibilidad en sus prestaciones laborales, respetándose en todo caso los grupos profesionales establecidos en el presente convenio.

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa podrá llevar a cabo la movilidad funcional de las personas trabajadoras que por causas técnicas u organizativas precise, asignándoles funciones superiores o inferiores a su grupo profesional, respetándose en todo caso lo dispuesto en dicho artículo en cuanto a los periodos y retribución de las personas trabajadoras afectados se refiere.

Artículo 18.- Movilidad geográfica

En caso de que la empresa por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción precise trasladar personas trabajadoras de uno a otro centro de trabajo, y que el traslado requiera cambio de residencia para la persona trabajadora, tanto la empresa como las personas trabajadoras se atenderán a lo dispuesto en artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO IV

TIEMPO DE TRABAJO: JORNADA, CALENDARIO, VACACIONES, PERMISOS Y OTROS

Artículo 19.- Jornada de trabajo, control de presencia y horarios de trabajo

La jornada de trabajo efectivo en cómputo anual será de 1.754 horas, revisable año tras año por acuerdo entre las partes.

Por motivos de seguridad y control, las personas trabajadoras ficharán cada vez que entren y salgan de las instalaciones de la compañía.

Se establecen los siguientes tipos de jornada:

- Jornada ordinaria de lunes a jueves
- Jornada ordinaria de los viernes
- Jornada intensiva durante el periodo que para cada año se marque en el calendario laboral.

Los horarios de trabajo efectivo serán los que para cada año acuerden las partes, conforme a la negociación del calendario laboral anual.

Artículo 20.- Calendario laboral anual

El establecimiento del calendario anual se pactará entre las representaciones de la empresa y de las personas trabajadoras en los meses de noviembre y diciembre de cada año, para su aplicación desde el inicio del mes de enero siguiente. Una vez alcanzado el acuerdo del calendario, las partes firmarán un acta en la que se plasmará el contenido de lo acordado.

La dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores elaborarán, con sujeción al número de horas anuales de trabajo establecidas en el artículo anterior, los horarios especiales para el personal que actualmente está sometido a turnos y a la jornada intensiva de verano.

El tiempo que por exceso o por defecto que se produzca al repartir las horas anuales en función la distribución horaria antes indicada, estará sujeto al acuerdo entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores.

Artículo 21.- Vacaciones

Todo trabajador tendrá derecho a disfrutar efectivamente de un período de vacaciones de 30 días naturales al año, no sustituibles por compensación económica. El disfrute de las vacaciones deberá producirse dentro del año al que corresponda. En circunstancias especiales y acordadas con el manager y RR. HH., se podrá ampliar dicho disfrute hasta el mes de febrero.

La distribución anual de las vacaciones, salvo circunstancias especiales y acordado con el manager y este con RR. HH., será la siguiente:

- 3 semanas (21 días naturales) en el mes de agosto.
- 2 días de Navidad en las fechas del 24 y 31 de diciembre. Si estos días cayeran en sábado o domingo, se acumularán a los días destinados a asuntos propios.
- 5 días laborables (que equivalen a 7 días naturales) para asuntos propios o días sueltos de vacaciones.

Con objeto de cumplir con las necesidades del servicio, el personal afectado disfrutará las vacaciones oficiales de forma escalonada. En caso de no existir acuerdo entre el personal afectado, prevalecerá la antigüedad en la empresa, por un período máximo de dos años consecutivos.

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 ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

El cuadro de vacaciones será publicado antes del 31 de marzo de cada año, pudiéndose modificar hasta el 31 de mayo.

Una vez publicado el cuadro de vacaciones, cualquier modificación de su contenido deberá realizarse de común acuerdo entre la persona trabajadora afectado y la dirección de la empresa, en caso de falta de acuerdo prevalecerá lo establecido en el cuadro de vacaciones.

Artículo 22.- Horas extraordinarias

Con el fin de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, se acuerda lo siguiente:

1. Suprimir las horas extraordinarias que sean habituales.
2. Realizar aquellas horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdida de materias primas.
3. Mantener aquellas horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter habitual o de fuerza mayor, derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la ley.
4. La dirección de la empresa informará periódicamente a los representantes de los trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas, explicando las causas y su distribución por persona. En aquellos casos en que la realización de las horas extraordinarias pueda preverse con suficiente antelación, la información a los representantes será previa.
5. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y los representantes de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.
6. Las horas extraordinarias sólo se podrán realizar en casos excepcionales, de acuerdo con la legislación vigente y por indicación de un superior, expresamente autorizado por la dirección para tomar la decisión.
7. El importe de la hora extraordinaria de cada trabajador se ajustará a la fórmula siguiente:

Salario base + Antigüedad + Complemento de Empresa ----- 1754 horas	= Hora Tipo x 1,50 = Valor de la Hora Extra
---	---

La persona trabajadora de común acuerdo con la dirección podrá optar entre el cobro de la retribución establecida anteriormente o un tiempo de descanso igual al de las horas extraordinarias trabajadas con un incremento del 50%, que deberá ser disfrutado en fecha determinada por acuerdo entre la persona trabajadora y la dirección. El referido descanso no podrá ser acumulado a vacaciones ni comprender más de dos días seguidos.

No podrán realizar horas extraordinarias (salvo aquellas que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdida de materias primas) los directores, jefes de departamento y equipo de ventas.

Artículo 23.- Permisos retribuidos

La persona trabajadora tendrá derecho a licencia o permiso retribuido en los siguientes supuestos:

1. Por tiempo de 15 días naturales en caso de matrimonio.
2. Por 10 días naturales en caso de fallecimiento del cónyuge.
3. Por 10 días naturales en caso de fallecimiento de un hijo.
4. Por 4 días naturales en caso de fallecimiento de padre, madre, de uno u otro cónyuge, nietos, abuelos o hermanos. En caso de producirse el fallecimiento en provincia distinta del centro de trabajo, el número de días se elevará a 5.
5. Por 3 días naturales en caso de enfermedad grave de un hijo, pudiéndose solicitar licencia no retribuida a partir del tercer día y por el tiempo exigido por la naturaleza de la enfermedad y que será a la elección de los cónyuges en el supuesto de que ambos trabajen.
6. Por 3 días naturales en caso de enfermedad grave del cónyuge pudiéndose solicitar licencia no retribuida a partir del tercer día y por el tiempo exigido por la naturaleza de la enfermedad.
7. Por enfermedad grave u hospitalización de padre o madre de uno u otro cónyuge, nietos, abuelos o hermanos, 2 días naturales si tiene lugar en el término de la provincia y 5 días naturales si es fuera de la provincia.
8. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

9. Durante 2 días naturales por traslado de su domicilio habitual, siempre y cuando implique traslado de mobiliario y sea debidamente justificado.
10. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
11. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad.

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

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

Este derecho podrá ser acumulado, fuere cual fuere la modalidad de contratación, en jornadas completas y sustituirlo por 15 días naturales a disfrutar de forma ininterrumpida e inmediatamente después del periodo de la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

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

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

Artículo 24.- Nacimiento de hijos, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento.

1. En los supuestos de 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 reglamentariamente se desarrolle.

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 se determine reglamentariamente.

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 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.

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

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en 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 períodos 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 reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período 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.

3. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.
4. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por 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.

El presente artículo se aplicará paulatina en base a lo dispuesto en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre

mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, serán de aplicación gradual conforme a las siguientes reglas, en concreto en la disposición transitoria decimotercera.

Artículo 25.- Excedencia por cuidado de familiares

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

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

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye 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.

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 artículo será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

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

Artículo 26.- Asistencia a consulta médica

1. Asistencia a consulta médica personal por parte de la persona trabajadora:

- Si la consulta es de **especialista**, la persona trabajadora tendrá derecho a permiso retribuido por el tiempo necesario para asistir a dicha consulta. Se considera “tiempo necesario” el normal dedicado a traslados, espera y consulta, debiendo solicitar la persona trabajadora un justificante en el centro de atención, que deberá ser entregado al Departamento de Administración de la empresa
- Si la consulta es de **medicina general o de cabecera**, la persona trabajadora tendrá derecho a permiso retribuido hasta consumir dieciséis horas por cada año natural. Por el tiempo consumido en cada jornada, la persona trabajadora deberá solicitar un justificante en el centro de atención médica, que deberá ser entregado al Departamento de Administración de la empresa. Los tiempos que excedan de las dieciséis horas indicadas, deberán ser justificados por parte de cada trabajador y la empresa procederá a su descuento salarial en el mes que se produzcan o imputado dicho tiempo a los días de asuntos propios, a criterio de la persona trabajadora, siempre que se trate de jornada completas.

Asistencia a consulta médica como acompañante de un familiar:

- Salvo en los casos de enfermedad grave recogidos en el anterior artículo 23 “permisos retribuidos”, la persona trabajadora no dispone de permiso retribuido para asistir como acompañante de un familiar a consulta médica. Por tanto, en caso de que algún trabajador precise ausentarse de su trabajo para cumplir con este compromiso particular, deberá previamente comunicarlo a su Jefe de Dpto., y el tiempo invertido será aplicado en jornadas completas a los días de asuntos propios que en cada momento le queden pendientes o, si la ausencia de trabajo es por horas sueltas, éstas deberán ser recuperadas con horas de trabajo en las fechas y horario que, en cada caso, la persona trabajadora acuerde con su Jefe de Departamento.

Artículo 27.- Tiempo de trabajo efectivo y ropa de trabajo.

El tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria la persona trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo. Por tanto, no existen en esta empresa tiempos de presencia, sino que éstos deben ser tiempos de trabajo efectivo en todos los casos.

La empresa pondrá a disposición de los empleados/as que lo soliciten, ropa de trabajo anualmente (de verano y de invierno) que consistirá en camisa o polo, jersey o chaleco por persona trabajadora.

El empleado/a responsable de Prevención de Riesgos Laborales y el Delegado/a de Prevención serán los encargados de su compra y entrega, en el mes de enero de cada año.

Artículo 28.- Absentismo

Absentismo fuera del centro de trabajo.- La persona trabajadora que se vea impedido de asistir al trabajo por cualquier causa, deberá preavisar su ausencia a la su jefe directo con una antelación mínima de 24 horas antes de inicio de su jornada laboral, con el fin de que la empresa pueda adoptar las medidas necesarias para atender su trabajo, excepto en los supuestos de enfermedad sobreenvenida, accidente o fuerza mayor, que impidan al trabajador preavisar con la antelación antes señalada. En los supuestos de baja por enfermedad o accidente, la persona trabajadora deberá aportar al Departamento de Administración el justificante médico o parte de baja dentro de las 72 horas siguientes a su expedición, sin perjuicio del deber de comunicar telefónicamente la baja a la mayor brevedad.

Cuando el absentismo no esté justificado, la empresa no abonará al trabajador los salarios devengados en el tiempo de ausencia del trabajo, y en cada caso determinará si procede la aplicación de las normas vigentes en materia de faltas y sanciones.

Cuando un trabajador se retrase en su hora de entrada al trabajo, deberá recuperar en la misma jornada el tiempo de dicho retraso, con independencia de la aplicación de las normas vigentes en materia de faltas y sanciones.

Absentismo presencial.- El control estará sometido a la supervisión del Jefe de Departamento. Cuando un trabajador durante la jornada abandone su puesto de trabajo para salir fuera de la empresa sin causa justificada, deberá fichar a la salida y entrada, debiendo recuperar, como tiempo de trabajo, el tiempo invertido en cada salida. La recuperación se realizará, según el criterio del Jefe del Departamento y departamento de Recursos Humanos.

Artículo 29.- Distribución irregular de la jornada

En cumplimiento con lo dispuesto en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, los firmantes acuerdan que la empresa pueda realizar la distribución irregular de la jornada, consistente en un diez por ciento de la jornada en cómputo anual. Por tanto, considerando la jornada efectiva anual de 1.754 horas, la empresa –con un preaviso de cinco días- podrá comunicar a cada trabajador la distribución de 175 horas cada año natural como jornada irregular, respetando en todo caso los periodos de descanso diario y semanal legamente establecidos.

Esta medida se aplicará solo por razones de urgencia, debido al aumento de pedidos o disminución, averías de máquinas, fallos en suministros o necesidades estacionales de la producción.

La aplicación de la jornada irregular no implicará variación alguna en la forma de retribución ordinaria, abonándose los salarios de igual manera que en el periodo de jornada regular.

La aplicación de esta medida por parte de la empresa deberá ser previamente comunicada a la representación de los trabajadores.

CAPÍTULO V
CONDICIONES ECONÓMICAS
Artículo 30.- Salarios

Están integrados por los siguientes conceptos:

I.- Salario de Convenio. - Es el que figura con carácter mínimo para cada trabajador, según la siguiente tabla, donde se recogen los salarios para el año 2020:

Grupo Profesional	Descripción funcional	Salario convenio anual 2020 (€)
1	Licenciado/a - Grado	27.570,99
2	Técnico/a	23.137,54
3	Técnico/a Auxiliar Operario	20.861,04
4	Empleado/a de estructura	18.649,27
5	Operario/a	17.350,20
6	Empleado/a Auxiliar	17.168,68
7	Operario/a Auxiliar	16.121,84

II.- Complemento de Empresa. - Mejora las tablas del salario de convenio.

III.- Complemento de Antigüedad. - La antigüedad en la empresa se computa por cuatrienios a partir de la fecha de ingreso. El importe de antigüedad que cada trabajador tuviera en nómina al 31 de diciembre de 2012, retribuida a un valor de 38 euros cada cuatrienio, se mantendrá sin variación en su cuantía vigente a esa fecha.

Los cuatrienios que venzan a partir del 1 de enero de 2013, con independencia de que su devengo total o parcial sea anterior a esa fecha, tendrán un valor de 30 euros cada uno de ellos, que se abonarán tanto en las nóminas mensuales ordinarias como en las pagas extraordinarias. El importe será incrementado anualmente en función del índice de precios al consumo interanual con referencia al 30 de junio de cada año.

IV.- Pagas extraordinarias. - Las personas trabajadoras tendrán derecho a dos pagas extras cada año, en los meses de julio y diciembre, que se surtirán de las cuantías referidas a 30 días de los siguientes conceptos salariales: salario base, antigüedad, y complemento de empresa. El devengo será semestral: la de julio tiene su devengo desde el 1 de enero al 30 de junio y la de diciembre tiene su devengo desde el 1 de julio al 31 de diciembre.

V.- Plus de distancia. - El importe de dicho plus, como concepto extrasalarial, se cifra en las siguientes cantidades brutas por día de asistencia efectiva al trabajo, según el lugar de residencia de cada trabajador y los trabajos a turnos:

TORREJÓN	Invierno	17,40 €	Verano	10,16 €
RESTO COMUNIDAD Madrid	Invierno	23,94 €	Verano	15,35 €

El importe será incrementado anualmente en función del índice de precios al consumo interanual con referencia al 30 de junio de cada año.

Artículo 31.- Aplicación y vigencia de las condiciones económicas

Las cuantías de las anteriores condiciones económicas tienen su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2020, tienen carácter de mínimos y son independientes de los acuerdos y subidas acordadas entre la dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores, negociaciones que se llevan a cabo a partir del 1 de julio de cada ejercicio.

Para los posteriores periodos de vigencia del presente convenio los firmantes acuerdan negociar anualmente las nuevas condiciones, que deberán quedar formalizadas en el acta correspondiente.

Artículo 32.- Anticipos

La persona trabajadora tendrá derecho a la percepción de anticipos en función de su salario devengado en cada momento.

Artículo 33.- Sistema de pago.

El número de pagas para todo el personal será de catorce al año, distribuidas de la siguiente forma:

- a) Doce mensualidades naturales, abonables el último día laborable de cada mes como fecha límite.
- b) Una mensualidad que corresponde a la paga de julio, abonable el día 15 de julio como fecha límite.
- c) Una mensualidad correspondiente a la paga de Navidad, que se hará efectiva el día 20 de diciembre como fecha límite.

En el caso de cumplir un año de prestación de servicios en la empresa, si bien se habrá devengado la totalidad del salario bruto anual, es posible que no la haya percibido y ello porque las pagas extras se abonan en proporción al tiempo de permanencia en la empresa.

Artículo 34.- Plan de pensiones sistema empleo

Se constituyó plan de pensiones del sistema empleo mediante la aportación, por parte de la empresa, por cada empleado, de euros 1.102,50 € al año con un incremento de un 5% anual, según las condiciones detalladas en el plan constituido.

Artículo 35.- Seguro de Vida

La Empresa mantendrá un seguro colectivo de vida, según las condiciones detalladas en la póliza suscrita con la Compañía Seguros España, S.A.

Artículo 36.- Seguro Médico

La Empresa mantendrá un seguro médico con la Compañía CIGNA, u otra similar, para todas las personas trabajadoras, en los términos recogidos en la póliza suscrita con dicha Compañía. La adhesión al referido seguro médico es voluntaria por parte de las personas trabajadoras.

CAPÍTULO VI**VARIOS****Artículo 37.- Asamblea de trabajadores**

Las personas trabajadoras podrán celebrar asambleas fuera de la jornada laboral, en los locales de la Empresa.

La convocatoria, con expresión del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará a la dirección de la empresa con la máxima antelación posible, y en todo caso con 48 h. de antelación, como mínimo.

Los representantes de los trabajadores, como responsables del buen orden de la asamblea, comunicarán a la empresa, con 48h de antelación, el nombre de las personas ajenas a ésta que fueran a asistir a la misma.

Artículo 38.- Políticas de igualdad

A los efectos de la empresa y personas trabajadoras afectados por el presente convenio, y en cumplimiento a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, éstos son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes.

La empresa velará, respecto a sus personas trabajadoras, para hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Por tanto, todas las personas de la empresa gozarán de los derechos derivados del principio de igualdad de trato y de la prohibición de discriminación por razón de sexo.

La empresa igualmente velará por la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo.

La Comisión Paritaria del Convenio será la encargada de vigilar el cumplimiento de las políticas de igualdad antes descritas.

Artículo 39.- Código Global de Conducta Empresarial

La Organización de Parker a nivel mundial ha diseñado un **Código Global de Conducta Empresarial**, con el fin de guiar el comportamiento de las personas que trabajan en sus centros de trabajo.

El documento del citado Código lo tienen en su poder todas las personas trabajadoras de la Empresa y, respecto a las nuevas incorporaciones, la Dirección de Recursos Humanos lo entrega a cada trabajador en el momento de su contratación.

