

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 2** *RESOLUCIÓN de 23 de octubre de 2023, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la Empresa Grup Mediapro, S. A. U. (código número 28103731012023).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la Empresa Grup Mediapro, S. A. U., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el día 12 de septiembre de 2023; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1 a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 38/2023, de 23 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 31 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

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

Madrid, a 23 de octubre de 2023.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parrilla Rudilla.

I CONVENIO COLECTIVO 2023-2028 PARA EL CENTRO DE TRABAJO SITUADO EN CALLE ALCALÁ Nº518 DE MADRID (28027 MADRID) DE LA EMPRESA GRUP MEDIAPRO S.A.U.**PREÁMBULO**

El presente convenio de centro de trabajo ha sido negociado entre la empresa GRUP MEDIAPRO S.A.U y la representación legal de los trabajadores (Comité de Empresa) del centro de trabajo situado en Calle Alcalá nº518 de Madrid (28027) de Madrid.

CAPÍTULO PRIMERO**Disposiciones Generales****Artículo 1. Ámbito funcional y territorial.**

El presente Convenio de centro de trabajo será de aplicación al centro de trabajo que la empresa GRUP MEDIAPRO S.A.U, tiene situado en Calle Alcalá nº518 de Madrid (28027) de Madrid.

Artículo 2. Ámbito personal.

Se regirá por las normas y pactos del presente Convenio todo el personal del centro de trabajo de la empresa situado en Calle Alcalá nº518 de Madrid (28027) de Madrid que ostente la condición de persona trabajadora por cuenta ajena, de conformidad con lo establecido en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Se excluyen formalmente del ámbito personal de este Convenio a las personas trabajadoras comprendidas en los artículos 1.3, apartado c), y 2.1, apartado a) del Estatuto de los Trabajadores, así como a quienes ocupen puestos directivos en la empresa sobre, al menos, un área funcional completa y pertenezcan al nivel 1 de cotización de la Seguridad Social.

Artículo 3. Ámbito temporal.

El presente Convenio tendrá una duración de cinco años, iniciándose su vigencia el día 1 de enero de 2023 y finalizando el 31 de diciembre de 2027, salvo aquellos artículos en que expresamente se establezcan diferentes periodos de vigencia.

Artículo 4. Denuncia, prórroga y revisión.

El presente Convenio, en relación directa con el contenido de los distintos aspectos de su articulado, se prorrogará al término de su vigencia, de año en año, por tácita reconducción, si no mediare denuncia expresa del mismo por cualquiera de ambas partes con una antelación mínima de, al menos, un mes respecto al término de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

La parte denunciante deberá comunicarlo a la otra por escrito, acusando recibo de la misma en un plazo no superior a treinta días naturales, contados a partir del inmediato siguiente de su entrega. De esta comunicación, la parte denunciante remitirá copia a la Autoridad Laboral.

Una vez denunciado el convenio y hasta la finalización de un nuevo proceso de negociación que suponga la firma y aprobación de un nuevo convenio de centro de trabajo se mantendrá la vigencia del Convenio colectivo.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad

En el supuesto de que la Jurisdicción Social declare la nulidad de alguno de los artículos de este Convenio, quedará sin efecto la totalidad del mismo, debiendo ser negociado íntegramente.

CAPÍTULO SEGUNDO**Organización del trabajo y funciones****Artículo 6. Principios Generales**

1. La organización práctica del trabajo, con sujeción a este Convenio Colectivo y a la legislación social vigente, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa.

2. Sin merma de la autoridad que corresponde a la Dirección de la Empresa o a sus representantes legales, los órganos de representación legal y sindical de los trabajadores tendrán las funciones que les reconoce el Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y demás disposiciones legales.

Artículo 7. Ingresos, periodo de prueba, contratación eventual, ceses, jubilación, traslados y personal con discapacidad.

En estas materias se aplicarán los mismos derechos, obligaciones y estándares que en cada momento prevea en relación a dichas materias el Convenio colectivo de trabajo del sector de oficinas y despachos de la Comunidad de Madrid vigente en cada momento.