Las partes manifiestan su conformidad con el contenido negociado del presente convenio colectivo y lo firman en Torrejón de Ardoz (Madrid), en la fecha del 13 de diciembre de 2020

Por la Representación de la Empresa: BARRY MACKAY, Director General.—PALOMA JARA ANDREO, HR Manager RR. HH.

Por la Representación de los Trabajadores: MIGUEL ÁNGEL MOLINA PIZARRO, Delegado de Personal CCOO.—César López Calero.—Ignacio García García.

(03/20.633/20)



I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Empleo y Competitividad

- 4 *RESOLUCIÓN de 26 de agosto de 2020, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa PSAG Automóviles Comercial España, S. A. (código número 28102232012018).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la Empresa PSAG Automóviles Comercial España, S. A., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 26 de febrero de 2020, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 6 del Decreto 52/2019, de 19 de agosto, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 5 del Decreto 73/2019, de 27 de agosto, del Consejo de Gobierno, por el que se modifica la estructura orgánica de las Consejerías de la Comunidad de Madrid y con el artículo 13 del Decreto 287/2019, de 12 de noviembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho Convenio, en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

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

PSAG AUTOMÓVILES COMERCIAL ESPAÑA, S.A.**Convenio Colectivo 2020-2023****PREÁMBULO**

En el contexto actual, al igual que el conjunto del sector del automóvil, la Empresa se enfrenta a cambios profundos en materia de movilidad eléctrica y otras formas alternativas de propulsión, digitalización y movilidad conectada, de conducción autónoma y de economía compartida. Estos retos se verán agravados por iniciativas legislativas como la regulación cada vez más estricta de las emisiones CO2.

Ambas partes convienen en que PSA Groupe debe intensificar sus esfuerzos y acelerar la transición para garantizar su competitividad y de esta forma, proteger el futuro de la Empresa y a sus trabajadores/as.

TITULO I – DISPOSICIONES GENERALES**Artículo 1.- Partes firmantes**

El presente Convenio Colectivo se ha suscrito entre la representación de la Empresa PSAG Automóviles Comercial España, S.A. y la representación legal de los/as trabajadores/as, que se han reconocido como interlocutores válidos a los efectos del artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2.- Ámbito de aplicación

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán aplicables a todos/as los/as trabajadores/as por cuenta ajena que prestan servicios para la Empresa en la Comunidad de Madrid.

El personal cuadro se excluye voluntariamente del Convenio Colectivo en todas las materias reguladas en su estatuto específico.

No será de aplicación a la relación laboral especial de alta dirección a que se refiere el artículo 2.1. a) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3.- Ámbito temporal

El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos a partir del día 1 de enero de 2020, a excepción de aquellos aspectos del articulado que contienen vigencias concretas.

La vigencia del Convenio finalizará el día 31 de diciembre de 2023.

Artículo 4.- Prórroga y denuncia

El presente Convenio será prorrogado tácitamente de año en año en sus propios términos si no se mediara denuncia por escrito por cualquiera de las partes, un mes antes de que finalice el periodo de vigencia.

Artículo 5.- Comisión Paritaria del Convenio

Se acuerda la constitución de una Comisión Paritaria en el plazo de diez días a partir de la firma del presente Convenio Colectivo, que estará integrada por tres miembros de la representación empresarial y otros tantos de la representación social, todos ellos designados preferentemente entre aquellos que hayan formado parte de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo. Los delegados sindicales podrán asistir con voz pero sin voto a las reuniones de la Comisión Paritaria.

Las partes firmantes se comprometen a someter a la Comisión Paritaria, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y judicial, todas aquellas cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del Convenio Colectivo, las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones

de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, así como cualesquiera otras que le sean legalmente asignadas.

La Comisión Paritaria se reunirá a instancias de cualquiera de las partes en el plazo máximo de diez días desde su solicitud, debiendo precisar en la convocatoria el orden del día que se pretende tratar. Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán por mayoría de sus miembros en el plazo máximo de cinco días laborables, y tendrán eficacia general, siendo publicados para el conocimiento de la plantilla.

En caso de que la Comisión Paritaria no alcanzara un acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la cuestión suscitada al procedimiento de mediación a que se refiere el artículo siguiente.

Artículo 6.- Adhesión y sometimiento a acuerdos interprofesionales

Las partes acuerdan someterse al procedimiento de mediación recogido en el acuerdo interprofesional de solución extrajudicial de conflictos colectivos aplicable según el ámbito del mismo para todos aquellos supuestos expresamente previstos en la normativa vigente, así como cuando los firmantes lo estimen conveniente.

Artículo 7.- Vinculación a la totalidad

Ambas representaciones convienen que las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y las partes quedan mutuamente obligadas al cumplimiento de su totalidad una vez entre en vigor. En consecuencia, si la jurisdicción competente anulara algún extremo de este Convenio, éste deberá ser negociado nuevamente por la Comisión Negociadora para restablecer el equilibrio de intereses alcanzado en el momento de su firma.

Artículo 8.- Compensación y absorción

Las condiciones reguladas en este Convenio son absorbibles en su totalidad en cómputo anual con las que pudieran establecerse por norma de rango superior al mismo.

Artículo 9.- Acuerdo Marco del Comercio y Acuerdo Estatal del Sector del Metal

En la medida en que las normas de estructura de la negociación colectiva vigentes en cada momento lo permitan, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan de forma expresa su desvinculación del Acuerdo Marco del Comercio y del Acuerdo Estatal del Sector del Metal a todos los efectos.

TÍTULO II – ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 10.- Principios de organización del trabajo

La organización del trabajo, respetando la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la dirección de la Empresa, sin perjuicio de las competencias que la legislación vigente confiere a la representación legal de los/as trabajadores/as.

La representación legal de los/as trabajadores/as tendrá las funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en relación con la organización del trabajo.

Es objetivo común de todos/as los/as integrantes de la Empresa alcanzar un nivel adecuado de productividad basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales, para lo cual es necesaria la mutua colaboración de las partes integrantes de la Empresa.

Artículo 11.- Sistema de clasificación profesional

El sistema de clasificación profesional se articula a tenor de lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores mediante grupos profesionales, incluyendo en cada grupo tanto distintas funciones como especialidades profesionales.

La finalidad del sistema de clasificación profesional es compatibilizar la realidad dinámica de la Empresa, especialmente en sus necesidades funcionales, con el desarrollo profesional de los/as

trabajadores/as en el marco de la relación laboral, teniendo como principio fundamental la no discriminación por razón de edad, sexo, estado civil, raza, religión, opinión, afiliación sindical o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

El sistema de clasificación profesional no limita el establecimiento de nuevas formas de organización del trabajo, ni el uso de nuevas tecnologías ni la asunción de nuevas funciones en el marco del grupo profesional al que se pertenezca.

Artículo 12.- Grupos profesionales

Se entiende por grupo profesional la unidad de clasificación que agrupa de forma homogénea las aptitudes profesionales, las titulaciones requeridas y el contenido general de la prestación desde el punto organizativo, constituyendo además el marco funcional del trabajo que puede venir obligado a desempeñar el/la trabajador/a.

Se definen dos grupos profesionales con arreglo a las siguientes características:

- Grupo Profesional Técnico.

Se integran en este grupo profesional los puestos de trabajo dedicados de forma predominante a procesos de trabajo que requieran una cualificación o especialización técnicas determinadas.
- Grupo Profesional Administrativo.

Se integran en este grupo profesional los puestos de trabajo dedicados de forma predominante a procesos de trabajo mayoritariamente administrativos, sin que sea necesaria una cualificación o especialización técnicas determinadas.

Artículo 13.- Movilidad funcional

La movilidad funcional en el seno de la Empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales obligatorias para desarrollar la actividad laboral, respetando en todo caso la dignidad profesional del/a trabajador/a.

En caso de que fuera necesario para el correcto desempeño del nuevo puesto, el/la trabajador/a recibirá una formación previa y acorde con las nuevas funciones.

Artículo 14.- Período de prueba

El período de prueba para el personal de nuevo ingreso tendrá una duración máxima, en función de los supuestos siguientes:

- Trabajadores/as vinculados/as con un contrato de duración indefinida: 6 meses.
- Trabajadores/as vinculados/as con un contrato de duración determinada o temporal: una tercera parte de la duración del contrato.

Durante el período de prueba, el contrato de trabajo podrá resolverse a instancias de una parte mediante comunicación por escrito a la otra parte, sin necesidad de preaviso ni concurrencia de causa, respetándose en todo caso lo dispuesto en el artículo 14.2 del Estatuto de los Trabajadores.

El período de prueba quedará interrumpido en caso de suspensión del contrato de trabajo, reanudándose a partir de la fecha de reincorporación efectiva del/a trabajador/a.

Artículo 15.- Bajas voluntarias

Los/as trabajadores/as que causen baja voluntariamente en la Empresa, una vez superado el período de prueba, habrán de comunicarlo por escrito con 15 días de antelación.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la antelación indicada anteriormente facultará a la dirección de la Empresa a descontar, como indemnización, una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso, que le será descontada de su liquidación de haberes.

Artículo 16.- Formación interna

Todas las actividades formativas serán organizadas por la dirección de la Empresa a través del Departamento correspondiente. La formación de los/as trabajadores/as se desarrollará preferentemente durante la jornada laboral.

La representación legal de los/as trabajadores/as será informada por la dirección de la Empresa sobre los planes de formación que se pretendan realizar.

Cuando los cursos sean organizados por la dirección de la Empresa, la asistencia de los/as trabajadores/as participantes será obligatoria para los mismos.

Artículo 17.- Ingreso de personal

El ingreso de personal se realizará siguiendo los trámites de la legislación vigente, previas las pruebas de ingreso que se consideren oportunas, sin discriminación por razón de edad, sexo, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

La Dirección posibilitará el acceso a los puestos de trabajo vacantes que se produzcan a todo el personal de la plantilla.

Artículo 18.- Contratación eventual

De conformidad con lo establecido en el artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores, la vigencia máxima pactada para los contratos eventuales será la establecida en el Convenio Colectivo del sector del comercio del metal de la Comunidad de Madrid.

Artículo 19.- Contratos formativos

Las contrataciones que se efectúen bajo la modalidad de contratos en prácticas tendrán garantizadas una retribución no inferior al 75% el primer año y al 85% el segundo año de la retribución de Convenio correspondiente a un puesto de trabajo similar o equivalente.

Igualmente, las contrataciones que se efectúen bajo la modalidad de contratos para la formación y aprendizaje tendrán garantizadas una retribución en proporción al tiempo de trabajo efectivo correspondiente a un puesto de trabajo similar o equivalente.

TÍTULO III – JORNADA DE TRABAJO, HORARIOS, LICENCIAS Y PERMISOS, VACACIONES Y SUSPENSIONES**Artículo 20.- Jornada de trabajo**

1. La jornada de trabajo anual durante toda la vigencia del Convenio será de 1744 horas anuales.

Se podrán realizar jornadas de trabajo inferiores a las indicadas anteriormente, derivadas de contratos a tiempo parcial, de conformidad con la normativa legal aplicable en cada momento.

2. La distribución de la jornada será fijada en los calendarios laborales que serán confeccionados anualmente por la Empresa y publicitados en todos los centros de trabajo, previa consulta a los/as representantes legales de los/as trabajadores/as.

La Dirección de la Empresa podrá determinar que el disfrute de uno o varios de los días de exceso de jornada se realice de forma individual o colectivamente en unas fechas concretas, lo que será comunicado con una antelación mínima de un mes a los/as trabajadores/as afectados/as, previa información a la representación legal de los/as trabajadores/as.

En caso de días de disfrute individual, el/la trabajador/a solicitará a su superior inmediato las fechas concretas de disfrute con al menos diez días de antelación.

3. Las partes convienen que la flexibilidad organizativa es un valor de cara al mantenimiento de los puestos de trabajo y la competitividad de la Empresa. Por ello, declaran su voluntad de abordar aquellas medidas de flexibilidad negociada interna, como prioridad frente a la flexibilidad externa,

que posibilite las adaptaciones organizativas precisas en cada momento en un contexto de participación de la representación social.

En tal sentido, y previa consulta a la representación legal de los/as trabajadores/as, la dirección de la Empresa podrá distribuir de forma irregular hasta un máximo de 175 horas de la jornada anual en cada uno de los años de vigencia del convenio, respetando en todo caso los descansos diario y semanal según la normativa vigente.

La compensación de las diferencias, en exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada anual de trabajo será exigible según lo dispuesto en la legislación vigente.

En el supuesto de hacer uso de esta disponibilidad, se comunicará al/a trabajador/a afectado/a al menos con cinco días de antelación a la aplicación de la medida.

Estas horas son consideradas a todos los efectos como horas ordinarias.

A efectos de no superar la jornada anual máxima pactada, el cómputo de las horas distribuidas irregularmente se realizará con carácter plurianual.

Quedan excluidos/as de la aplicación de esta distribución irregular de jornada, salvo pacto en contrario, los/as trabajadores/as que disfruten de una reducción de jornada por las causas previstas en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 21.- Vacaciones

Los/as trabajadores/as tienen derecho a treinta días naturales de vacaciones retribuidas. El período de vacaciones se disfrutará preferentemente entre los meses de junio a septiembre.

Las vacaciones se devengarán de forma proporcional al tiempo de alta en la Empresa a lo largo del año natural.

El disfrute de vacaciones se efectuará por días completos.

A efectos del cómputo de los días de vacaciones a que tienen derecho los/as trabajadores/as con una antigüedad en la Empresa inferior a un año, se establece que, si el/la trabajador/a se incorpora en la Empresa en la primera quincena del mes, se considerará el mes completo. En caso de incorporarse en la segunda quincena del mes, se entenderá desde la fecha de incorporación.

No existirá compensación económica por días festivos en el periodo reglamentario de vacaciones.

Artículo 22.- Vacaciones complementarias por antigüedad

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a días laborables de vacaciones complementarias por antigüedad conforme al siguiente baremo:

Tres años de antigüedad	Un día.
Seis años de antigüedad	Dos días.
Nueve años de antigüedad	Tres días.

Con carácter general, para todos los centros de trabajo afectados por el presente Convenio, el primer día de vacaciones complementarias por antigüedad se generará a partir del tercer año desde la fecha de ingreso y los siguientes cada tres años vencidos.

A estos efectos no se computarán los periodos de suspensión del contrato.

Los días de vacaciones complementarias por antigüedad podrán donarse a un Fondo de Solidaridad destinado a favorecer la atención de hijos/as, padres/madres y cónyuges o pareja de hecho legalmente reconocida de otros/as trabajadores/as de la Empresa que requieran una atención continuada como consecuencia de enfermedad o accidente graves. Al inicio de cada año, la Empresa dotará al Fondo Solidario con 200 horas o lo que reste hasta dicha cifra.

Los días donados de vacaciones complementarias por antigüedad que integren el Fondo de Solidaridad serán gestionados por la Comisión de Asuntos Sociales.

Artículo 23.- Descanso por desplazamiento o trabajo en días no laborables

El personal que por necesidades del servicio deba trabajar un día no laborable, tendrá derecho a descansar un 50% más del tiempo empleado en el trabajo o viaje y a la compensación económica que se fija en la siguiente escala, en función de los niveles salariales establecidos en el artículo 27 de este Convenio Colectivo.

Esta compensación se incrementará anualmente en el porcentaje previsto para los valores y conceptos económicos para los que no se establezca una previsión específica, según se recoge en el artículo 26.

NIVELES	CUANTÍAS/HORA
7	13,99 €
6	13,27 €
5	12,11 €
4	11,32 €
3	9,39 €
2	8,62 €
1	8,62 €

Artículo 24.- Permisos retribuidos

El/la trabajador/a, avisando con la posible antelación y presentando la debida justificación, tendrá derecho a permisos retribuidos en los siguientes casos:

1. En casos de fallecimiento de padres/madres, cónyuge, hijos/as, abuelos/as, nietos/as o hermanos/as: 4 días naturales.
2. En caso de fallecimiento de suegros/as, cuñados/as, yernos, nueras o abuelos/as políticos: 3 días naturales.
3. Por fallecimiento de tíos/as carnales del trabajador/a o hermanos/as de los padres/madres del cónyuge del trabajador/a: un día natural.
4. En caso de enfermedad grave, accidente u hospitalización del cónyuge, padres/madres, suegros/as, hijos/as, nietos/as, yernos, nueras, hermanos/as, cuñados/as o abuelos/as: 3 días naturales. Cuando este permiso coincida en días laborables, podrá ser repartido en seis medias jornadas.
5. En el caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario, del cónyuge, padres/madres, suegros/as, hijos/as, nietos/as, yernos, nueras, hermanos/as, cuñados/as o abuelos/as del trabajador/a: 2 días laborables.
6. En caso de matrimonio del trabajador/a: 15 días naturales.
7. En caso de inscripción de parejas de hecho en el registro oficial correspondiente: 1 día natural.
8. En caso de matrimonio de padres/madres, hijos/as, suegros/as, hermanos/as, cuñados/as o nietos/as: el día de la boda, si éste fuera laborable.
9. Por nacimiento de nieto/a: el día del nacimiento si éste fuera laborable.
10. En caso de asistencia a consulta médica del trabajador a especialistas de la Seguridad Social, cuando el horario de ésta coincida con la jornada del/a trabajador/a, por el tiempo necesario, debiendo presentar el documento justificativo correspondiente.

En los demás casos de consulta médica del trabajador y en caso de consulta médica de hijos/as, padre/madre o cónyuge que precisen acompañamiento, cuando el horario de la consulta coincida con la jornada del/a trabajador/a, hasta el límite de 16 horas/año, debiendo presentar el documento justificativo correspondiente.

11. Por traslado de su domicilio habitual: 1 día natural. En caso de que el traslado de domicilio habitual se derive de una decisión de la Empresa, el plazo será de 1 día natural más.

12. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo dispuesto en ésta en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables, la Empresa podrá pasar al/a trabajador/a afectado/a a la situación de excedencia forzosa.

En el supuesto de que el/la trabajador/a, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa.

13. Por lo que se refiere al desempeño de las funciones de carácter sindical de los cargos representativos, se estará a lo acordado entre la dirección de la Empresa y la representación legal de los/as trabajadores/as.
14. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
15. Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes cuando el/la trabajador/a curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
16. Por una duración de veinte horas anuales de formación vinculada al puesto de trabajo acumulables por un período de hasta tres años. La concreción del período de disfrute se acordará entre el/la trabajador/a y la Empresa.
17. Los/as trabajadores/as, por lactancia de un/a hijo/a, a tenor de lo dispuesto en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá ser dividida en dos fracciones.

Los/as trabajadores/as, por su voluntad, y previa solicitud por escrito podrán sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad, o bien por su acumulación en forma de permiso retribuido de 14 jornadas a tiempo completo, debiendo disfrutarse inmediatamente después de los periodos de suspensión por nacimiento, adopción, o guarda con fines de adopción o acogimiento.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o padre en el caso de que ambos trabajen.

En los restantes aspectos relativos a la aplicación de este permiso, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

En los supuestos 1, 2, 3, 4, 5 y 9 del presente artículo, cuando se requiera un desplazamiento a tal efecto, se ampliará el permiso un día natural más o dos días en el supuesto de desplazamiento internacional.

Cuando, encontrándose en situación de permiso por los supuestos previstos en los números 4 y 5, sobreviniese el fallecimiento de los familiares indicados, finalizará el derecho a este permiso obtenido, iniciándose el establecido para el supuesto de fallecimiento.

Las referencias al cónyuge, efectuadas en este artículo en los números 1, 2, 3, 4, 5 y 8, se harán extensivas a la pareja de hecho del trabajador/a, siempre que éste/a acredite su convivencia a través de un certificado emitido por el registro de uniones de hecho correspondiente y, de no existir, mediante documento oficial.

En todos los casos, el/la trabajador/a vendrá obligado/a a presentar en la Empresa los justificantes oportunos del disfrute efectivo de estos permisos.

Artículo 25.- Excedencias

1. Excedencias voluntarias

El/la trabajador/a con al menos una antigüedad en la Empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de solicitar una excedencia voluntaria y por un plazo no menor de cuatro

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

En el caso de que se reúnan los requisitos necesarios, la excedencia será concedida sin derecho a percibir sueldo ni retribución de clase alguna y no podrá utilizarse para prestar servicios en otra Empresa similar o que implique competencia, salvo autorización expresa, sin que el tiempo que dure la excedencia sea computable a ningún efecto.

Cursada, en tiempo y forma la petición de reingreso, el/la trabajador/a conserva sólo un derecho preferente al reingreso en vacante del mismo grupo profesional al suyo que hubiera o se produjera en la Empresa.

2. Excedencia por cuidado de hijos/as y familiares

En lo relativo a la excedencia por cuidado de hijos/as y familiares, se estará a lo previsto en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Excedencia forzosa

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 46.1 y artículo 48.3 del Estatuto de los Trabajadores, la excedencia forzosa que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, procederá por la designación o elección para un cargo público representativo o para funciones sindicales de ámbito provincial o superior.

4. Disposiciones comunes a los apartados 1 y 3.

La solicitud de excedencia se deberá realizar por escrito a la dirección de la Empresa con treinta días de antelación a la fecha en que se pretenda iniciar dicha excedencia.

La petición del reingreso deberá realizarse por el/la trabajador/a por escrito con una antelación mínima de un mes a la finalización del período de excedencia. Si la petición de reingreso se realiza sin respetar este plazo de preaviso, se entenderá que el/la trabajador/a causa baja definitiva en la Empresa a todos los efectos.

En el caso de excedencia forzosa, dicho reingreso deberá solicitarse en el mes siguiente a la fecha oficial de cesación en el servicio, cargo o función.

El Comité de Empresa será informado de las peticiones de reingreso y la solución dada a ellas.

TÍTULO IV – RÉGIMEN RETRIBUTIVO

Artículo 26.- Régimen salarial

En cada uno de los años de vigencia del Convenio Colectivo las actualizaciones de los salarios se efectuarán según se detalla a continuación:

- a. Actualización salarial.
Con efectos 1 de enero de 2020 el salario de convenio, en los diferentes niveles salariales recogidos en el artículo siguiente, y el complemento individual se actualizarán a 31/12/2019 en un 0.8%. El resto de valores y conceptos económicos del Convenio para los que no se establezca una previsión específica se actualizarán el 1.5%.

Para los años 2021, 2022 y 2023 con fecha de efectos 1 de enero de cada uno de estos años, se acuerda un incremento salarial, aplicable al salario de convenio y al complemento individual, equivalente al 50% del IPC acumulado a 31 de diciembre del año anterior a cada uno de estos años.

El resto de valores y conceptos económicos del Convenio se actualizarán por un valor equivalente al IPC acumulado a 31 de diciembre del año anterior a la fecha de cada actualización, más la suma de la cláusula de garantía si se hubiese aplicado conforme a lo expuesto en el párrafo c) de este artículo, siempre que no exista para cada uno de ellos otra previsión específica en el artículo que los regula.

- b. **Compensación económica.**
 Para responder a la demanda social planteada de compensar por los esfuerzos económicos realizados durante la vigencia del anterior convenio colectivo, las partes fijan una compensación económica consistente en lo siguiente:
- Con efectos de 1 de enero de 2020, los/as trabajadores/as integrarán en su complemento individual la cantidad de 280 euros.
 - Con efectos de 1 de enero de cada uno de los años 2021, 2022 y 2023, los/as trabajadores/as incluidos en el ámbito de aplicación del Convenio percibirán una compensación económica equivalente al 50% del IPC acumulado a 31 de diciembre del año anterior, si es positivo.
- Dicho porcentaje se aplicará sobre los importes de salario convenio y complemento individual antes de aplicar la actualización salarial de cada uno de dichos años, integrándose el resultado en su complemento individual respectivo de cada trabajador.
- c. **Compensación económica adicional**
 Para completar el esquema de compensación económica establecido en el apartado anterior, las partes acuerdan definir una cláusula de garantía adicional, cuya aplicación anual, a partir de 2021, queda supeditada a que el volumen de vehículos vendidos – VUL y VP- en Europa en el año anterior sea superior a 15 millones de unidades y que consiste, en caso de cumplirse la condición anterior, en integrar en el complemento individual la cantidad que resulte de aplicar al salario convenio y al complemento individual el diferencial entre la suma del IPC real del año anterior más 0,25% y el incremento aplicado a los complementos salariales en dicho año. Esta cláusula solo se aplica si se produce un diferencial positivo.

Artículo 27.- Salario de convenio

El salario de convenio es la parte de la retribución del/a trabajador/a fijada por unidad de tiempo, y su cuantía será la correspondiente al nivel salarial que tenga reconocido el/la trabajador/a, con arreglo a la siguiente escala:

NIVELES	SALARIO
7	32.726,85 €
6	29.559,73 €
5	26.392,63 €
4	24.281,20 €
3	21.114,08 €
2	19.002,68 €
1	16.891,28 €

Artículo 28.- Complemento individual

Es la retribución de cuantía superior al nivel salarial de convenio, excluidos los restantes complementos, atribuida a título individual al/a trabajador/a y cuyo importe se revaloriza anualmente en el mismo porcentaje que el salario de convenio.

Artículo 29.- Complemento personal

Es la retribución de cuantía superior al nivel salarial de convenio, excluidos los restantes complementos, atribuida a título individual al/a trabajador/a y cuyo importe, salvo pacto en contrario, no se revaloriza anualmente.

Artículo 30.- Complementos de puesto de trabajo

La Empresa comunicará por escrito a los/as trabajadores/as beneficiarios la cuantía y las circunstancias que den lugar al percibo de un complemento de puesto de trabajo. Todos los complementos de puesto de trabajo se abonarán en tanto concurren las circunstancias que los motivaron.

Artículo 31.- Horas extraordinarias

Las horas extraordinarias que se realicen serán compensadas preferentemente mediante descanso, a razón de una hora treinta minutos por cada hora extraordinaria realizada, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, o bien se abonarán con un incremento del 50% sobre el valor de la hora ordinaria. La opción entre compensación económica o con descanso de las horas extraordinarias realizadas corresponderá al/a trabajador/a, sin que ello sea aplicable a las horas de disponibilidad previstas en el artículo 20 de este Convenio Colectivo.

Excepcionalmente la Empresa podrá ofrecer la realización de horas extraordinarias compensadas exclusivamente en metálico cuando existan razones organizativas o de producción, siempre con carácter voluntario.

Artículo 32.- Forma de pago

El personal de la Empresa recibirá sus haberes mediante liquidación en doce pagos, considerándose prorrateadas las gratificaciones extraordinarias.

Los devengos salariales se harán efectivos mediante transferencia bancaria a cuyo fin todo el personal facilitará a la Empresa los datos de la cuenta en las entidades bancarias o cajas de ahorros que el/la trabajador/a determine para este fin.

Igualmente, cualquier modificación en dichos datos deberá ser comunicada por el/la trabajador/a a la Empresa.

TÍTULO V – BENEFICIOS SOCIALES**Artículo 33.- Seguro de vida y seguros de accidente**

1. La Empresa cubrirá los riesgos de fallecimiento e incapacidad permanente mediante el seguro colectivo de vida y el seguro colectivo de accidentes que actualmente tiene establecidos.

Con estos seguros quedarán garantizadas las siguientes indemnizaciones:

- Abono del capital asegurado en los casos de muerte o incapacidad permanente, cualquiera que sea su origen (accidente laboral o no laboral, o por enfermedad común o profesional).

El capital asegurado será equivalente al salario anual de cada trabajador/a, entendiendo por tal el salario de convenio, el complemento de antigüedad, así como el complemento individual y personal, en su caso, todo ello valorado en el momento del hecho causante.

- Abono de un capital complementario de 40.140 euros, en los casos de muerte o incapacidad permanente derivadas de accidente (laboral o no laboral).

Esta cantidad se fija en su 80% para contratos concluidos con jornada anual inferior a la pactada en el presente Convenio.

2. Adicionalmente, la Empresa cubrirá mediante un seguro complementario de accidentes al personal que por necesidades del servicio haya de desplazarse fuera de su centro de trabajo. Dicho seguro garantizará los riesgos de fallecimiento e incapacidad permanente por un importe adicional de 50.157 euros.

3. En el concepto de incapacidad permanente queda excluida la situación de incapacidad permanente parcial.

En el supuesto de incapacidad permanente, las coberturas aseguradas se harán efectivas en el momento de causar baja en la plantilla de la Empresa como consecuencia del reconocimiento legal de tal situación.

Las coberturas de estos seguros alcanzan a la totalidad de la plantilla de la Empresa en situación de activo, entendiendo también como tal, la situación de incapacidad temporal, hasta el máximo previsto en la legislación vigente.

Para ello, es imprescindible que los afectados, en el mes de enero de cada año, informen y justifiquen ante la Empresa sus circunstancias. En estos casos, los capitales mantendrán el importe correspondiente al salario anual indicado anteriormente de cada trabajador/a que tenían en el momento de finalizar la obligatoriedad de cotización de la Empresa a la Seguridad Social.

Artículo 34.- Complemento de incapacidad temporal

La Empresa, una vez superado el período de prueba y en concepto de mejora voluntaria contemplada en el artículo 239 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre o en la norma que, en su caso, lo sustituya, abonará en la situación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes o profesionales, por un tiempo máximo de doce meses ampliables a seis meses más, la diferencia existente entre la prestación de Seguridad Social y el importe del salario de convenio, individual, personal y de puesto de trabajo.

A efectos del período máximo en el que la Empresa abonará la mejora voluntaria referida en este artículo, se computarán los periodos de recaída y observación.

No obstante lo anterior, ante un informe negativo de los especialistas pertenecientes a la entidad con la que la Empresa contrate la vigilancia de la salud, o en caso de incomparecencia injustificada del/a trabajador/a a las citaciones realizadas por la Mutua de Accidentes, se podrá retirar el abono de los citados complementos.

Artículo 35.- Fondos sociales

Se establecen los siguientes fondos sociales con las cuantías que se indican a continuación:

- | | |
|--------------------------------|----------------|
| 1. Fondo de ayuda de estudios: | 6.379 euros. |
| 2. Fondo de ayuda infantil: | 31.892 euros. |
| 3. Fondo de ayudas sociales: | 3.720 euros. |
| 4. Fondo de préstamos: | 287.020 euros. |

Estos importes se verán incrementados anualmente en el porcentaje previsto para los valores y conceptos económicos para los que no se establezca una previsión específica, según se recoge en el artículo 26.

La Comisión de Asuntos Sociales se ocupará de la administración y distribución de estos fondos, efectuando la correspondiente convocatoria anual o, en su caso, las que sean necesarias. La Comisión de Asuntos Sociales podrá también destinar los remanentes disponibles cada año en unos fondos sociales a cubrir las necesidades existentes en otros.

Artículo 36.- Ayudas por hijos/as con discapacidad

A aquellos/as trabajadores/as cuyos/as hijos/as tengan reconocida oficialmente una discapacidad igual o superior al treinta y tres por ciento, se les abonará 137,92 euros mensuales por hijo/a, mientras se mantenga el reconocimiento oficial de la condición de discapacidad.

Se equipará a efectos de abono de esta ayuda la situación de tutoría legal de un familiar reconocida judicialmente.

Este importe se verá incrementado anualmente en el porcentaje previsto para los valores y conceptos económicos para los que no se establezca una previsión específica, según se recoge en el artículo 26.

Artículo 37.- Adquisición de vehículos

Los/as trabajadores/as y sus familiares directos tendrán derecho a la compra de vehículos nuevos y usados de las marcas de PSA Groupe en régimen especial con un descuento sobre el precio de venta al público de acuerdo con los criterios que a tal efecto se establezca en cada marca.

En todo caso, se imputará al/a trabajador/a el beneficio obtenido en la compra de vehículos que la legislación fiscal considere retribución en especie en cada momento, tanto si el comprador es el/la propio/a trabajador/a como si lo es un familiar.

Artículo 38.- Percepciones de nupcialidad y natalidad

A todo el personal de la plantilla de la Empresa se le concederán las siguientes percepciones durante la vigencia del Convenio, en los casos que se citan, previa justificación y siempre que lo solicite en el plazo máximo de un año desde la fecha del hecho.

- a) A cada trabajador/a de la Empresa que contraiga matrimonio: 63,73 euros.
- b) Por nacimiento, adopción de cada hijo/a o acogida permanente de niño/a: 128,24 euros.

Para los años 2021, 2022 y 2023 estos importes se actualizarán en el porcentaje previsto para los valores y conceptos económicos para los que no se establezca una previsión específica, según se recoge en el artículo 26.

Artículo 39.- Comisión de Asuntos Sociales

La Comisión de Asuntos Sociales estará integrada por tres representantes de la Empresa y tres de los representantes legales de los/as trabajadores/as, y se ocupará de la gestión de todas aquellas cuestiones de índole social que le sean atribuidas en el presente Convenio Colectivo o por acuerdo entre las partes.

TÍTULO VI – PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**Artículo 40.- Prevención de Riesgos Laborales**

En esta materia se estará a lo dispuesto en la legislación aplicable y en concreto a la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.

Sin perjuicio de lo anterior, y como complemento a las políticas anteriormente definidas, la Empresa se compromete a continuar desarrollando la política de seguridad y salud en el trabajo existente, a través de la implantación y aplicación del Plan de Prevención y los procedimientos que la desarrollan, basándose en la idea de la integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos y todas las actividades de la Empresa.

Para tal fin, en su firme compromiso de garantizar la seguridad y salud de los/as trabajadores/as, la dirección de la Empresa establecerá las directrices y objetivos generales, no solamente para evitar y reducir los riesgos profesionales, sino también para avanzar en la mejora de las condiciones de trabajo.

Ambas partes, asimismo, declaran la vigencia de los valores y normas de seguridad y salud en el trabajo de PSA Groupe basados en la vigilancia, ejemplaridad y reactividad.

TÍTULO VII – CÓDIGO DE CONDUCTA LABORAL**Artículo 41.- Faltas**

A efectos laborales se entiende por falta toda acción u omisión que suponga quebranto de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones laborales vigentes.

Toda falta cometida por un/a trabajador/a se calificará atendiendo a su importancia, trascendencia o malicia, en leve, grave o muy grave. La enumeración de las faltas que se hace en los números siguientes es meramente enunciativa.

a) Faltas leves:

- 1º. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes.
- 2º. No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

- 3º. El abandono del trabajo sin causa justificada, que sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o a los/as compañeros/as de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave según los casos.
- 4º. Pequeños descuidos en la conservación del material.
- 5º. Falta de aseo o limpieza personal.
- 6º. No atender a los/as compañeros/as de trabajo, clientes o proveedores con la corrección debida.
- 7º. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o de domicilio.
- 8º. Discutir con los/as compañeros/as dentro de la jornada de trabajo.
- 9º. Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

b) Faltas graves:

- 1º. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas durante un período de 30 días.
- 2º. Faltar de uno a tres días al trabajo durante un periodo de 30 días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa.

No se considerará injustificada la falta al trabajo que derive de detención del trabajador/a si éste, posteriormente, es absuelto de los cargos que se le hubieren imputado.

- 3º. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a las cotizaciones y retenciones a la Seguridad Social y, en su caso, a las prestaciones de protección a la familia. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos se considerará como falta muy grave.
- 4º. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo.
- 5º. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización de trabajo o modernización de herramientas de trabajo que pretenda introducir la Empresa, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, etc. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa o compañeros/as de trabajo, se considerará falta muy grave.
- 6º. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- 7º. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros/as, o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.
- 8º. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas de la Empresa.
- 9º. La reiteración o reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción
- 10º. El uso abusivo para fines particulares de los recursos informáticos y de comunicación. Esta falta podrá ser considerada como muy grave según los casos.
- 11º. La instalación de software no autorizado o sin licencia en el puesto de trabajo. Esta falta podrá ser considerada como muy grave según los casos.