Artículo 8. Grupos Profesionales.

Las definiciones de los grupos profesionales son las siguientes. Y a las que corresponden a los niveles salariales que a continuación se indican.

1. GRUPO I

Descripción Grupo

-Las personas trabajadoras pertenecientes a este grupo dirigen, organizan y controlan las funciones y procesos de trabajo a realizar y, en su caso, de los trabajadores/as que los han de llevar a cabo, así como su motivación, integración y formación.

-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 generales de la compañía y concretos de su área funcional.

-Cuentan para el ejercicio de sus funciones con un alto grado de autonomía y responsabilidad sobre el ámbito o unidad de trabajo que le haya sido encomendado.

En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

a) Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área de actividad, servicio o departamento.

b) Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un área, servicio o departamento con responsabilidades sobre resultados y ejecución de las mismas.

c) Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo en funciones de investigación, control de calidad, definición de procesos constructivos, administración, asesoría jurídico laboral y fiscal, etcétera.

d) Áreas técnicas de muy alta complejidad y polivalencia con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.

e) Responsabilidad y dirección de la explotación de redes localizadas de servicios informáticos sobre el conjunto de servicios de procesos de datos en unidades de dimensiones medias.

Criterios acceso/promoción.

Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Nivel 1 – Titulado/a Superior

Nivel 2 – Titulado/a Medio y Jefe/a Superior

2.GRUPO II**Descripción Grupo**

-Cuentan con autonomía para ejecutar o realizar, en el ámbito de sus competencias, procesos de trabajo de diversa complejidad, así como para proceder a la resolución de problemas técnicos o prácticos propios de su campo de actuación, siguiendo la distintas normas, directrices o procedimientos ordinarios de uso regular de la Empresa.

-Realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana.

-Se engloban en este grupo a responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores/as en una misma área funcional, pudiendo tener personal a su cargo.

En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

a) Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, servicios etc., o de cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de la empresa aconsejen las agrupaciones.

b) Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte con autonomía media, y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder en funciones de investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etcétera.

c) Actividades consistentes en funciones de organización, control, asesoramiento o mando en orden a la admisión, clasificación, instrucción, economato, comedores, previsión de personal, etcétera.

d) Tareas de gestión comercial con amplia responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado.

e) Tareas de análisis de sistemas informáticos consistentes en definir, desarrollar e implantar los sistemas mecanizados tanto a nivel físico («hardware») como a nivel logístico («software»).

Criterios acceso/promoción.

Conocimientos singulares de las funciones, tareas y operaciones, con un nivel de formación nivel medio (Bachiller, formación profesional grado medio) o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional.

Nivel 3 – Jefe/a 1ª, Jefe/a Informática, Analista, Programador/a

Nivel 4 – Jefe/a 2ª, Jefe/a Delineación, Jefe/a Explotación

3.GRUPO III**Descripción Grupo**

-Son aquellas personas trabajadoras que con o sin responsabilidad de mando, cuentan con cierto grado de autonomía para ejecutar o realizar, en el ámbito de sus competencias, procesos de trabajo de diversa complejidad, así como para proceder a la resolución de problemas técnicos o prácticos propios de su campo de actuación, siguiendo la distintas normas, directrices o procedimientos ordinarios de uso regular en la Empresa.

-Realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores/as encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos.

-Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores/as en un estadio organizativo menor.

En este grupo profesional se incluyen a título orientativo todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

a) Tareas técnicas que consisten en la ordenación de tareas y de puesto de trabajo de una unidad completa de producción bajo las normas y directrices marcadas por su superior/a.