- 12º. La participación indebida en chats y la descarga de contenidos no autorizados. Esta falta podrá ser considerada como muy grave según los casos.
- 13º. El incumplimiento de las medidas de seguridad. Esta falta podrá ser considerada como muy grave según los casos.
- 14º. La consulta de páginas web, la participación en cadenas de mensajes, o el envío de mensajes o imágenes, todo ello de contenido ilegal, ofensivo, vejatorio, discriminatorio, de índole sexual, o atentatorio de los derechos fundamentales. Esta falta podrá ser considerada como muy grave según los casos.

c) Faltas muy graves:

- 1º. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte en un año.
- 2º. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mismo mes.
- 3º. No se considerará injustificada la falta al trabajo que derive de detención del trabajador/a si éste, posteriormente es absuelto de los cargos que se le hubieren imputado.
- 4º. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la Empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.
- 5º. Los delitos de robo, estafa o malversación cometidos fuera de la Empresa o cualquiera otra clase de delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor.
- 6º. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un/a trabajador/a en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena.
- 7º. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros/as de trabajo.
- 8º. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- 9º. Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la Empresa.
- 10º. Revelar a elementos extraños datos de reserva obligada.
- 11º. Dedicarse a actividades que la Empresa hubiere declarado incompatibles en su Convenio Colectivo o que impliquen competencia hacia la misma.
- 12º. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a cualquier trabajador/a de la Empresa y a sus familiares, así como a personas ajenas a la Empresa con ocasión de la actividad laboral.
- 13º. El acoso laboral y el acoso sexual o por razón de sexo a las personas que trabajan en la Empresa o persona ajena a la misma con ocasión de la actividad laboral.
- 14º. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.
- 15º. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
- 16º. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

A tal efecto se entenderá como rendimiento normal o habitual del/a trabajador/a el que hayan obtenido otros/as trabajadores/as en el mismo puesto o similar, pudiéndose considerar como periodo para determinar dicho rendimiento normal un mínimo de seis meses y un máximo de un año.
- 17º. Originar riñas y pendencias con sus compañeros/as de trabajo.

- 18º. Las derivadas de lo previsto en los números 3, 5 y 7 de la letra b).
- 19º. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.
- 20º. El acceso del personal no autorizado nominativamente a los elementos protegidos de la red, a los servidores protegidos o a los ficheros de los demás usuarios.
- 21º. Decidir la participación y/o la participación efectivamente por sí mismo o a través de terceros, en cualquier tipo de práctica o conducta que sea susceptible de generar responsabilidad de la Empresa por infracción de las normas de Defensa de la Competencia y, en particular aunque de modo no exclusivo, la participación en conductas que se refieran a la fijación concertada con competidores o distribuidores de precios mínimos de reventa de bienes o servicios comercializados por la Empresa, el reparto de clientes o la remisión a terceros competidores o el intercambio directo o indirecto con terceros competidores de cualquier tipo de informaciones o datos de la Empresa que puedan ser considerados como estratégicos.

Artículo 42.- Sanciones

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

- a) Por faltas leves:
 - Amonestación verbal.
 - Amonestación por escrito.
- b) Por faltas graves:
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 20 días.
- c) Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días.
 - Despido.

La enumeración de las sanciones descrita en los párrafos anteriores es meramente enunciativa y no exhaustiva.

2. Cumplimiento de las sanciones

Se acuerda como plazo máximo para comenzar el cumplimiento de una sanción, el de treinta días a partir de la fecha en que la sanción sea firme.

Este caso no es aplicable al supuesto en que la sanción consista en despido.

Artículo 43.- Prescripción de las faltas

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la dirección de la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

TÍTULO VIII – REPRESENTANTES DE LOS/AS TRABAJADORES/AS

Artículo 44.- Garantías de los/as representantes legales de los/as trabajadores/as

En el ejercicio de sus funciones, los/as representantes legales de los/as trabajadores/as en cada centro de trabajo, tendrán las garantías que recoge el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 45.- Cuota sindical

La Empresa descontará en la nómina la cuota sindical a los/as trabajadores/as que lo soliciten. Los/as trabajadores/as interesados/as en la realización de tal gestión remitirán personalmente o a través de un representante sindical a la dirección de la Empresa, un escrito en el que se expresará la orden de descuento, su cuantía, sindicato al que pertenecen y número de cuenta corriente o libreta y entidad bancaria en la que la Empresa debe ingresar su cuota.

Asimismo, los/as trabajadores/as que, por cualquier circunstancia, no deseen continuar realizando el pago de dicha cuota deberán comunicarlo igualmente por escrito a la Dirección de Recursos Humanos para que ésta proceda a su supresión.

Artículo 46.- Crédito horario sindical

1. Los/as representantes legales de los/as trabajadores/as dispondrán del número de horas que corresponda para el ejercicio de sus funciones y competencias, según lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

Las horas invertidas en reuniones convocadas por la Empresa, tanto en el centro de trabajo como fuera de éste, serán al margen del crédito horario dispuesto en el párrafo anterior.

Los/as integrantes de la Comisión de Fondos Sociales dispondrán de diez horas mensuales adicionales para tratar los temas relativos a la administración de los Fondos Sociales.

2. El/la representante de los/as trabajadores/as que necesite ausentarse de su puesto de trabajo por motivos sindicales, deberá comunicarlo a su superior inmediato con una antelación suficiente a través del documento establecido al efecto.

A efectos de posibles descuentos por exceso de horas de los/as representantes de los/as trabajadores/as, se efectuará cómputo bimestral.

3. El crédito de horas sindicales, de acuerdo con la legislación vigente, podrá ser acumulado por sindicatos en uno o en varios de los/as representantes de los/as trabajadores/as. La citada acumulación deberá de ser comunicada a la Empresa no más tarde del último día del año anterior en el que se pretenda efectuar dicha acumulación, indicando expresamente los nombres de los/as representantes de los/as trabajadores/as afectados/as por la misma.

TITULO IX - DISPOSICIONES FINALES

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA. Igualdad de oportunidades

A tenor de lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se ratifica el Documento de Bases sobre la Política de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres, de fecha 4 de marzo de 2008.

Ambas partes se comprometen a seguir avanzando en la aplicación de las acciones acordadas en el Plan de Igualdad suscrito entre la Dirección de la Empresa y los/as representantes de los/as trabajadores/as, así como a la implantación de aquellas nuevas medidas que se enmarquen en la política de igualdad de la Empresa.

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA. Utilización de los recursos informáticos y de comunicación

Los medios y recursos informáticos y de comunicación, propiedad de la Empresa, de que disponen los/as trabajadores/as para el correcto desempeño de su trabajo, se utilizarán de forma correcta, racional y responsable.

La Empresa realizará los controles precisos, con respeto, en todo caso, a la dignidad e intimidad del/a trabajador/a.

DISPOSICIÓN FINAL TERCERA. Desarrollo social sostenible.

Sin perjuicio de lo pactado en el presente Convenio Colectivo y de los demás acuerdos y prácticas existentes, es intención de los/as firmantes avanzar durante su vigencia, en materias de desarrollo socialmente sostenible, en la medida en que la organización de la Empresa posibilite tales instrumentos de integración laboral y social, profundizando en el principio del diálogo social permanente.

Ambas partes, asimismo, declaran la vigencia de los valores y normas de comportamiento contenidos en el Acuerdo Marco Mundial y en el Código Ético de PSA Groupe. Los/as firmantes, en

el ámbito de sus respectivas responsabilidades, se proponen ejercitar sus derechos y cumplir sus obligaciones en el marco del respeto a los precitados valores.

DISPOSICIÓN FINAL CUARTA. Políticas de empleo

1. Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo ambas partes convienen en la necesidad de llevar a cabo una política de empleo dirigida a contribuir a un progresivo relevo generacional y rejuvenecimiento de la edad media de la plantilla, así como a favorecer la estabilidad y calidad en el empleo, y a tal efecto se fijan los siguientes objetivos:

- No superación de una tasa de contratación temporal del cinco por ciento.
- Reducción de edad media de la plantilla al finalizar la vigencia del Convenio Colectivo.
- Promoción profesional y/o salarial de los/as trabajadores/as en cada uno de los años de vigencia del Convenio Colectivo.
- Participación de la plantilla en los beneficios de PSA Groupe mediante fórmulas de remuneración variable.
- Renovación de los Acuerdos colectivos sobre medidas en favor de la conciliación de la vida laboral y familiar, medidas de flexibilidad en el tiempo de trabajo, y otros derechos, desarrollando el teletrabajo y los derechos en materia de desconexión digital, en los términos que se concreten con la representación legal de los/as trabajadores/as.

2. En el marco de estas políticas de empleo, se acuerda la adopción de las siguientes medidas:

- a. Posibilitar, en la medida que lo permita la legislación vigente en cada momento, el acceso a la jubilación parcial y jubilación anticipada de los/as trabajadores/as de conformidad con los compromisos asumidos en los Acuerdos colectivos por el Empleo y la Competitividad suscritos fecha 26 de marzo de 2013, cuyo contenido se ratifica expresamente por ambas partes.
- b. Posibilitar la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación aplicable en cada caso, en aquellos supuestos en los que los trabajadores/as afectados/as cumplan los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social, de conformidad con lo previsto en la Disposición Adicional 10ª del Estatuto de los Trabajadores.

La aplicación de esta última medida implicará necesariamente la no amortización del puesto de trabajo que queda vacante como consecuencia de dicha extinción del contrato de trabajo.

(03/20.925/20)



I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Empleo y Competitividad

- 5** *RESOLUCIÓN de 4 de septiembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Sector de Exhibición Cinematográfica, suscrito por la Federación de Cines de España (FECE) y por la representación sindical de CCOO y UGT (código número 28000585011981).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo del Sector de Exhibición Cinematográfica, suscrito por las organizaciones empresariales Federación de Cines de España y por las organizaciones sindicales CCOO y UGT, el día 21 de febrero de 2020, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 6 del Decreto 52/2019, de 19 de agosto, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 5 del Decreto 73/2019, de 27 de agosto, del Consejo de Gobierno por el que se modifica la estructura orgánica de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, y con el artículo 13 del Decreto 287/2019, de 12 de noviembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, esta Dirección General,

RESUELVE

1. Inscribir dicho Convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

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

Madrid, a 4 de septiembre de 2020.—El Director General de Trabajo, Álvaro Rodríguez de la Calle.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL PERSONAL DE LAS EMPRESAS DE EXHIBICIÓN CINEMATOGRAFICA DE LA COMUNIDAD DE MADRID, CORRESPONDIENTE AL AÑO 2020, SUSCRITO POR LA FEDERACIÓN DE CINES DE ESPAÑA (FECE), COMISIONES OBRERAS (CCOO) Y UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT)

TÍTULO I**Disposiciones generales****Artículo 1. Ámbito territorial y personal**

El presente convenio colectivo de trabajo obliga a todas las empresas de Exhibición Cinematográfica que radiquen en la Comunidad de Madrid, así como a los trabajadores que durante la vigencia de este convenio presten sus servicios bajo la dependencia y por cuenta de las empresas afectadas, aunque el domicilio legal de las mismas figure fuera de esta provincia.

Artículo 2. Ámbito temporal

El presente convenio entrará en vigor a partir de la firma del mismo, con efectos desde el 1 de enero de 2020, y su duración será de un año, terminando, en su consecuencia, el día 31 de diciembre del año 2020.

Artículo 3. Rescisión y revisión

Se entenderá tácitamente prorrogado por periodos sucesivos de un año, si por cualquiera de las partes no se denuncia este convenio mediante comunicación escrita dirigida a la otra parte antes del día 31 de diciembre del año 2020 o de cualquiera de sus prórrogas.

Denunciado el convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, manteniéndose su vigencia hasta que se logre acuerdo expreso sobre el nuevo convenio.

Artículo 4. Derecho de aplicación

En cuanto a las fuentes de la relación laboral, normas de aplicación, orden jerárquico y demás aspectos relacionados con lo anterior, se estará a lo dispuesto en su integridad en el artículo 3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5. Garantía personal

Por ser condiciones mínimas las pactadas en este convenio, se respetarán todas aquellas que constituyan condición más beneficiosa en su conjunto.

Artículo 6. Compensación y absorción

Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en este convenio colectivo forman un todo orgánico e indivisible, atendidas las peculiaridades inherentes a la actividad de que se trate y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual.

TÍTULO II**Organización del trabajo****Artículo 8. Facultades de la empresa**

La organización técnica y práctica del trabajo, con sujeción a las presentes disposiciones y a la legislación vigente, es facultad de la dirección de la empresa.

Sin merma de la facultad que corresponde a la dirección o a sus representantes legales, los comités de empresa, delegados de personal y secciones sindicales tendrán las competencias

señaladas por el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical, acuerdo marco y convenios colectivos de ámbito inferior allí donde los hubiera.

TÍTULO III

Clasificación del personal

Artículo 9. Grupos profesionales

El personal vinculado por este convenio colectivo quedará encuadrado en alguna de las siguientes categorías y grupos profesionales:

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, tras la nueva redacción efectuada por la Disposición Adicional 9ª de la Ley 3/2012, se establece el nuevo marco jurídico previsto en dicho precepto, quedando encuadrado el personal vinculado por este convenio en los siguientes grupos profesionales:

I.- Personal Administrativo.- Nivel I y Nivel II.

II.- Atención al público o servicios generales.- Nivel I, Nivel II y Nivel III.

III.- Personal de cabina.

Se consideran categorías y/o grupos profesionales a extinguir todos aquellos que han venido figurando como tales desde hace años en las tablas salariales y que nuevamente se recogen en el actual convenio para su próxima desaparición.

Artículo 10. Contenido de los diferentes niveles

I. Administrativos.

- Nivel 1 (Oficial administrativo): se incluyen en el mismo aquellos trabajadores que, con la formación necesaria, desarrollan tareas administrativas cualificadas con cierto grado de responsabilidad.

- Nivel 2 (Auxiliar administrativo): se incluyen en el mismo aquellos trabajadores que, con conocimientos básicos de administración, realizan tareas semicualificadas, que pueden incluir atención telefónica, archivo, recepción de documentos, etcétera.

II. Atención al público o servicios generales.

- Nivel 1:

- (Taquillero/a): Se incluyen aquellos trabajadores que efectúan la venta al público del billete, así como aquellas funciones complementarias de la taquilla, haciendo entrega de la recaudación obtenida dentro de su horario y local.
- (Dependientes): Se incluyen aquellos trabajadores encargados de realizar las funciones necesarias y de atención al público para la venta en los cines de los productos de bares, bombonerías, paradas de palomitas, varios, así como las funciones que resulten complementarias de las anteriores.
- (Teleoperador/a): Se incluyen aquellos trabajadores que realizando las mismas funciones que los taquilleros/as efectúan la venta del billete utilizando una terminal de ordenador y/o una central telefónica o cualquier otro sistema de venta remota.

- Nivel 2

- (Portero/a/acomodador/a): Se incluyen aquellos que son responsables de la vigilancia de los accesos al local, distribución del público en las puertas, acomodación de espectadores, colocación de la propaganda y cuantas funciones resulten complementarias de las anteriores.
- (Personal de mantenimiento): Se incluyen aquellos trabajadores que se encargan de mantener las instalaciones en buen estado de uso para garantizar el normal desarrollo de la actividad.

- Nivel 3

- (Personal de limpieza): Se incluyen aquellos trabajadores encargados de efectuar la limpieza de las instalaciones de la empresa.

III. Personal de cabina.

- Nivel 1

- (Operador de cabina): Se incluyen aquellos trabajadores que, con la preparación y formación suficiente, asumen la responsabilidad de la proyección de la película u otras tareas complementarias dentro de sus funciones.
- Puesto de Encargado/a: Por las especiales circunstancias concurrentes en las empresas de exhibición se prevé la posibilidad de que se incluya la figura del encargado que tendrá la consideración de un cargo de confianza sujeto a las siguientes características básicas:

I. Podrá ser nombrado como tal aquel trabajador que preste servicios en la empresa con cualquier nivel (antigua categoría laboral), que no perderá en ningún caso y que será compatible con el cargo. En consecuencia, cuando concurra este supuesto el trabajador ejercerá las funciones propias de su nivel (categoría laboral) y, además, las inherentes a la condición de encargado.

En este supuesto, el trabajador percibirá la retribución correspondiente a su nivel (antigua categoría laboral), así como la diferencia existente hasta la prevista para el encargado en las tablas del convenio, siempre y cuando la diferencia sea superior a 134,95 euros mensuales para el año 2020. Si no existiere diferencia entre las retribuciones correspondientes a dichos niveles (categorías) o la diferencia fuera igual o inferior a 134,95 euros mensuales para el año 2020, el trabajador percibirá dicha última cantidad. La diferencia retributiva hasta la figura de encargado o el complemento salarial citado no será consolidable y dejará de abonarse en el momento en el que el trabajador deje de ostentar la condición de encargado.

II. Podrá ser un trabajador contratado específicamente como encargado.

Su retribución, en este caso, será la prevista en las tablas salariales del convenio.

III. El encargado será responsable del buen funcionamiento de la sala y de la coordinación de las actividades desarrolladas por el resto de los trabajadores, que deberán atender las indicaciones que reciban de aquél.

Realizará, asimismo, labores complementarias de apoyo a aquellos trabajadores y/o puestos que lo precisen.

Artículo 11. Movilidad funcional

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o a niveles equivalentes sólo será posible si se acreditan razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores, ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

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

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o a los niveles equivalentes por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el trabajador consolidará el nivel superior que ha venido realizando, todo ello sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente.

Artículo 12. Modalidades de contratación

Todos los contratos serán fijos e indefinidos. No obstante, podrán utilizarse las modalidades de contratación temporal previstas en la legislación vigente, para lo cual será necesario que se cumplan los requisitos y formalidades inherentes a cada una de dichas modalidades.

En el supuesto de extinción o finalización de este contrato el trabajador tendrá una indemnización de doce días de salario por año de servicio.

En el contrato de trabajo en prácticas el salario no podrá ser inferior al 90 por 100 de la retribución que corresponda al nivel (categoría) de que se trate según el convenio colectivo.

Artículo 13. Fomento de la contratación indefinida

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan fomentar la contratación indefinida, para lo cual se podrá establecer, solamente para esta modalidad de contratación, un período de prueba de cuatro meses. En el caso de no superarse este período de prueba, todo trabajador que hubiese prestado servicios en la empresa por un período de tiempo superior a sesenta días tendrá derecho a que se le abone una indemnización proporcional de quince días de salario por año de servicio.

Será nulo todo pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya prestado funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación, incluida la vinculación a través de ETT.

Para hacer posible el control de este acuerdo y una eficaz valoración posterior por parte de la comisión mixta de todos los contratos que se realicen bajo esta modalidad, se entregará copia a la comisión mixta en aquellas empresas en las que no exista representación sindical. Asimismo, se dará cuenta de aquellos contratos en los que no se haya superado el período de prueba.