- b) Tareas que suponen la supervisión, según normas generales recibidas de un mando inmediato superior, de la ejecución práctica de las tareas en el taller, laboratorio y oficina.
- c) Tareas técnicas de I+D+I de proyectos completos según instrucciones facilitadas por un mando superior. Asistencia Técnica.
- d) Tareas técnicas de dirección y supervisión en el área de contabilidad, consistente en reunir los elementos suministrados por los ayudantes confeccionar estados, balances, costos, provisiones de tesorería, y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.
- e) Tareas técnicas administrativas de organización o de laboratorio de ejecución práctica que suponen la supervisión según normas recibidas de un mando superior.
- f) Tareas técnicas de toda clase de proyectos, reproducciones o detalles bajo la dirección de un mando superior, ordenando, vigilando y dirigiendo la ejecución práctica de las mismas, pudiendo dirigir montajes, levantar planos topográficos, etcétera.
- g) Tareas de delineación de proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, partiendo de información recibida y realizando los tantos necesarios a la vez que proporcionan las soluciones requeridas
- h) Tareas técnicas de gestión comercial con cierto grado de responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado y/o una gama específica de productos.
- i) Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario.
- j) Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y propuestas de contestación.
- k) Tareas de gestión de compra y aprovisionamiento de bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos sin autoridad sobre los mismos.
- l) Tareas de codificación de programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas del analista de la explotación de la aplicación de la informática.
- m) Tareas de traducción, corresponsalía, taquimecanografía y atención de comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad.
- n) Tareas de regulación automática eligiendo el programa adecuado, introduciendo las variantes precisas en instalaciones de producción, centralizados o no, llevando el control a través de los medios adecuados (terminales, microordenadores, etc.).
- o) Tareas técnicas de codificación de programas de ordenador en el lenguaje apropiados, verificando su correcta ejecución y documentándolos adecuadamente.

Criterios acceso/promoción

Conocimientos singulares de las funciones, tareas y operaciones, con un nivel de formación nivel medio (Bachiller, formación profesional grado medio) y/o con experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Nivel 5 - Ofic. 1ª Admtvo., Delineante Proyect., Operador 1ª

Nivel 6 - Ofic. 2ª Admtvo., Delineante, Operador 2ª, Encargado/a OV

4.GRUPO IV**Descripción Grupo**

-Desempeñan cometidos de contenido instrumental y altamente previsibles con arreglo a instrucciones previamente establecidas, o ejecutan, de acuerdo con las normas, directrices o procedimientos ordinarios de uso regular en la empresa, diferentes tareas para las que cuentan con la supervisión directa y cercana del superior o responsable del servicio.

-Cuentan para el desempeño de su trabajo con un nivel de iniciativa bajo, requiriendo conocimientos profesionales básicos de su área de actividad.

En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son equivalentes a las siguientes:

- a) Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones que requieran manejo de datos de otras fuentes y su proceso.
- b) Tareas de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, formalización de contratos, etc., tanto bajo la dirección como dependiendo y ejecutando las órdenes de un mando superior.
- c) Tareas de oficios industriales con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.
- d) Tareas de venta y comercialización de productos de reducido valor unitario y/o tan poca complejidad que no requieran de una especialización técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etcétera.
- e) Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.
- f) Tareas elementales de delineación de dibujo, calcos o litografías que otros han preparado, así como cálculos sencillos.
- g) Toma de datos de procesos de producción, referentes a temperaturas, humedades, duración de ciclos, porcentajes de materias primas, desgastes de útiles, defectos, anomalías, etc. reflejado en partes o a través de plantillas todos los datos según código al efecto.
- h) Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimiento, histogramas, certificaciones, redacción de contratos etc., con datos suministrados por otros que los tomasen directamente en base a normas generalmente precisas.
- i) Tareas que consisten en establecer en base a documentos contables una parte de contabilidad.

Criterios acceso/promoción

Formación básica y conocimientos apropiados a los cometidos desempeñados.

Nivel 7 - Dibujante, Ofic. 1ª OV, Conductor/a

Nivel 8 – Administrativo/a, Calcador/a, Grabador/a Datos, Ofic. 2ª OV Ofic.

5.GRUPO V

-Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas.