Artículo 14. Trabajadores fijos discontinuos

Para su aplicación, en cualquiera de las modalidades previstas en los artículos 12.3 y 16 del Estatuto de los Trabajadores, o norma que los sustituya, el orden de llamada será el fijado dentro de cada nivel (categoría) o función, en razón de la mejor aptitud para las necesidades específicas del puesto a cubrir.

Artículo 15. Contratación a través de ETT

En las empresas que tengan contratados trabajadores con carácter fijo discontinuo, sólo se podrán utilizar contratos de puesta a disposición de empresas de trabajo temporal cuando con dichos trabajadores fijos discontinuos no se puedan cubrir las posibles eventualidades.

En las empresas que no tengan trabajadores fijos discontinuos sólo podrán utilizarse contratos de puesta a disposición de empresas de trabajo temporal para cubrir las necesidades previstas en la ley 14/1994, de 1 de junio, o en la normativa que la sustituya o desarrolle.

Artículo 16. Período de prueba

En los supuestos no contemplados en el artículo 13, se establece un período de prueba de dos meses para todo el personal.

Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones inherentes a su puesto de trabajo y nivel (categoría) profesional. La resolución de la relación laboral podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes en este período sin derecho a indemnización alguna.

La resolución a instancia empresarial será nula en el caso de las trabajadoras por razón de embarazo, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere el artículo 48.4, o maternidad, salvo que concurran motivos no relacionados con el embarazo o maternidad.

El período de prueba quedará suspendido en caso de enfermedad o accidente del trabajador.

Artículo 17. Promoción profesional

1. Las plazas vacantes existentes en las empresas podrán proveerse a criterio de las mismas o amortizarse si éstas lo estimaran necesario, de acuerdo con el nivel de actividad, desarrollo tecnológico u otras circunstancias que aconsejaran tal medida.

La provisión de plazas vacantes se realizará a través de la promoción interna o, en su defecto, por el sistema de libre designación, con la debida información.

2. Los puestos de trabajo que hayan de ser ocupados por personal cuyo ejercicio profesional comporte funciones de mando o de especial confianza, en cualquier nivel de la estructura organizativa de la empresa, se cubrirán mediante el sistema de libre designación.

3. Las empresas se comprometen a permitir la realización de pruebas de aspirante a operador de cabina en sus locales, por un período máximo de cuatro meses y siempre que se trate de trabajadores de la propia empresa.

Artículo 18. Trabajo de diferente nivel (categoría)

Cuando se desempeñen funciones de nivel (categoría) superior, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre el nivel (categoría) asignado y la función que efectivamente realice.

Si por necesidades perentorias, o imprevisibles, de la actividad del local, el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a nivel (categoría) inferior al suyo, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su nivel (categoría) profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

TÍTULO IV

Jornada de trabajo

Artículo 19. Jornada máxima anual

La jornada máxima anual para todos los trabajadores del sector será de 1.760 horas durante todo el período de vigencia del presente convenio.

No obstante, las empresas respetarán las jornadas inferiores que, en su caso, tengan reconocidas con anterioridad los trabajadores a título individual.

Artículo 20. Jornada diaria

1. La jornada diaria será preferentemente continuada. En los supuestos de jornada partida, ésta no podrá realizarse en más de dos períodos diarios.

2. Para el personal que preste sus servicios a tiempo completo, la jornada máxima diaria será de nueve horas de trabajo efectivo, y la mínima, salvo pacto en contrario con la representación de los trabajadores, de cuatro horas.

Cuando por necesidades de la programación, debidamente justificadas, sea necesario ampliar la jornada máxima diaria, ésta en ningún caso podrá superar las diez horas.

El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Artículo 21. Distribución de la jornada, descansos y horario

1. El descanso entre jornadas será de doce horas mínimas consecutivas.

2. El cómputo de la jornada se realizará cada cuatro semanas, compensándose con tiempo de descanso o de trabajo, según corresponda, los excesos o defectos de jornada producidos, dentro de los dos meses siguientes a su realización.

Los excesos de jornada que pudieran producirse se acumularán hasta compensarse con días completos de descanso.

3. Todos los trabajadores disfrutarán de dos días de descanso semanal consecutivos.

El descanso establecido en el párrafo anterior no será de aplicación en aquellas empresas que proyecten habitualmente seis o menos horas diarias, así como en los cines de temporada y en aquellas empresas cuya programación sea de seis o menos días a la semana.

En todo caso, aquellas empresas cuya organización lo permita deberán tratar de conceder el descanso de referencia.

Asimismo, las empresas deberán respetar el número legal de treinta y seis horas semanales de descanso, procediéndose en los cines de temporada a compensar las diferencias que existan, en su caso, antes de finalizar la temporada.

El día de la semana que tenga fijado cada trabajador para el disfrute de su descanso semanal, no podrá ser variado por la empresa mientras el trabajador permanezca en el mismo nivel (categoría) y local. Excepcionalmente, y por circunstancias extraordinarias, podrá ser cambiado por otro día de la semana, siempre que se le comunique al trabajador con siete días de antelación.

4. La empresa podrá ajustar los horarios del personal para adaptarlos a las necesidades derivadas de los horarios comerciales de las películas. La empresa, al establecer el horario y el calendario de vacaciones, tendrá en consideración las sugerencias del personal.

5. Como consecuencia de la imprescindible necesidad de que las empresas tengan sesiones matinales o especiales, fuera de la jornada habitual, el personal se compromete a cumplir dicho servicio, siempre y cuando le sea solicitado con siete días de antelación, sin necesidad de completar la plantilla, con excepción del personal de cabina cuando se proyecte una película de largometraje.

El personal que realice sesiones matinales, fuera de su horario laboral, percibirá unos emolumentos de la siguiente cuantía:

Las dos horas primeras, con quince minutos de flexibilidad:

	AÑO 2020 (EUROS)
Representante (categoría laboral a extinguir)	38,27 euros
Jefe de Cabina (categoría laboral a extinguir)	44,94 euros
Operador, Electricista	38,63 euros
Taquillera/o, Teleoperador-a y Dependiente-a	30,81 euros
Porteros, acomodadores, ayudantes (categoría laboral a extinguir) y personal de lavabos y limpieza	29,27 euros

Si superasen las dos horas con quince minutos de flexibilidad, por cada hora de más trabajada se abonarán las siguientes cantidades, según los niveles (categorías) profesionales:

- Precios para el año 2020: Representante, 10,13 euros; jefe de cabina y operador, 11,89 euros; ayudante, 10,17 euros; taquillero, 5,81 euros, y el resto del personal, 5,08 euros.

En el supuesto de que las referidas sesiones sobrepasen las catorce horas (dos de la tarde), el personal que se mantenga en tales sesiones tendrá derecho a un plus de almuerzo de 23,96 euros para el año 2020.

El personal que realice sesiones especiales nocturnas, entendiéndose por éstas aquellas que se efectúen fuera de la jornada habitual y a partir de la última sesión, percibirán las mismas cantidades que las correspondientes a las matinales, más 12,94 euros en concepto de plus de transporte, para el año 2020.

Lo anteriormente expuesto para las sesiones matinales y/o especiales no será de aplicación a aquellos supuestos en que dichas sesiones se realicen en el horario habitual de la empresa.

6. En los días 24 y 31 de diciembre de cada año de vigencia del convenio la salida del personal y cierre de los locales se producirá a las 21'00 horas.

Los días 25 de diciembre y 1 de enero no habrá sesiones matinales o especiales y la entrada del personal al centro de trabajo tendrá lugar a las 16'30 horas.

7. Fiestas laborales.

Los días laborables declarados festivos en el calendario oficial laboral surtirán el siguiente efecto: Si coinciden con el día de descanso semanal del trabajador, éste percibirá un salario más; si al trabajador le correspondiese realizar su función en un día laboral declarado festivo por razones organizativas, la empresa vendrá obligada a abonar al trabajador además del salario ordinario el correspondiente a un día incrementado en el 75 por 100 o, en su defecto, a compensar con un día y medio de descanso. La compensación con libranza se realizará en el mismo mes o en cualquier otro período que se pacte entre la empresa y el trabajador.

Los locales que trabajen en función discontinua podrán en este supuesto agregar los días abonables a las vacaciones anuales.

Las empresas que habitualmente estén utilizando una de las opciones contempladas anteriormente, podrán modificarla cuando lo estimen oportuno, sin que, por tanto, el pago del

incremento previsto o el descanso compensatorio utilizado con habitualidad suponga la consolidación de una determinada modalidad ni un derecho adquirido.

8. Las horas que se trabajen a partir de las veintidós horas tendrán un incremento de un 25 por 100 en concepto de nocturnidad.

Dicho incremento no será de aplicación en las sesiones especiales nocturnas a que se hace referencia en los dos últimos párrafos del número 5 del presente artículo.

Artículo 22. Calendario laboral

En cada centro de trabajo deberá existir un cuadro horario elaborado por la dirección de la empresa en los términos previstos en el artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 23. Vacaciones

Todo el personal afectado por este convenio disfrutará de treinta y dos días naturales cada año, no sustituibles por compensación económica, cualquiera que sea su nivel (categoría) profesional y los años que lleve en la empresa el trabajador.

El personal que ingrese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones en relación con el tiempo que lleve trabajando en la empresa. En todo caso tendrá derecho a un mínimo de quince días cuando su ingreso sea anterior al período de vacaciones fijado en este artículo, y las disfrutará dentro del indicado período. En caso de cese voluntario del trabajador, éste percibirá, en la liquidación de sus devengos, la parte proporcional de vacaciones desde su ingreso en la empresa o desde la fecha en que disfrutó las últimas vacaciones.

El disfrute de las vacaciones se efectuará mediante turno rotatorio de los niveles (categorías) afines o iguales. Los trabajadores con responsabilidades familiares tendrán preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares obligatorias.

El período de vacaciones será del 1 de mayo al 30 de septiembre. Avisando con suficiente antelación, y de acuerdo con la empresa, el trabajador podrá dividir sus vacaciones en dos períodos.

En caso de cierre por reforma, las empresas podrán hacer uso de este período para el disfrute de las vacaciones de todo el personal, siempre que lo advierta con la antelación legalmente exigible.

Los trabajadores interinos o eventuales que no hubieran disfrutado su período vacacional percibirán en la liquidación final el importe de tres días de vacaciones por cada mes trabajado o fracción mínima de veinte días.

Como excepción, el personal de los cines de verano y los situados en localidades veraniegas, se pondrán de acuerdo con la empresa para fijar el período vacacional.

El período o períodos de su disfrute se fijarán de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, de conformidad con la planificación anual de las vacaciones.

En caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda, de conformidad con el procedimiento legalmente establecido.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

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

TÍTULO V**Permisos, licencias y excedencias****Artículo 24. Permisos**

Se tendrá derecho a los permisos retribuidos que a continuación se indican:

- a) Diecisiete días naturales en caso de matrimonio del trabajador.
- b) Cinco días naturales en los casos de nacimiento de hijos, fallecimiento, operación con hospitalización o enfermedad grave de cónyuge, hijos, padres y hermanos de uno u otro cónyuge; dos días naturales en el caso de fallecimiento o enfermedad grave de abuelos y nietos por consanguinidad o afinidad.

Cinco días naturales por hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

- c) Dos días naturales por traslado del domicilio habitual.
- d) Un día en caso de bautizo o primera comunión de hijos, nietos y hermanos; un día en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos.

En caso de desplazamiento, por los motivos anteriores, a otra localidad distinta a la que el trabajador tenga su residencia y que diste de ésta 100 o más kilómetros, dos días más en cada caso.

- e) El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más de un 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

- g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo 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.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad, o bien acumularlo en jornadas completas disfrutando, en este caso, de quince días y continuados de descanso, que deberán disfrutarse dentro del período de nueve meses a contar desde el nacimiento del hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

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

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del

trabajo durante una hora. 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 i) de este artículo.

h) Previo aviso y debida justificación de las circunstancias que a continuación se indican, durante el tiempo indispensable para acudir a visitas médicas, coincidentes con el horario de trabajo, al objeto de acompañar a familiares dependientes que convivan con el trabajador solicitante. El número de visitas por este motivo no podrá exceder de tres al año.

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

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

El progenitor, adoptante, 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 aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

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

j) La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados g) e i) de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados g) e i) de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley de la Jurisdicción Social.

Asimismo, se estará a lo dispuesto en la Ley 3/2007, de 22 de marzo (RCL 2007, 586), para la Igualdad efectiva entre Hombres y Mujeres, o normativas posteriores que la desarrollen.

k) Los trabajadores tendrán derecho a dos días retribuidos para asuntos propios con carácter anual.

Las empresas vendrán obligadas a la concesión de dichos días para asuntos propios, debiendo cumplirse las siguientes condiciones:

I. En la medida de lo posible se preavisará con el tiempo suficiente de antelación siendo el preaviso mínimo de una semana, salvo acuerdo con la empresa.

II. No podrá coincidir con dicho permiso más de un trabajador por cada nivel (categoría). En caso de coincidir en la petición dos trabajadores del mismo nivel (categoría) prevalecerá la petición que se haya formulado en primer lugar.

III. Será necesario acuerdo con la empresa durante el período de vacaciones escolares de Navidad, Semana Santa y festivos anuales.

Artículo 25. Excedencias por conciliación de la vida familiar.-

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

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

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

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

El periodo en que el trabajador permanezca en esta situación de excedencia, para el cuidado de familiares, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o nivel (categoría) equivalente.

No obstante, cuando el trabajador 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.

TÍTULO VI

Nacimiento, cuidado de familiares y lactancia

Artículo 26. Suspensión del contrato por maternidad.

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado del 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.

En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su 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 se determine reglamentariamente.

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 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.

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 reglamentariamente se desarrolle.

En el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cada progenitor dispondrá de un periodo de suspensión de seis semanas a disfrutar a tiempo completo 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. Junto a las seis semanas de disfrute obligatorio, los progenitores/as podrán disponer de un total de dieciséis semanas de disfrute voluntario que deberán disfrutar de forma ininterrumpida 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, de conformidad con lo previsto en el artículo 48.5 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores. Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de diez semanas sobre las dieciséis semanas totales de disfrute voluntario, quedando las restantes sobre el total de las dieciséis semanas a disposición del otro progenitor. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las dieciséis semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, 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 el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 48 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado y en los de suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

En lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en el citado artículo 48 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y demás normas complementarias de aplicación.

Artículo 27. Suspensión del contrato por paternidad.-

En el caso de nacimiento, el otro progenitor contará con un periodo de suspensión total de doce semanas, de las cuales las cuatro primeras deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto. La madre biológica podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta dos semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio. El disfrute de este periodo por el otro progenitor, así como el de las restantes ocho semanas, se adecuará a lo dispuesto en el artículo 48.4 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

A partir del 1 de enero de 2021, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores y disposición transitoria decimotercera del mismo texto legal, el otro progenitor contará con un periodo de suspensión total de dieciséis semanas.

TÍTULO VII

Salud laboral, IT, accidentes

Artículo 28. Salud laboral

En esta materia será de aplicación la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y los numerosos reglamentos dictados en desarrollo de la misma.

De conformidad con lo establecido en el artículo 37.1 de la citada Ley de 8 de noviembre de 1995, los delegados de prevención tendrán el crédito horario previsto en el apartado e) del artículo 68 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, para la realización de las actividades que les son propias.

Las empresas efectuarán las evaluaciones de riesgos laborales establecidas en la Ley y darán cuenta del resultado de las mismas a los representantes legales del personal. Se efectuará una planificación de la acción preventiva a llevar a cabo a través de los servicios de prevención que deban constituirse.

Las empresas efectuarán la vigilancia de la salud de los trabajadores de conformidad con lo previsto en la mencionada Ley 31/1995 de 8 de noviembre, con respeto de la confidencialidad relativa al estado de salud de cada trabajador.

Allí donde sea preceptivo se establecerán las medidas y planes exigibles en materia de situaciones de emergencia, informando y formando al personal en relación con los mismos.

Artículo 29. Seguridad en el trabajo

El personal de cabina no estará obligado a proceder a la sustitución de las lámparas xenón cuando la empresa no le provea de máscara, guantes y peto de protección.

Artículo 30. Aseo e higiene

Las empresas facilitarán a los trabajadores toalla y jabón; al personal de cabina, electricistas y conserjes se les entregará una bata, en ambos casos y siempre que lo soliciten; la limpieza de las prendas y toallas serán realizadas por los trabajadores que las usen. Las referidas prendas se renovarán anualmente.

Las empresas que exijan uniforme estarán obligadas a entregar al personal dos al año: uno en invierno y otro en verano. La conservación y limpieza de los uniformes será por cuenta de los propios usuarios.

Artículo 31. Accidentes

En caso de accidente laboral, la empresa complementará desde el día primero al 120, exclusivamente, la prestación que recibe el trabajador, hasta el 25 por 100, sin que ambas prestaciones sumadas puedan exceder del 100 por 100 de su salario. A partir del día 121 el trabajador percibirá exclusivamente las prestaciones que en cada momento señalen las normas sobre la materia.

Artículo 32. Enfermedad

En caso de enfermedad del trabajador desde el primer día al tercero, la empresa abonará el 100 por 100 del salario. Del cuarto a los veinte días, ambos inclusive, complementarán el 100 por 100 de su salario conjuntamente con la Seguridad Social. En caso de hospitalización, el trabajador enfermo percibirá durante todo el período de la misma y su convalecencia la percepción que le corresponda por la Seguridad Social, complementada por la empresa en un 25 por 100. Estos plazos se entienden para una enfermedad ininterrumpida.

No obstante lo establecido en el párrafo anterior, la comisión mixta paritaria que se establece en el presente convenio podrá suspender los beneficios para el trabajador cuando, previa denuncia del caso, tal comisión compruebe que la baja por enfermedad haya sido obtenida o se mantenga realmente con actos que no justifiquen dicha baja.

Artículo 33. Póliza de seguros.

La empresa suscribirá una póliza de seguros colectiva que cubra las contingencias de muerte natural, por accidente no laboral, por enfermedad profesional o accidente de trabajo y por invalidez permanente absoluta derivada de accidente de trabajo. Los capitales que garantice dicha póliza serán de 2.043 € en caso de muerte natural o por accidente no laboral, 6.129 € por muerte por accidente de trabajo o enfermedad profesional y 8.172 € por incapacidad permanente y absoluta derivada de accidente de trabajo.

TÍTULO VIII**Retribuciones****Artículo 34. Revisión salarial**

Los incrementos salariales pactados para toda la vigencia del presente convenio son los siguientes:

Año 2020: El incremento salarial será equivalente a un uno por ciento (1%), resultado de incrementar al IPC de 2019 (0'8%) un 0'2%.

En las tablas salariales anexas a este convenio ya figuran los incrementos pactados para 2020, año de vigencia del presente convenio.

Artículo 35. Gratificación de permanencia

El trabajador que, pudiendo acceder a su prestación por jubilación ya sea de forma anticipada u ordinaria, decida extinguir su contrato de trabajo, percibirá, en concepto de premio o gratificación de permanencia, las cantidades que se indican a continuación en función de los años de antigüedad en la empresa, siempre y cuando su edad no sea superior a los sesenta y cinco años:

Trabajadores con más de cuarenta años de antigüedad en la Empresa	2.223,62 euros
Trabajadores con más de treinta y cinco años de antigüedad en la Empresa	1.945,79 euros
Trabajadores con más de treinta años de antigüedad en la Empresa	1.667,95 euros
Trabajadores con más de veinticinco años de antigüedad en la Empresa	1.389,16 euros
Trabajadores con más de veinte años de antigüedad en la Empresa	1.112,30 euros
Trabajadores con más de quince años de antigüedad en la Empresa	834,45 euros

Artículo 36. Prestación en caso de fallecimiento

La viuda, viudo o hijos solteros, padre o madre del trabajador soltero, cuando convivan con él, o en su defecto, la persona que conviviere con él y a sus expensas, una vez lo justifique debidamente, tendrá derecho a un subsidio que cobrará una sola vez, y que consistirá en el importe de tres mensualidades del salario que estuviese percibiendo el trabajador fallecido y estará exenta de cotización a la Seguridad Social.

Artículo 37. Pagas extraordinarias

Se establecen las siguientes pagas extraordinarias, compuestas de salario base y antigüedad: Una paga de treinta días en el mes de julio, otra de igual cuantía en el mes de diciembre, una paga de quince días en marzo y otra de quince días en octubre.

Las pagas extraordinarias correspondientes a julio y diciembre se harán efectivas no más tarde del día 20 de los meses respectivos.

El personal que ingrese en el transcurso del año natural tendrá derecho a la parte proporcional de estas pagas en relación con el tiempo que trabaje en la empresa.

Artículo 38. Devolución y recogida del programa

El personal que realice la recogida y devolución de los programas en cada cine percibirá por cada vez que lleve a cabo este servicio completo (recogida y devolución) la cantidad fija de 22,52 euros para el año 2020, en concepto de plus de transporte que, en consecuencia, no tendrá carácter salarial, por lo que no estará sujeta al pago de la Seguridad Social (salvo que se establezca la obligación de cotizar sin que por ello pierda su carácter extrasalarial), antigüedad o cualquier otro concepto de tipo salarial.

Si los trabajos a que se refiere el párrafo precedente (recogida y devolución) se realizaran en días diferentes, en lugar de los 22,52 euros, percibirá por cada uno de ellos 13,48 euros para el citado ejercicio 2020.

Artículo 39. Montaje de programa

El operador que realice el montaje del programa fuera de su jornada laboral percibirá por este trabajo 29,98 euros para el año 2020. Igual percepción recibirá el jefe de cabina, nivel (categoría) a extinguir, en los cines donde no exista el nivel (categoría) de operador. En todo caso, esta cantidad la percibirá quien realmente monte el programa.

Artículo 40. Complementos de antigüedad

Consistirá en un sistema de trienios a razón de 42,42 euros lineales por trienio en 2020, importe igual para todos los niveles (categorías) profesionales, con un máximo de seis trienios.

La antigüedad se computará desde el ingreso del trabajador en la empresa, aunque la relación laboral hubiese comenzado por medio de un contrato temporal.

En ningún caso, el importe de la cantidad abonada en concepto de antigüedad podrá exceder del 25 por 100 sobre el salario base, salvo en la aplicación de sexto y último trienio en el que se podrá exceder de dicho porcentaje sobre el salario base.

No obstante lo anterior, se respetarán como condiciones más beneficiosas y derechos adquiridos las cuantías superiores que se acrediten a título individual.

Artículo 41. Plus de cabina

Para todo el personal de cabina, con independencia de la entrega de material o herramienta de trabajo que será siempre por cuenta de la empresa, y con el fin de que se ocupe de mantener todos los elementos necesarios para el normal desenvolvimiento de la proyección, se establece en concepto de gastos de conservación y desgaste de útiles y herramientas las siguientes:

Cantidades:

	€/mes precios 2020
Jefe técnico (categoría a extinguir)	74,62 euros
Jefe de cabina (categoría a extinguir)	74,62 euros
Operador/a	50,68 euros
Ayudante (categoría a extinguir)	33,06 euros

a) Estos pluses se cobrarán durante el tiempo realmente trabajado.

b) En el supuesto de que las empresas no sustituyeran al trabajador durante el disfrute de las vacaciones, el plus que correspondiera percibir al sustituto será distribuido entre los demás trabajadores de cabina.

Artículo 42. Anticipos

El trabajador podrá solicitar anticipos a cuenta del importe del salario ya devengado, antes de llegar el día señalado para el pago.

Artículo 43. Abono de la retroactividad salarial

Con carácter general, las empresas se comprometen a hacer efectivos a su personal en el plazo de quince días a partir de la comunicación de la Dirección General de Trabajo de la Comunidad de Madrid del acuerdo de inscripción del convenio, los conceptos salariales correspondientes a los atrasos. Si transcurrido este plazo de quince días no se hubiesen abonado deberá efectuarse en el mes siguiente, teniendo un recargo por mora, en este caso, del 10 por 100.

Artículo 44. Taquilleros/as y dependientes/as

En ningún caso el personal de taquilla tendrá la obligación de trasladar cantidades de dinero fuera del recinto del local.

Será la persona designada por la empresa quien abastecerá el cambio de dinero necesario así como de efectuar la comprobación de la liquidación diaria.

El personal de taquilla, en ningún caso, estará obligado a prestar fianza.

El personal de taquilla y dependientes/as percibirá la cantidad de 523,81 euros para el ejercicio 2020, en concepto de quebranto de moneda por las posibles pérdidas que sufra en la manipulación de las cantidades de dinero que se produzcan en la taquilla.

TÍTULO IX**Derechos sindicales****Artículo 45. Derechos sindicales**

Las facultades y garantías de los representantes legales de los trabajadores en el seno de las empresas serán las reconocidas en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás normas complementarias de aplicación.

Artículo 46. Elecciones en las empresas

Las empresas facilitarán la realización de elecciones en los centros de trabajo donde corresponda durante la vigencia del convenio. Asimismo, consentirán la colocación en los tabloneros informativos de propaganda laboral electoral de las centrales sindicales y asociaciones profesionales.

TÍTULO X**Régimen disciplinario****Artículo 47. Faltas**

1. Las faltas se clasificarán, según su gravedad, en leves, graves y muy graves.

2. Faltas leves:

Las faltas que así sean calificadas por su poca gravedad tendrán, principalmente, una finalidad correctora de comportamientos no deseables.

A título de ejemplo, se indican las siguientes:

- Faltas de puntualidad, injustificadas, que no superen tres en un mes.
- Incumplimiento del deber de comunicar la justificación de una ausencia.
- Faltar un día al trabajo sin causa que lo justifique y sin mayores consecuencias.
- Pequeños descuidos en la conservación del material.

-Falta de aseo y limpieza personal.

-Ausentarse del puesto de trabajo durante la realización del mismo, sin justificar, por tiempo breve y sin mayores consecuencias.

3. Faltas graves:

Se considerarán faltas graves todos los incumplimientos y conductas inadecuadas que tengan cierta gravedad.

A título de ejemplo, se indican las siguientes:

-Simular la presencia de otro compañero fichando o firmando por él, pedir permiso alegando causa no existente y otros actos semejantes que puedan proporcionar a la empresa una información falsa.

-Más de tres faltas de puntualidad en un mes sin justificación.

-Faltar al trabajo dos días en un mes sin justificación.

-La repetición de varias faltas leves dentro de un período de seis meses.

-Ausentarse sin licencia del centro de trabajo.

4. Faltas muy graves:

A título de ejemplo se indican las siguientes:

-Los malos tratos de palabra u obra a sus superiores, compañeros y subordinados.

-El fraude, hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros, que produzca perjuicio grave a la empresa.

-La deslealtad, el abuso de confianza y, en general, los actos que produzcan perjuicio grave a la empresa.

-El trabajar para otra empresa cuando suponga incurrir en competencia desleal.

-La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

-La falta de aseo reiterada y alarmante que produzca deterioro a la imagen de la empresa.

-El abuso de autoridad de los superiores en cualquier nivel será siempre considerado como falta muy grave.

-El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual al empresario o a las personas que trabajan en la empresa. El acoso sexual y moral.

-La repetición de varias faltas graves dentro de un período de doce meses.

La enumeración de las faltas que anteceden no son limitativas, sino simplemente enunciativas.

Artículo 48. Sanciones

1.- La potestad sancionadora corresponde en exclusiva al empresario, quien tendrá la responsabilidad de ejercitarla de buena fe y sin incurrir en discriminaciones.

Para ello, antes de imponer sanciones por faltas graves o muy graves, será necesario otorgar un trámite de audiencia por escrito al trabajador, el cual no podrá exceder de un mes sobre la base de que sea oído el inculcado y de que se le admitan cuantas pruebas ponga en su descargo.

En el caso de falta muy grave, si el trabajador estuviese afiliado a algún sindicato y al empresario le constase fehacientemente tal hecho deberá dar audiencia previa a los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente a dicho sindicato o, en su defecto, al delegado de personal o al comité de empresa.

2.- Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

3.- Por faltas leves podrán imponerse cualquiera de las sanciones siguientes:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de uno a dos días.

4.- Por faltas graves se podrán imponer cualquiera de las sanciones siguientes:

- Inhabilitación temporal para la promoción profesional de uno a cinco años.
- Suspensión de empleo y sueldo de cinco a veinte días.

5.- Por faltas muy graves se podrán imponer cualquiera de las sanciones siguientes:

- Suspensión de empleo y sueldo de veintidós días a seis meses.
- Despido disciplinario.

6.- En la calificación de la falta y la graduación de la sanción se atenderá, como circunstancias agravantes y/o atenuantes de la responsabilidad, entre otras, a la magnitud de los hechos, a la intencionalidad del infractor, al perjuicio causado, a la existencia de precedentes, y a cualquier otra circunstancia, incluso las de tipo subjetivo, que hubiese intervenido en la comisión de los hechos constitutivos de la falta.

7.- Prescripción de las sanciones.

Aquellas sanciones que hayan sido aplicadas en cualquiera de sus calificaciones y que consten en los expedientes personales de los sancionados perderán su eficacia jurídica y prescribirán como agravante transcurridos los plazos siguientes desde su imposición si no hubiese reincidencia:

- Faltas leves: Seis meses.
- Faltas graves: Dieciocho meses.
- Faltas muy graves: Treinta y seis meses.

TÍTULO XI

Comisiones paritarias

Artículo 49. Comisión mixta paritaria

Como órgano de interpretación, vigilancia y arbitraje del presente convenio, y de conciliación, se crea la comisión paritaria, que estará integrada por tres miembros representantes de la Federación de Cines de España y Sociedad de Empresarios de Cine de España, y por tres miembros representantes de los trabajadores afectados por este convenio, cuyos componentes son:

Representación de los trabajadores:

Titulares:

CCOO: Adriana González Blázquez y Fernando González Álvarez

UGT: Olga González López.

Representación de los empresarios:

FECE: Mariana Ruiz Villalpando, Yolanda Valverde Martín y Eva María Vallés Novel.

Las partes intervinientes podrán nombrar miembros suplentes para que acudan a las reuniones correspondientes.

La comisión mixta paritaria se reunirá por iniciativa de cualquiera de las entidades que han negociado el convenio por medio de comunicación escrita a las demás entidades, en la que se expresará claramente la petición que se somete a la intervención de la comisión. La comisión deberá reunirse en el plazo de siete días hábiles (descontándose los sábados, domingos y festivos) contados a partir de la fecha de recepción de la petición y sus decisiones serán comunicadas por escrito a las partes intervinientes.

La comisión, si lo estima oportuno, podrá citar de comparecencia a la empresa y/o al trabajador que se vea afectado por la consulta o petición de arbitraje.

La comisión paritaria intervendrá en todas las materias y cuestiones previstas en el Estatuto de los Trabajadores y fundamentalmente en cuanto a lo dispuesto en los artículos 41.6, 82.3 y artículo 91 de dicho Texto Legal.

En aplicación de lo dispuesto en el apartado e) del artículo 85 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, la comisión paritaria tendrá facultades para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, así como establecimiento de los procedimientos y plazos de actuación de esta comisión, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del mismo Texto Legal.

La intervención de la comisión paritaria prevista en este artículo para las discrepancias y/o conflictos de orden colectivo, se efectuará, con carácter voluntario y por tanto no obligatorio, a instancia de una de las partes afectadas por el conflicto o discrepancia de que se trate, salvo en aquellos supuestos en los que dicha intervención se estime necesaria a tenor de lo dispuesto en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones concordantes. Una vez dictada resolución por la comisión paritaria o transcurrido el plazo de siete (7) días hábiles a que se ha hecho referencia con anterioridad, sin que dicha comisión se haya pronunciado sobre la cuestión sometida a su consideración, quedará libre y expedita la vía del sistema extrajudicial de solución de conflictos y, tras el agotamiento de dicha vía, el cauce jurisdiccional.

Las partes firmantes del presente convenio colectivo se someten expresa y colectivamente a los procedimientos de conciliación y mediación previstos en su Disposición Adicional Primera.

Cuando cualquiera de las partes intervinientes en un proceso de orden colectivo, en los términos y materias previstas en el Estatuto de los Trabajadores, opte por la intervención de la comisión paritaria, deberá formular por escrito la solicitud de mediación en la sede de la Comisión sita en FECE, calle c/ Campoamor nº 9, Esc. Dcha. 1º, 28004-Madrid, o la que se establezca en el futuro.

Artículo 50. Comisión paritaria sectorial para la formación, seguridad y salud laboral

Esta comisión continuará su funcionamiento de conformidad con su reglamento de aprobación.

Artículo 51. Procedimiento especial en caso de modificación de condiciones y de inaplicación del régimen retributivo previstas en el Convenio

1.- Requisitos legales previos

De conformidad con lo previsto en el artículo 85.3.c) del Estatuto de los Trabajadores, para – la modificación sustancial colectiva de condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio – excepto la jornada– y la inaplicación del régimen salarial establecido en el presente convenio, y durante la vigencia del mismo, las partes seguirán los trámites regulados en el artículo 41.4 y 82.3, respectivamente, del Estatuto de los Trabajadores cuando concurren los requisitos exigidos legalmente.

2.- Comunicación del Acuerdo obtenido

En caso de obtenerse acuerdo entre las partes (empresa y representantes de los trabajadores) deberá ser notificado el texto del acuerdo a la comisión paritaria y a la autoridad laboral.

3.- Procedimiento en caso de discrepancias (art.41.6 y 82.3 ET)

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes someterá la discrepancia a la comisión paritaria, que se tramitará en la forma y plazos siguientes.

3.1.- Inicio

El procedimiento se iniciará mediante escrito dirigido a la comisión paritaria del convenio colectivo para las empresas de exhibición cinematográfica de la Comunidad de Madrid, en el domicilio que se indica en el artículo 49 del convenio, haciendo constar expresamente:

Nombre, apellidos, domicilio y DNI del o de los solicitantes (o denominación social, domicilio y CIF, en caso de ser persona jurídica) y en todo caso la dirección de correo electrónico, si la tuviera.

Identificación y justificación de la representación en que actúa.

Y exposición clara del objeto del período de consultas y de la discrepancia o discrepancias surgidas, así como la pretensión concreta, acompañando la documentación que interese a su derecho.

3.2.- Reunión de la Comisión Paritaria

La comisión paritaria se reunirá en plazo máximo de 7 días hábiles –excluyendo sábados, domingos y festivos– desde la fecha de la recepción del escrito de inicio para conocer y deliberar respecto a las discrepancias sometidas a su consideración.

Se considerará válidamente constituida la comisión paritaria si comparecen, al menos, un componente por cada una de las Asociaciones empresariales y Sindicatos que la componen, que mantendrán la representatividad que corresponde a su Asociación empresarial o Sindicato en el seno de la misma.

La comisión paritaria, de oficio o a petición de parte, podrá convocar de comparecencia conjunta a las partes afectadas para completar la información, en cuyo caso dicha comparecencia deberá realizarse dentro del plazo para emitir la resolución.

3.3.- Resolución de la Comisión Paritaria

Las resoluciones de la comisión paritaria se adoptarán por mayoría de cada una de las partes, empresarial y social.

3.3.1.- Resolución con Acuerdo

En caso de existir acuerdo en el seno de la comisión paritaria, ésta emitirá su resolución en el plazo máximo de 7 días hábiles –excluyendo sábados, domingos y festivos– desde la fecha de la recepción del escrito de inicio, que remitirá al solicitante por correo certificado o por correo electrónico.

3.3.2.- Resolución con Desacuerdo

En caso de que la comisión paritaria no llegase a un acuerdo respecto a la consulta o conflicto colectivo planteado, se levantará acta del desacuerdo, lo que se comunicará a las partes interesadas en el plazo de 7 días hábiles –excluyendo sábados, domingos y festivos– desde la fecha de la recepción del escrito de inicio, quedando expedita la vía judicial o extrajudicial que, en su caso, proceda.

3.3.3.- Inexistencia de Resolución

Si en el plazo de 7 días hábiles –excluyendo sábados, domingos y festivos–, desde la recepción del escrito de inicio por la comisión paritaria, ésta no se hubiera reunido o, habiéndose reunido, no hubiera emitido resolución, quedará expedita la vía judicial o extrajudicial que, en su caso, proceda.

3.4.- impugnación del Acuerdo de la Comisión Paritaria

Los acuerdos adoptados por la comisión paritaria podrán impugnarse por la vía judicial o extrajudicial que, en su caso, proceda.

Disposición Adicional Primera

Solución extrajudicial de conflictos

Las partes firmantes del presente convenio se someten expresamente al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y a los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y de dicho Instituto Laboral y su reglamento, así como a los procedimientos de arbitraje que se soliciten a instancias de las partes sobre las siguientes cuestiones:

1. Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria.
2. Solución de los conflictos colectivos sobre interpretación y aplicación de este convenio colectivo o de cualesquiera otros que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación.