-Pueden requerir preferentemente esfuerzo físico, con escasa formación o conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño periodo de adaptación.

a) Desempeñan cometidos de contenido instrumental y altamente previsibles con arreglo a instrucciones previamente establecidas, o ejecutan, de acuerdo con las normas, directrices o procedimientos ordinarios de uso regular en la empresa, diferentes tareas para las que cuentan con la supervisión directa y cercana del superior o responsable del servicio.

b) Cuentan para el desempeño de su trabajo con un nivel de iniciativa bajo, requiriendo conocimientos profesionales básicos de su área de actividad.

Criterios acceso /promoción

Formación básica y/o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Nivel 9 – Vigilante, Conserje, Ordenanza, Limpiador/a, Mozo, Peón, Auxiliar Administrativo.

Artículo 9. Promoción Profesional

1. Trabajos de superior e inferior categoría.

a) Cuando así lo exijan las necesidades del servicio, la empresa podrá encomendar a sus trabajadores/as el desempeño de funciones correspondientes a una categoría profesional superior a la que ostenten; cuando desempeñen trabajos de categoría superior, la persona trabajadora tendrá

derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice. Se establece un tiempo límite de 6 meses consecutivos u 8 meses alternos en 2 años, superando estas limitaciones la persona trabajadora consolidará la categoría profesional superior. El tiempo servido en superior categoría será computado como antigüedad en la misma, cuando el empleado/a ascienda a ella.

b) Cuando se produzca el caso en el que la persona trabajadora realice habitualmente varios cometidos propios de distintas categorías profesionales, se clasificarán con arreglo a la actividad de superior calificación, además de percibir, en todo caso, la retribución de la misma.

c) Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva la empresa precisara destinar a una persona trabajadora a tareas correspondientes a una categoría inferior a la que ostente, solo podrá hacerlo por tiempo limitado, manteniéndole la retribución y demás derechos de su categoría profesional, y comunicándolo previamente a los representantes de los trabajadores.

2. Promoción Profesional.

Las personas trabajadoras adscritas al grupo V, nivel IX que realicen tareas administrativas básicas, con cinco años de antigüedad en el grupo y nivel, ascenderán al grupo IV, nivel VIII.

Las personas trabajadoras adscritas al grupo IV, nivel VIII que realicen tareas administrativas, con tres años de antigüedad en el grupo y nivel, ascenderán al grupo III, nivel VI.

Artículo 10. Cuadro de Clasificación Profesional

GRUPO	NIVEL	CATEGORÍA
I	1	Titulado/a Superior
	2	Titulado/a Medio, Jefe/a Superior
II	3	Jefe/a 1ª, Jefe/a Informática, Analista, Programador/a
	4	Jefe/a 2ª, Jefe/a Delineación, Jefe/a Explotación
III	5	Ofic. 1ª Admtvo., Delineante Proyect., Operador/a 1ª
	6	Ofic. 2ª Admtvo., Delineante, Operador2ª, Encargado/a OV
IV	7	Dibujante, Ofic.1ª OV, Conductor/a
	8	Administrativo/a, Grabador/a Datos, Calgador, Ofic. 2ª OV
V	9	Auxiliar Administrativo, Vigilante/a, Conserje, Ordenanza, Limpiador/a, Mozo, Peón

CAPÍTULO TERCERO

Percepciones Salariales y Extrasalariales

Artículo 11. Principios Generales en materia salarial.

1. Los salarios, dietas y suplidos establecidos en el presente Convenio Colectivo tienen el carácter de mínimos.
2. El incremento salarial pactado en este Convenio Colectivo no es compensable ni absorbible con las mejoras que por cualquier concepto vinieran ya concediendo las empresas. En consecuencia, las cantidades que se incluyen en el Punto 2 de la Tabla económica aneja a este Convenio serán abonadas efectivamente, en todos los casos, sobre los niveles que realmente se vinieran percibiendo.
3. Se exceptuarán de lo dispuesto en el párrafo anterior las posibles cantidades que, a título de subida a cuenta de este Convenio, vinieran ya abonando las empresas desde el día de su entrada en vigor.
4. Si la persona trabajadora recibiera remuneración económica en el cumplimiento del deber o desempeño de cargo público, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

Artículo 12. Incremento salarial

Durante los años en que el presente convenio este vigente, el incremento salarial de las personas trabajadoras a las que les resulte de aplicación el presente convenio se llevará a cabo en los mismos importes, forma, límites y procedimientos que se regulen en cada momento en el Convenio Colectivo de trabajo del sector de oficinas y despachos de la Comunidad de Madrid que esté efectivamente vigente en cada momento.

Artículo 13. Fecha y Forma de Pago

Como norma general, el pago de los salarios y demás remuneraciones se efectuará mensualmente en el último día hábil de cada mes.

El pago del salario y demás remuneraciones, así como el pago delegado de prestaciones de la Seguridad Social, deberá efectuarse por transferencia bancaria a la cuenta que así sea designada por la persona trabajadora.

Artículo 14. Estructura salarial

La estructura salarial, compuesta por el salario base y por los complementos salariales, se fijará según lo dispuesto en este Convenio colectivo y en el contrato de trabajo.

Artículo 15. Complemento Antigüedad

1. Los trabajadores y trabajadoras percibirán un complemento personal de antigüedad por cada cuatro años de servicios, cuya cuantía se calcula aplicando el porcentaje del 4 por 100 del sueldo base por cuatrienio.

2. Los cuatrienios se computarán en razón del tiempo servido en la empresa, comenzándose a devengar desde el primero de enero del año en que se cumpla el cuatrienio.

3. No obstante lo establecido en los Puntos 1 y 2 de este precepto, se respetará como condición más beneficiosa:

a) Los trienios devengados por las personas trabajadoras antes del primero de enero de 1993, los seguirán percibiendo al 5 por 100 del sueldo base.

b) Los trienios devengados por las personas trabajadoras durante los años 1993 al 1996, los seguirán percibiendo al 4 por 100 del sueldo base.

4. La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá, en ningún caso, suponer más del 10 por 100 a los cinco años, del 25 por 100 a los quince años, del 40 por 100 a los veinte años, y del 60 por 100, como máximo, a los veinticinco o más años.

Artículo 16. Complementos de vencimiento superior al mes

1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año que se pagarán en los meses de julio y diciembre o bien, por acuerdo individual, prorrateadas por meses. El importe de cada una de ellas será de una mensualidad del salario base más la antigüedad.

2. Al personal que hubiere ingresado en el transcurso del año o cesara en el mismo, se le abonarán las gratificaciones extraordinarias, prorrateado su importe en relación con el tiempo trabajado, para lo cual la fracción de mes se computará como unidad completa.

Artículo 17. Plus de Nocturnidad

1. Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintidós horas y las seis de la mañana tendrá una retribución específica incrementada en un 20 por 100 sobre el sueldo base.

2. Este plus no afectará al personal que hubiere sido contratado para un horario nocturno fijo como guardas, vigilantes, serenos, porteros de noche, etcétera y a aquellos que no les corresponda, con arreglo a lo señalado en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 18. Anticipos y Préstamos

Todo el personal de la empresa con un año al menos de antigüedad, tendrá derecho a la concesión de un préstamo sin interés hasta el importe de cuatro mensualidades del salario real por las siguientes causas:

a) Fallecimiento del cónyuge, hijos/as o padres.

b) Asistencia médica e internamiento hospitalario del trabajador/a, de su cónyuge o de sus hijos/as.

c) Obras en la vivienda habitual por siniestro o ruina inminente.

- d) Nacimiento de hijos/as, si se requiere internamiento hospitalario.
- e) Para aquellas obras en la vivienda de la persona trabajadora necesarias para su normal utilización.

Dicho préstamo podrá aumentarse a cinco mensualidades. La amortización del préstamo será mensual y no excederá en ningún caso del 10 por 100 del salario real.