Disposición Adicional Segunda

Formación continua

Las partes firmantes del presente convenio colectivo se remiten en esta materia a los Acuerdos Nacionales de Formación Continua, en la medida que resulten de aplicación al ámbito territorial del presente convenio, a cuyo efecto y sin perjuicio de lo previsto en el artículo 51 del presente texto, manifiestan su voluntad de adherirse a cuantas iniciativas se produzcan en el sector y para el citado ámbito territorial.

Disposición Adicional Tercera

Parejas de hecho

Se reconocen los mismos derechos que el convenio contempla para los cónyuges en matrimonio a las personas que no habiéndose casado entre ellos conviven en unión afectiva, estable y duradera, previa justificación de estos extremos mediante la certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho. Dicha certificación podrá sustituirse, en aquellas poblaciones donde no exista registro oficial, mediante acta notarial.

En el supuesto de conflictos de intereses con terceros, el reconocimiento del derecho que corresponda se realizará de conformidad con la resolución que, de manera firme, se dicte por la autoridad administrativa o judicial competente, conforme al ordenamiento positivo vigente.

Disposición Adicional Cuarta

Prueba de Películas

El personal que realice sesiones de prueba fuera de su jornada laboral normal, pero dentro de la jornada laboral máxima autorizada, percibirá como mínimo el importe de dos horas de trabajo, valoradas a prorrata. Se entiende por prueba la comprobación y control de la película que se vaya a proyectar en el local.

El resto de las sesiones de prueba se abonarán con un mínimo de dos horas con un incremento del 100 por 100, salvo las nocturnas que llevan un incremento del 125 por 100. Si las pruebas son nocturnas se abonará un plus de transporte de 8,55 euros para el año 2020.

Disposición Adicional Quinta

Igualdad de trato

Todas las personas gozarán de los derechos derivados del principio de igualdad de trato, quedando expresamente prohibida cualquier discriminación por razón de género.

El principio de igualdad efectiva supone la ausencia de cualquier discriminación directa o indirecta por razón de sexo y especialmente las derivadas de maternidad, asunción de obligaciones familiares y estado civil.

Todas las empresas asumen el principio de igualdad de trato y respetarán y aplicarán la LEY ORGANICA 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Aquellas empresas que no lo tuvieran ya establecido se comprometen a cumplir el artículo 48 de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de hombres y mujeres y aplicar un protocolo de acoso y ponerlo en conocimiento de la plantilla, a los efectos de que se conozca el modo de actuación en supuestos que puedan presentarse frente a determinadas conductas relacionadas con los aspectos citados. A título orientativo se establece un modelo de actuación en el Anexo I.

ANEXO I**PROTOCOLO ORIENTATIVO DE ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN LAS EMPRESAS DE EXHIBICIÓN CINEMATOGRAFICA DE LA COMUNIDAD DE MADRID**

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con la representación laboral unitaria y, en su caso, con la representación sindical, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Tanto la representación unitaria como la sindical deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo, informando a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos sobre los que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

1. Definición.- El artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define el acoso sexual como cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo y el acoso por razón de sexo como cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio,

2. Protocolo de actuación de las empresas en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Los principios en los que el protocolo de actuación se basa son la eficacia y efectividad de los procedimientos, así como la celeridad y la confidencialidad de los trámites.

Cada empresa nombrará un agente de igualdad que podrá ser el delegado o delegada de personal o una persona elegida por acuerdo mayoritario de la plantilla. Dicho agente de igualdad podrá negociar medidas en cada empresa, como campañas informativas o acciones de formación y a su vez será la persona encargada de llevar a cabo el procedimiento informal y formal.

a) Procedimiento informal.- En atención a que en la mayoría de los casos lo que se pretende simplemente es que la conducta indeseada cese, se valorará la posibilidad de seguir un procedimiento informal, en virtud del cual la propia persona interesada explique al agente de igualdad que la persona denunciada muestra el comportamiento indeseado, que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva o incómoda, y que interfiere en su trabajo, a fin de cesar en la misma.

El presente procedimiento podría ser adecuado para los supuestos de acoso laboral no directo sino ambiental, en los que lo que se ve afectado es el entorno laboral, creándose un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil.

b) Procedimiento formal.- En los supuestos en los que, por tratarse de un acoso directo, por las circunstancias del caso, o por haberse intentado sin éxito el procedimiento informal, éste no resulte adecuado, se iniciará un procedimiento formal.

1. El procedimiento formal se iniciará con la presentación de una denuncia, que podrá ser realizada por la persona afectada o por cualquier testigo, en el que figurará la identificación de la víctima y denunciante y la identificación del responsable o responsables de los mismos, así como de los posibles testigos, el listado de incidentes, lo más detallado posible. La persona a la que irá dirigida el escrito será al agente de igualdad de la empresa y al representante legal o sindical de la plantilla.

2. La presentación del escrito dará lugar a la inmediata apertura de un expediente informativo, encaminado a la averiguación de los hechos, dándose trámite de audiencia a todos los intervinientes, incluidas las representaciones unitarias y, en su caso, sindical si no se opusiera la persona interesada, y practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias a fin de dilucidar la veracidad de los hechos acaecidos.

Todas las personas que sean citadas por el agente de igualdad deberán colaborar para el esclarecimiento de los hechos.

3. Durante la tramitación de tales actuaciones se posibilitará a los implicados, si éstos así lo desean, el cambio en el puesto de trabajo, siempre que ello sea posible, hasta que se adopte una decisión al respecto.

4. La intervención de todos los actuantes, incluidos los posibles testigos y en su caso los representantes unitarios o sindicales del personal, deberá observar el carácter confidencial de las actuaciones, por afectar directamente a la intimidad, dignidad y honorabilidad de las personas. Se observará el debido respeto tanto a la persona que ha presentado la denuncia como a la persona objeto de la misma.

5. La fase de de investigación concluirá con un informe en el plazo de 10 días laborales desde el inicio del procedimiento. Si hay constatación de la existencia de acoso sexual o por razón de sexo se comunicará a la Dirección de la empresa ya que es constitutiva de falta muy grave.

Cuando la constatación de los hechos no sea posible, y no se adopten por tanto medidas disciplinarias, en ningún caso se represaliará al denunciante, antes al contrario, se supervisará con especial atención la situación para asegurarse que el acoso no se produce. Asimismo, y siempre que ello sea posible, se procurará una organización del trabajo que impida el contacto continuo de los afectados.

No obstante, si la conducta de acoso sexual o acoso por razón de sexo supone o implica por su evidencia, notoriedad o gravedad, un ataque directo o inmediato a la dignidad se podrá acudir al procedimiento que corresponda a las conductas tipificadas en el artículo 184 del Código Penal.

TABLAS SALARIALES 2020

GRUPOS PROFESIONALES		MES	MEDIA PAGA	AÑO	QUING. MES	TRIENIO MES	MATINAL	H. E. MATINAL	PLUS ALMUERZO	GOLFA
GRUPO I										
NIVEL 1 (OFICIAL ADMIN)		1.056,14	528,08	15.842,26	79,21	42,42	29,27	5,08	23,97	42,22
NIVEL 2 (AUXILIAR ADMIN)		933,33	466,5	14.000	69,99	42,42	29,27	5,08	23,97	42,22
GRUPO II										
NIVEL 1 (TAQUILLERO/A-DEPENDIENTES-TELEOPERADOR/A)		1.058,55	529,27	15.878,18	79,39	42,42	30,82	5,80	23,97	43,76
NIVEL 2 (MANTENIMIENTO)		977,00	488,50	14.655,03	73,28	42,42	29,27	5,08	23,97	42,22
NIVEL 2 (PORTERO/A-ACOMODADOR/A)		977,00	488,50	14.655,03	73,28	42,42	29,27	5,08	23,97	42,22
NIVEL 3 (LIMPIEZA)		942,84	471,42	14.142,57	70,71	42,42	29,27	5,08	23,97	42,22
GRUPO III										
NIVEL 1 (OPERADOR/A DE CABINA-ENCARGADO/A)		1.552,01	776,00	23.280,04	116,40	42,42	38,63	11,89	23,97	51,58
GRUPOS PROFESIONALES CON ANTIGUAS CATEGORÍAS A EXTINGUIR										
GRUPO I										
OFICIAL ADMIN. 2ª		1.016,00	508,00	15.240,01	76,20	42,42	29,27	5,08	23,97	42,22
GRUPO II										
JEFE DE NEGOCIADO-REPRESENTANTE		1.131,76	565,88	16.976,26	84,88	42,42	38,26	10,13	23,97	51,22
JEFE DE CIRCUITO		1.171,57	585,79	17.573,56	87,87	42,42	29,27	5,08	23,97	42,22
INSPECTOR/A DE LOCALES		1.086,45	543,23	16.296,68	81,49	42,42	29,27	5,08	23,97	42,22
OFICIAL ELECTRICISTA		1.056,49	528,25	15.847,38	79,23	42,42	29,27	5,08	23,97	42,22
ENCARGADO/A DE PERSONAL		941,47	470,74	14.122,08	70,61	42,42	29,27	5,08	23,97	42,22
CONSERJE-SERENO-OTROS OFICIOS		956,95	478,49	14.354,41	71,77	42,42	29,27	5,08	23,97	42,22
GRUPO III										
JEFE CABINA A		1.245,24	622,63	18.678,82	93,39	42,42	44,95	11,89	23,97	57,90
OPERADOR/A A		1.159,03	579,51	17.385,34	86,93	42,42	38,63	11,89	23,97	51,58
JEFE CABINA B		1.461,38	730,69	21.920,70	109,61	42,42	44,95	11,89	23,97	57,90
OPERADOR/A B		1.375,17	687,58	20.627,39	103,13	42,42	38,63	11,89	23,97	51,58
JEFE CABINA C		1.316,03	658,02	19.740,45	98,71	42,42	44,95	11,89	23,97	57,90
OPERADOR/A C		1.196,57	598,27	17.948,43	89,74	42,42	38,63	11,89	23,97	51,58
JEFE CABINA D Y JEFE TECNICO		1.525,00	762,49	22.874,89	114,37	42,42	44,95	11,89	23,97	57,90
JEFE CABINA E A		1.667,94	833,98	25.019,22	125,10	42,42	44,95	11,89	23,97	57,90
JEFE CABINA E B		1.738,30	869,15	26.074,51	130,37	42,42	44,95	11,89	23,97	57,90
OPERADOR/A E B		1.563,73	781,87	23.456,10	117,28	42,42	38,63	11,89	23,97	51,58
JEFE CABINA E C		1.820,24	910,12	27.303,65	136,52	42,42	44,95	11,89	23,97	57,90
OPERADOR/A E C		1.629,76	814,88	24.446,37	122,23	42,42	38,63	11,89	23,97	51,58
JEFE DE CABINA E SEPARADAS		1.586,02	793,02	23.790,41	118,95	42,42	44,95	11,89	23,97	57,90
OPERADOR/A E SEPARADAS		1.405,51	702,75	21.082,52	105,41	42,42	38,63	11,89	23,97	51,58
AYUDANTE		941,47	470,73	14.122,08	70,61	42,42	29,27	10,17	23,97	42,22

TABLAS SALARIALES 2020

GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO		FESTIVO 175 %		VALOR HORA		HORA NOCT.25 %		HORA EXTRA 75 %		HORA EXT.75+25 %	
	DIARIO	TR	DIARIO	QUI	HORA	TR	HORA	QUI	H.EX.	TR	H.EX.N.	TR
GRUPO I												
NIVEL 1 (OFICIAL ADMIN)	35,2	2,64	61,61	4,63	7,20	2,55	1,81	0,13	12,59	0,95	15,76	0,6
NIVEL 2 (AUXILIAR ADMIN)	31,11	2,32	54,44	4,08	6,36	2,55	1,59	0,12	11,14	0,84	13,92	0,6
GRUPO II												
NIVEL 1 (TAQUILLERO/A-DEPENDIENTES-TELEOPERADOR/A)	35,29	2,65	61,75	4,64	7,22	2,55	1,81	0,13	12,64	0,95	15,8	0,6
NIVEL 2 (MANTENIMIENTO)	32,56	2,44	56,99	4,27	6,67	2,55	1,67	0,12	11,67	0,88	14,56	0,6
NIVEL 2 (PORTERO/A-COMODADOR/A)	32,56	2,44	56,99	4,27	6,67	2,55	1,67	0,12	11,67	0,88	14,56	0,6
NIVEL 3 (LIMPIEZA)	31,43	2,36	55,00	4,12	6,42	2,55	1,61	0,12	11,25	0,85	14,06	0,6
GRUPO III												
NIVEL 1 (OPERADOR/A DE CABINA-ENCARGADO/A)	51,73	3,89	90,54	6,79	10,58	2,55	2,65	0,19	18,52	1,39	23,15	0,6
GRUPOS PROFESIONALES CON ANTIGUAS CATEGORÍAS A EXTINGUIR												
NIVEL I												
OFICIAL ADMINISTRATIVO 2ª	33,87	2,55	59,27	4,44	6,92	2,55	1,73	0,13	12,13	0,91	15,15	0,6
NIVEL II												
JEFE DE NEGOCIADO - REPRESENTANTE	37,72	2,84	66,01	4,96	7,72	2,55	1,93	0,14	13,5	1,01	16,88	0,6
JEFE DE CIRCUITO	39,06	2,93	68,35	5,13	7,99	2,55	2	0,15	13,98	1,05	17,47	0,6
INSPECTOR/A DE LOCALES	36,22	2,72	63,38	4,75	7,40	2,55	1,86	0,13	12,96	0,97	16,2	0,6
OFICIAL ELECTRICISTA	35,22	2,64	61,63	4,63	7,20	2,55	1,81	0,13	12,6	0,95	15,77	0,6
ENCARGADO DE PERSONAL	31,38	2,35	54,92	4,12	6,41	2,55	1,61	0,12	11,23	0,85	14,04	0,6
CONSERJE -SERENO - OTROS OFICIOS	31,9	2,39	55,82	4,18	6,52	2,55	1,63	0,12	11,41	0,86	14,27	0,6
GRUPO III												
JEFE DE CABINA TIPO "A"	41,51	3,11	72,64	5,45	8,48	2,55	2,12	0,15	14,86	1,11	18,57	0,6
OPERADOR/A DE CABINA TIPO "A"	38,63	2,9	67,61	5,07	7,90	2,55	1,98	0,14	13,83	1,04	17,29	0,6
JEFE DE CABINA TIPO "B"	48,71	3,66	85,25	6,39	9,96	2,55	2,49	0,18	17,44	1,31	21,8	0,6
OPERADOR/A DE CABINA TIPO "B"	45,83	3,44	80,22	6,02	9,37	2,55	2,35	0,17	16,41	1,22	20,51	0,6
JEFE DE CABINA TIPO "C"	43,86	3,28	76,77	5,76	8,97	2,55	2,24	0,16	15,7	1,17	19,62	0,6
OPERADOR/A DE CABINA TIPO "C"	39,88	2,99	69,80	5,23	8,16	2,55	2,04	0,15	14,28	1,07	17,85	0,6
JEFE DE CABINA TIPO "D" - JEFE TECNICO	50,83	3,81	88,96	6,68	10,39	2,55	2,6	0,19	18,19	1,36	22,75	0,6
JEFE DE CABINA TIPO "E" a)	55,6	4,17	97,29	7,29	11,37	2,55	2,85	0,21	19,91	1,49	24,88	0,6
JEFE DE CABINA TIPO "E" b)	57,94	4,34	101,40	7,61	11,85	2,55	2,97	0,22	20,74	1,56	25,93	0,6
OPERADOR/A DE CABINA TIPO "E" b)	52,13	3,91	91,21	6,84	10,67	2,55	2,67	0,19	18,65	1,4	23,32	0,6
JEFE DE CABINA TIPO "E" c)	60,67	4,56	106,18	7,96	12,41	2,55	3,1	0,23	21,72	1,63	27,15	0,6
OPERADOR/A DE CABINA TIPO "E" c)	54,33	4,07	95,07	7,13	11,12	2,55	2,78	0,20	19,45	1,46	24,3	0,6
JEFE DE CABINA TIPO "E" SEPARADAS	52,86	3,97	92,53	6,94	10,82	2,55	2,7	0,20	18,93	1,42	23,65	0,6
OPERADOR/A DE CABINA TIPO "E" SEPARADAS	48,85	3,51	81,98	6,15	9,58	2,55	2,4	0,17	16,78	1,25	20,97	0,6
AYUDANTE	31,38	2,35	54,92	4,12	6,41	2,55	1,61	0,12	11,23	0,85	14,04	0,6

RECOGIDA Y DEVOLUCIÓN	2020	22,52
RECOGIDA Y DEVOLUCIÓN DÍAS DIFERENTES	2020	13,48

PLUS CABINA	2020	
JEFE CABINA	2020	74,62
JEFE TÉCNICO	2020	74,62
OPERADOR/A	2020	50,68
AYUDANTE	2020	33,06

QUEBRANTO MONEDA	2020	523,81
------------------	------	--------

SESIONES NOCTURNAS	2020	12,94
TRANSPORTE	2020	29,99
MONTAJE DE PELICULAS	2020	29,99

(03/22.298/20)



IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA**JUZGADO DE LO SOCIAL DE****6****MADRID NÚMERO 9**

EDICTO

CÉDULA DE CITACIÓN A JUICIO Y A INTERROGATORIO

ORGANO QUE ORDENA CITAR

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 9 DE Madrid.

ASUNTO EN QUE SE ACUERDA

JUICIO Nº 485/2020 PROMOVIDO POR D./Dña. STEFAN FLORIN ILIE SOBRE Despido.

PERSONA QUE SE CITA

SOFTCREAM SERVICIOS Y MANTENIMIENTO SL EN CONCEPTO DE PARTE DEMANDADA EN DICHO JUICIO.

OBJETO DE LA CITACIÓN

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

LUGAR Y FECHA EN LA QUE DEBE COMPARECER

EN LA SEDE DE ESTE JUZGADO, SITO EN C/ Princesa, 3, Planta 3 - 28008, SALA DE VISTAS Nº FI1, UBICADA EN LA PLANTA 3 EL DÍA 25/11/2020, A LAS 08:30 HORAS.