Artículo 19. Dietas y Kilometraje

1. Cuando la persona trabajadora, como consecuencia del desempeño de su trabajo, se traslade fuera de la localidad en la que se encuentre su centro de trabajo, percibirá una dieta cuyo valor será el que en cada momento prevea en relación a dichas materias el Convenio colectivo de trabajo del sector de oficinas y despachos de la Comunidad de Madrid vigente en cada momento.
2. El disfrute de esta dieta se entiende distribuida en los conceptos y porcentajes siguientes: 30 por 100 por comida, 30 por 100 por cena y 40 por 100 por pernoctación.
3. En los desplazamientos como consecuencia del desempeño del trabajo, si éstos se realizan con vehículo propio de la persona trabajadora, la empresa le abonará la cantidad que se fija en cada momento prevea en relación a dichas materias el Convenio colectivo de trabajo del sector de oficinas y despachos de la Comunidad de Madrid vigente en cada momento.
4. Los importes mínimos para abonar por cada uno de los conceptos descritos en este artículo serán los que se regulen en cada momento en el Convenio Colectivo de trabajo del sector de oficinas y despachos de la Comunidad de Madrid que esté efectivamente vigente en cada momento.

Artículo 20. Incapacidad Temporal

Como complemento a las prestaciones establecidas en la Ley de Seguridad Social, se tendrán en cuenta las siguientes mejoras:

1. La empresa complementará las prestaciones por incapacidad temporal por contingencias comunes de la Seguridad Social, en los casos y porcentajes que a continuación se expresan:
 - a) Los cuatro primeros días la empresa abonará el 100% de la base reguladora de la Seguridad Social, sin que ese beneficio pueda exceder de cuatro días al año.
 - b) Durante los días 5 al 15 inclusive, la empresa podrá no complementar la prestación por incapacidad temporal.
 - c) Desde el día 16 hasta el 20, la empresa complementará la prestación de la Seguridad Social en un 35 por 100 de la base de cotización.
 - d) Desde el día 21 hasta el día 270, complementará la prestación de Seguridad Social con el 25 por 100 de dicha base.
 - e) Desde el 271 en adelante sólo se cobrará la prestación de la Seguridad Social.
 - f) En el caso de varias enfermedades y accidentes no laborales de más de 30 días de duración, la empresa sólo abonará los complementos anteriores durante un máximo de nueve meses al año.
2. Cuando la I.T. obedezca a accidente laboral o enfermedad profesional, se complementará hasta el 100% de la base reguladora de la prestación a partir del primer día y hasta un máximo de doce meses.

CAPÍTULO CUARTO

Jornada de trabajo

Artículo 21. Jornada Laboral

1. Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo y de conformidad con lo establecido en el artículo 34.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda una jornada máxima anual efectiva de 1.765 horas.

2. El exceso de jornada que se pudiera realizar sobre el máximo anual establecido deberá ser compensado en el año en que se produce, preferiblemente como tiempo de descanso en días completos. La forma de compensación del exceso de jornada que se desprenda del calendario general de la empresa será pactada con la Representación Legal de los Trabajadores.

3. En el caso de jornada irregular, se estará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 22. Calendario laboral

Anualmente, se elaborará por la empresa en el centro de trabajo el calendario laboral (tras consulta con los representantes legales de las personas trabajadoras), debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible del centro de trabajo.

El calendario comprenderá:

- A) Horario de trabajo, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 23 referido a la existencia de exigencias productivas, técnicas u organizativas.
- B) Distribución anual de los días de trabajo y vacaciones, teniendo en cuenta la jornada máxima legal o, en su caso, la pactada.
- C) Festivos.

Artículo 23. Horarios

1. Salvo en aquellos supuestos en que las exigencias productivas, técnicas u organizativas impongan necesariamente modificaciones, la empresa mantendrá sin variación alguna los horarios y el régimen de distribución vigente en cada caso. En todo caso, se respetará el cómputo anual de jornada señalado en el artículo 21.