ADVERTENCIAS LEGALES

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

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

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

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

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

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

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

En Madrid, a veintiséis de agosto de dos mil veinte.

D./Dña. MARÍA DEL CARMEN MARTÍN GARCÍA
EL/LA LETRADO/A DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA

(03/20.855/20)



IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA**JUZGADO DE LO SOCIAL DE****7****MADRID NÚMERO 9**

EDICTO

CÉDULA DE CITACIÓN A JUICIO Y A INTERROGATORIO

ORGANO QUE ORDENA CITAR

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 9 DE Madrid.

ASUNTO EN QUE SE ACUERDA

JUICIO Nº 487/2020 PROMOVIDO POR D./Dña. CARLOS GARCIA MONTORO SOBRE Despido.

PERSONA QUE SE CITA

D./Dña. CARLOS GARCIA MONTORO, PRODUSER SC ANDALUZA, EXPLO-TACIONES AVICOLAS JOSE LUIS REDONDO SA, MESSUPREL SL, U.V.E. SA y MULTIOLOGIC SL EN CONCEPTO DE PARTE DEMANDADA EN DICHO JUICIO.

OBJETO DE LA CITACIÓN

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

LUGAR Y FECHA EN LA QUE DEBE COMPARECER

EN LA SEDE DE ESTE JUZGADO, SITO EN C/ Princesa, 3, Planta 3 - 28008, SALA DE VISTAS Nº FI1, UBICADA EN LA PLANTA 3 EL DÍA 25/11/2020, A LAS 09:00 HORAS.

ADVERTENCIAS LEGALES

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

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

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

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

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

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

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

En Madrid, a veintiséis de agosto de dos mil veinte.

D./Dña. MARÍA DEL CARMEN MARTÍN GARCÍA
EL/LA LETRADO/A DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA

(03/20.862/20)



IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA**JUZGADO DE LO SOCIAL DE****8****MADRID NÚMERO 9**

EDICTO

CÉDULA DE CITACIÓN A JUICIO Y A INTERROGATORIO

ORGANO QUE ORDENA CITAR

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 9 DE Madrid.

ASUNTO EN QUE SE ACUERDA

JUICIO Nº 663/2019 PROMOVIDO POR Dña. SLWINSKA ANNA DAGMARA SOBRE Reclamación de Cantidad.

PERSONA QUE SE CITA

EUROMERCHAND APLICACIONES DE MARKETING SL EN CONCEPTO DE PARTE DEMANDADA EN DICHO JUICIO.

OBJETO DE LA CITACIÓN

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

LUGAR Y FECHA EN LA QUE DEBE COMPARECER

EN LA SEDE DE ESTE JUZGADO, SITO EN C/ Princesa, 3, Planta 3 - 28008, SALA DE VISTAS Nº FI1, UBICADA EN LA PLANTA 3 EL DÍA 15/12/2020, A LAS 12:30 HORAS.

ADVERTENCIAS LEGALES

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

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

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

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

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

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

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

En Madrid, a veintiséis de agosto de dos mil veinte.

Dña. MARÍA DEL CARMEN MARTÍN GARCÍA
LA LETRADA DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA

(03/20.863/20)



IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA**JUZGADO DE LO SOCIAL DE****9****MADRID NÚMERO 9**

EDICTO

CÉDULA DE CITACIÓN A JUICIO Y A INTERROGATORIO

ORGANO QUE ORDENA CITAR

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 9 DE Madrid.

ASUNTO EN QUE SE ACUERDA

JUICIO Nº 997/2019 PROMOVIDO POR D./Dña. YACOUBA TRAORE SOBRE Reclamación de Cantidad.

PERSONA QUE SE CITA

DOMINGO TRIGO CONSTRUCCIONES SL EN CONCEPTO DE PARTE DEMANDADA EN DICHO JUICIO.

OBJETO DE LA CITACIÓN

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

LUGAR Y FECHA EN LA QUE DEBE COMPARECER

EN LA SEDE DE ESTE JUZGADO, SITO EN C/Princesa, 3, Planta 3 - 28008, SALA DE VISTAS Nº FI1, UBICADA EN LA PLANTA 3 EL DÍA 17/02/2021, A LAS 12:00 HORAS.

ADVERTENCIAS LEGALES

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

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

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

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

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

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

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

En Madrid, a 26 de agosto de dos mil veinte.

D./Dña. MARÍA DEL CARMEN MARTÍN GARCÍA
EL/LA LETRADO/A DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA

(03/20.871/20)



IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA**JUZGADO DE LO SOCIAL DE****10****MADRID NÚMERO 9**

EDICTO

CÉDULA DE CITACIÓN A JUICIO Y A INTERROGATORIO

ORGANO QUE ORDENA CITAR

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 9 DE Madrid.

ASUNTO EN QUE SE ACUERDA

JUICIO Nº 1287/2019 PROMOVIDO POR D./Dña. TIAGO ALEXANDRE DE OLIVERIA LOPES SOBRE Reclamación de Cantidad.

PERSONA QUE SE CITA

SERVICELINE SL EN CONCEPTO DE PARTE DEMANDADA EN DICHO JUICIO.

OBJETO DE LA CITACIÓN

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

LUGAR Y FECHA EN LA QUE DEBE COMPARECER

EN LA SEDE DE ESTE JUZGADO, SITO EN C/Princesa, 3, Planta 3 - 28008, SALA DE VISTAS Nº FI1, UBICADA EN LA PLANTA 3 EL DÍA 06/04/2021, A LAS 12:00 HORAS.

ADVERTENCIAS LEGALES

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

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

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

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

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

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

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

En Madrid, a veintiséis de agosto de dos mil veinte.

D./Dña. MARÍA DEL CARMEN MARTÍN GARCÍA
EL/LA LETRADO/A DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA

(03/20.876/20)



IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA**JUZGADO DE LO SOCIAL DE****11 MADRID NÚMERO 9****EDICTO****CÉDULA DE CITACIÓN A JUICIO Y A INTERROGATORIO****ORGANO QUE ORDENA CITAR**

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 9 DE Madrid.

ASUNTO EN QUE SE ACUERDA

JUICIO Nº 834/2019 PROMOVIDO POR D./Dña. ANA MARIA LOPEZ DE TENA SOBRE Materias laborales individuales.

PERSONA QUE SE CITA

D./Dña. ANA MARIA LOPEZ DE TENA EN CONCEPTO DE PARTE DEMANDANTE EN DICHO JUICIO.

OBJETO DE LA CITACIÓN

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

LUGAR Y FECHA EN LA QUE DEBE COMPARECER

EN LA SEDE DE ESTE JUZGADO, SITO EN C/Princesa, 3, Planta 3 - 28008, SALA DE VISTAS Nº FI1, UBICADA EN LA PLANTA 3 EL DÍA 01/12/2020, A LAS 11:30 HORAS.

ADVERTENCIAS LEGALES

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

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

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

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

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

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

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

En Madrid, a veintiséis de agosto de dos mil veinte.

D./Dña. MARÍA DEL CARMEN MARTÍN GARCÍA
EL/LA LETRADO/A DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA

(03/20.880/20)



IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA**JUZGADO DE LO SOCIAL DE****12****MADRID NÚMERO 9**

EDICTO

CÉDULA DE CITACIÓN A JUICIO Y A INTERROGATORIO

ORGANO QUE ORDENA CITAR

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 9 DE Madrid.

ASUNTO EN QUE SE ACUERDA

JUICIO Nº 640/2020 PROMOVIDO POR D./Dña. ANTONIA SAN GIL MURILLO SOBRE Despido.

PERSONA QUE SE CITA

HEIKE ADVISORE SERVICES SL EN CONCEPTO DE PARTE DEMANDADA EN DICHO JUICIO.

OBJETO DE LA CITACIÓN

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

LUGAR Y FECHA EN LA QUE DEBE COMPARECER

EN LA SEDE DE ESTE JUZGADO, SITO EN C/Princesa, 3, Planta 3 - 28008, SALA DE VISTAS Nº FI1, UBICADA EN LA PLANTA 3 EL DÍA 10/02/2021, A LAS 11:30 HORAS.

ADVERTENCIAS LEGALES

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

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

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

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

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

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

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

En Madrid, a veintiséis de agosto de dos mil veinte.

D./Dña. MARÍA DEL CARMEN MARTÍN GARCÍA
EL/LA LETRADO/A DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA

(03/20.882/20)



IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA**JUZGADO DE LO SOCIAL DE****13****MADRID NÚMERO 9****EDICTO
CÉDULA DE NOTIFICACIÓN**

D./Dña. MARÍA DEL CARMEN MARTÍN GARCÍA LETRADO/A DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA DEL Juzgado de lo Social nº 09 de Madrid.

Hago saber: Que en el procedimiento 1065/2019 de este juzgado de lo Social, seguido a instancia de D./Dña. SARA LUNA CASTAÑEDA frente a GRUPO EXCELTIA, S.A. sobre Procedimiento Ordinario se ha dictado la siguiente resolución:

**DILIGENCIA DE ORDENACIÓN
EL/LA LETRADO/A DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA
D./Dña. MARÍA DEL CARMEN MARTÍN GARCÍA**

En Madrid, a veintiséis de agosto de dos mil veinte.

Examinadas las actuaciones y advirtiendo un error en el EDICTO de fecha 07/07/2020 en la parte LUGAR Y FECHA EN LA QUE DEBE COMPARECER, poniendo como día 13/10/2020 a las 10.20 horas, cuando en su lugar debería poner EL DÍA 04/05/2021 A LAS 08.30 HORAS, mediante este acto se procede a su subsanación y se acuerda remitir tal corrección al BOCM, para que se publique su subsanación.

MODO DE IMPUGNACIÓN: Mediante recurso de REPOSICION ante este Juzgado, no obstante lo cual, se llevará a efecto lo acordado. El recurso deberá interponerse por escrito en el plazo de TRES días hábiles contados desde el siguiente de la notificación, con expresión de la infracción cometida a juicio del recurrente, sin cuyos requisitos no se admitirá el recurso (art 186.1 L.J.S).

Así lo acuerdo y firmo. Doy fe.

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

Y para que sirva de NOTIFICACIÓN EN LEGAL FORMA a GRUPO EXCELTIA, S.A., en ignorado paradero, expido el presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid.

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

En Madrid, a veintiséis de agosto de dos mil veinte.

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

(03/20.884/20)



IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

JUZGADO DE LO SOCIAL DE

14**MADRID NÚMERO 32****EDICTO
CÉDULA DE NOTIFICACIÓN**

D./Dña. LAURA FOJÓN CHAMORRO LETRADO/A DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA
DEL Juzgado de lo Social nº 32 de Madrid.

Hago saber: Que en el procedimiento 12/2020 de este juzgado de lo Social, seguido a instancia de D./Dña. ALFONSO MOREIRA RODRIGUEZ frente a ARMONIA PRODUCCIONES SL sobre Ejecución de títulos judiciales se ha dictado la siguiente resolución:

NÚMERO RESOLUCIÓN: 307/2020

DECRETO

En Madrid, a dieciséis de julio de dos mil veinte.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por resolución de fecha 21/1/2020 se acordó en estos autos despachar ejecución contra los bienes del deudor 2016 ARMONIA PRODUCCIONES SL a fin de dar cumplimiento forzoso a lo resuelto en sentencia recaída en los mismos.

SEGUNDO.- El importe del principal, intereses legales y costas provisionalmente calculados que aún están pendientes de pago asciende, respectivamente, a 726 euros, y 145,20 euros.

TERCERO.- Se dio audiencia por 15 días al Fondo de Garantía Salarial y a la parte ejecutante, a fin de que señalase nuevos bienes del deudor sobre los que hacer la traba e ins-tase lo que a su derecho conviniese, no formulando ese Organismo ni ejecutante alegación alguna en el plazo señalado.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

ÚNICO.- Procede declarar la insolvencia del deudor cuando no se le hayan encontrado bienes suficientes con que hacer frente al pago total de la deuda por la que se sigue el procedimiento de ejecución, tanto porque no quedan bienes conocidos pendientes de realizar (insolvencia total), como si los que aún están trabados y no han llegado a su total realización y destino son razonablemente insuficientes -a la vista del justiprecio fijado- para lograr la plena satisfacción de la deuda (insolvencia parcial, cuyo importe se determina disminuyendo la deuda aún pendiente de abono con la cuantía del justiprecio de esos bienes), bien entendido que, en cualquiera de ambos casos, dicha declaración siempre tendrá carácter provisional.

Así resulta de lo dispuesto en el art. 276 (números 2 y 3) de la L.J.S., concurriendo en el presente caso los requisitos que autorizan a un pronunciamiento de esa naturaleza.

Por todo lo cual,

PARTE DISPOSITIVA

A los efectos de las presentes actuaciones; y para el pago de 726 euros de principal; y 145,20 euros, calculados provisionalmente para intereses y costas, se declara la INSOLVENCIA PROVISIONAL total del ejecutado 2016 ARMONIA PRODUCCIONES SL, sin perjuicio de que pudieran encontrarse nuevos bienes que permitieran hacer efectiva la deuda aún pendiente de pago.

Fíjese copia de la presente resolución en el tablón de anuncios de este juzgado a los efectos de hacer constar la declaración de insolvencia del deudor (artículo 276.5 de la LJS). Asimismo, hágase entrega de los testimonios pertinentes a la parte ejecutante a fin de iniciar el correspondiente expediente ante el FONDO DE GARANTIA SALARIAL.

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

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

Así lo acuerdo y firmo. Doy fe.

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

D./Dña. LAURA FOJÓN CHAMORRO

DILIGENCIA.- Seguidamente se cumple lo acordado, y se procede a su notificación a los interesados por los medios y con los requisitos establecidos en los artículos 55 a 60 L.R.J.S. Doy fe.

Y para que sirva de NOTIFICACIÓN EN LEGAL FORMA a 2016 ARMONIA PRODUCCIONES SL, en ignorado paradero, expido el presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid.

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

En Madrid, a dieciséis de julio de dos mil veinte.

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

(03/20.857/20)



IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

JUZGADO DE LO SOCIAL DE

15**MADRID NÚMERO 32**EDICTO
CÉDULA DE NOTIFICACIÓN

D./Dña. LAURA FOJÓN CHAMORRO LETRADO/A DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA
DEL Juzgado de lo Social nº 32 de Madrid.

Hago saber: Que en el procedimiento 116/2019 de este juzgado de lo Social, seguido a instancia de D./Dña. ESPERANZA ATIENZA SANZ frente a LIMTEC GLOBAL SERVICIOS 2010 S.L. sobre Ejecución de títulos judiciales se ha dictado la siguiente resolución:

NÚMERO RESOLUCIÓN: 877/2019

DECRETO

En Madrid, a cuatro de diciembre de dos mil diecinueve.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por resolución de fecha 29/5/2019 se acordó en estos autos despachar ejecución contra los bienes del deudor LIMTEC GLOBAL SERVICIOS 2010 SL a fin de dar cumplimiento forzoso a lo resuelto en sentencia recaída en los mismos

SEGUNDO.- El importe del principal, intereses legales y costas provisionalmente calculados que aún están pendientes de pago asciende, respectivamente, a 3.059,93 EUROS, y 611,99 euros, una vez ya realizados los bienes que se le han hallado y hecho pago con su importe.

TERCERO.- Se dio audiencia por 15 días al Fondo de Garantía Salarial y a la parte ejecutante, a fin de que señalase nuevos bienes del deudor sobre los que hacer la traba e instase lo que a su derecho conviniese, no formulando ese Organismo alegación alguna en el plazo señalado.

Dicho deudor había sido declarado ya insolvente por decreto dictado el 26/3/2019 por el Juzgado de lo SOCIAL Nº 17 DE MADRID - EJECUCION 6/2019.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

ÚNICO.- Procede declarar la insolvencia del deudor cuando no se le hayan encontrado bienes suficientes con que hacer frente al pago total de la deuda por la que se sigue el procedimiento de ejecución, tanto porque no quedan bienes conocidos pendientes de realizar (insolvencia total), como si los que aún están trabados y no han llegado a su total realización y destino son razonablemente insuficientes -a la vista del justiprecio fijado- para lograr la plena satisfacción de la deuda (insolvencia parcial, cuyo importe se determina disminuyendo la deuda aún pendiente de abono con la cuantía del justiprecio de esos bienes), bien entendido que, en cualquiera de ambos casos, dicha declaración siempre tendrá carácter provisional.

Así resulta de lo dispuesto en el art. 276 (números 2 y 3) de la L.J.S., concurriendo en el presente caso los requisitos que autorizan a un pronunciamiento de esa naturaleza.

Por todo lo cual,

PARTE DISPOSITIVA

A los efectos de las presentes actuaciones; y para el pago de 3.059,93 EUROS de principal; 611,99 euros de intereses y costas calculados provisionalmente, se declara la INSOLVENCIA PROVISIONAL total del ejecutado LIMTEC GLOBAL SERVICIOS 2010 SL, sin perjuicio de que pudieran encontrársele nuevos bienes que permitieran hacer efectiva la deuda aún pendiente de pago.

Fíjese copia de la presente resolución en el tablón de anuncios de este juzgado a los efectos de hacer constar la declaración de insolvencia del deudor (artículo 276.5 de la LJS). Asimismo, hágase entrega de los testimonios pertinentes a la parte ejecutante a fin de iniciar el correspondiente expediente ante el FONDO DE GARANTIA SALARIAL.

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

MODO DE IMPUGNACION: Contra el presente decreto cabe recurso directo de revisión, en el plazo de TRES DIAS desde su notificación, debiendo el recurrente que no sea trabajador o beneficiario de la Seguridad Social, ingresar la cantidad de 25 Euros, dicho depósito habrá de realizarse mediante el ingreso de su importe en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de este Juzgado en la entidad BANCO DE SANTANDER IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274 número 2805-0000-64-0116-19.

Así lo acuerdo y firmo. Doy fe.

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

D./Dña. JOSE ANTONIO RINCON MORA

DILIGENCIA.- Seguidamente se cumple lo acordado, y se procede a su notificación a los interesados por los medios y con los requisitos establecidos en los artículos 55 a 60 L.R.J.S. Doy fe.

Y para que sirva de NOTIFICACIÓN EN LEGAL FORMA a LIMTEC GLOBAL SERVICIOS 2010 S.L., en ignorado paradero, expido el presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid.

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

En Madrid, a veintiuno de julio de dos mil veinte.

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

(03/20.873/20)