2. Cuando concurren las circunstancias especiales a que se hace referencia en el apartado anterior, la empresa podrá adaptar sus horarios, previo acuerdo con las personas trabajadoras, sus representantes o, en su defecto, previo arbitraje de la Comisión Paritaria del Convenio y con sujeción, en todo caso, a las siguientes limitaciones en conjunto:

- a) Ninguna semana tendrá una jornada superior a 42 horas y media de trabajo efectivo.
- b) Fuera del período de vacaciones cada persona trabajadora disfrutará de trece semanas, en las que la jornada será de treinta y cinco horas de trabajo efectivo, en régimen de jornada intensiva y de lunes a viernes.
- c) Al menos cuatro de estas semanas de treinta y cinco horas se disfrutarán seguidas y, precisamente, dentro del período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.
- d) No será obligatorio para las empresas conceder estas semanas de treinta y cinco horas simultáneamente a toda la plantilla.
- e) Durante las semanas de cuarenta y dos horas y media, cada persona trabajadora tendrá derecho a descansar un día laborable cada dos semanas, que preferentemente se hará coincidir con puentes o sábados.
- f) En todo caso, la jornada anual no podrá ser superior a la que está vigente con anterioridad al establecimiento de las presentes modificaciones.

En cualquier posible incumplimiento de lo previsto en los párrafos anteriores, se faculta a la representación de las personas trabajadoras en el seno de la Comisión Paritaria, para ejercitar las acciones legales que procedan.

A los solos efectos de arbitrar en esta materia, la Comisión Paritaria podrá elegir, de común acuerdo, a una o tres personas que, junto a los miembros de la propia Comisión y formando número impar, adopten las decisiones arbitrales que correspondan.

3. De conformidad con lo señalado en el artículo 34.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, por acuerdo entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, sin que rija lo establecido en los puntos anteriores. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en dicho Estatuto.

Artículo 24. Vacaciones

1. Todo el personal sujeto al presente Convenio disfrutará de unas vacaciones anuales de 23 días laborables.
2. Dentro del mes de enero se confeccionará el calendario de vacaciones del año.
3. Las vacaciones no comenzarán en día no laborable.
4. Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

5. Las personas trabajadoras, que teniendo hijos/as menores y que por convenio regulador o sentencia judicial de separación o divorcio se dispusiera que sólo puedan disfrutar de la compañía de sus hijos/as en determinado periodo vacacional, tendrán prioridad sobre el resto de la plantilla para determinar el periodo vacacional.

Artículo 25. Reducción de Jornada por Guarda Legal

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

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

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

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso del cuidado del lactante y de la reducción de jornada, corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre la empresa y la persona trabajadora en relación con el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente, se resolverán por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 139 la Ley 36/2011, de la Jurisdicción Social.

CAPÍTULO QUINTO**Permisos, Licencias y excedencias****Artículo 26. Permisos Retribuidos**

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el

segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. En caso de fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad tres días laborables. Estos permisos serán disfrutados de forma continuada dentro de los diez días naturales, contados a partir del día en que se produzca el hecho causante.

c) Cuatro días laborables continuados en caso de fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho padres, padres políticos, hijos/as y hermanos/as.

d) En los supuestos anteriores, cuando se necesite hacer un desplazamiento de 200 kilómetros por cada uno de los viajes de ida y vuelta, los permisos se aumentarán en un día más de lo señalado en cada caso.

e) Dos días naturales continuados por traslado del domicilio habitual.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia forzosa con derecho a recuperación del puesto de trabajo cuando finalice la obligación del cumplimiento del deber de carácter público y personal.

Si la persona trabajadora recibiera remuneración económica en el cumplimiento de dicho deber, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

g) Para realizar funciones sindicales o de representación en los términos establecidos en la Ley y en el presente Convenio.

h) Un día natural por matrimonio de padre o madre, hijo/a, hermano/a o hermano/a político/a, en la fecha de celebración de la ceremonia.

i) El personal tendrá derecho al uso de hasta 8 horas retribuidas al año, para asistir a consultas médicas, debiendo avisar con la mayor antelación posible y debiendo presentar la justificación oportuna. No obstante, las personas afectadas procurarán adaptar, cuando así resulte posible, sus horas de visitas médica a sus tiempos de descanso.

j) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

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

2. Con independencia de lo anterior, en caso de nacimiento o fallecimiento de un hijo/a o de fallecimiento de alguno de los padres/madres del trabajador/a, acaecido en día anterior a dos o más no laborables en la Administración Pública encargada del registro del hecho, la persona trabajadora tendrá derecho a permiso hasta las doce horas en el primer día laborable siguiente, sin que dé lugar a ningún descuento salarial.

3. 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.

4. Si ante una misma situación o hecho causante la regulación contenida en el Real Decreto Ley 5/2023, de 28 de junio, reconociera una situación más beneficiosa para la persona trabajadora que la recogida en los puntos precedentes se aplicará la regulación legal sobre la convencional, sin que en ningún caso por un mismo hecho causante puedan generarse dos permisos ni acumularse ambas situaciones, siendo la opción por el uno excluyente sobre el otro.

Artículo 27. Licencia sin sueldo

La persona trabajadora que lleve como mínimo cinco años de servicio podrá pedir, en caso de necesidad justificada, licencias sin sueldo por plazo no inferior a un mes ni superior a seis. Estas licencias no podrán solicitarse más de una vez en el transcurso de tres años. La licencia sin sueldo implica la suspensión de la relación laboral mientras dure la misma.

Artículo 28. Excedencias

1. La excedencia puede ser voluntaria y forzosa. Los términos y condiciones de dichas excedencias serán los establecidos en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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

3. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, 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 las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, 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 personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo solo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación”.

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

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en esta situación de excedencia, para el cuidado de familiares, 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 convocada 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 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.

Artículo 29. Suspensión del contrato por nacimiento y cuidado del menor.

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

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, siendo las seis primeras semanas posteriores al parto obligatorias e ininterrumpidas y las diez restantes de cada progenitor a distribuir hasta que el hijo o hija cumpla un año.

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 periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

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

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, 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. 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) TRET, la suspensión tendrá una duración idéntica a la expresada en el apartado anterior, a contar 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 semanas restantes las que deben ser inmediatas al hecho causante, podrán disfrutarse en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas 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 periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

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

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las 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 1 y 2 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.

5. En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n) TRET, 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.

6. Las personas trabajadoras 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 refieren los apartados 1 a 5.

Artículo 30. Cuidado del lactante

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

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas sustituyéndolo por un permiso retribuido cuya duración será de 15 días laborables o la que se acuerde con la empresa respetando, en su caso, la prevista en este Convenio.

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.

CAPÍTULO SEXTO

Formación, Seguridad y Salud Laboral e Igualdad y Corresponsabilidad

Artículo 31. Formación, Seguridad y Salud Laboral e Igualdad y Corresponsabilidad

En estas materias se aplicarán los mismos derechos, obligaciones y estándares que en cada momento prevea en esta materia el Convenio colectivo de trabajo del sector de oficinas y despachos de la Comunidad de Madrid vigente en cada momento.

CAPÍTULO SÉPTIMO

Trabajo a Distancia, Teletrabajo y Desconexión Digital

Artículo 32. Trabajo a Distancia, Teletrabajo y Desconexión Digital

En estas materias se aplicarán los mismos derechos, obligaciones y estándares que en cada momento prevea en esta materia el Convenio colectivo de trabajo del sector de oficinas y despachos de la Comunidad de Madrid vigente en cada momento.

CAPÍTULO OCTAVO

Código de Conducta

Artículo 33. Régimen Sancionador

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

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

En estos casos, antes de sancionar, se dará audiencia previa a los restantes integrantes del Comité de Empresa o delegados/as de personal o delegados/as sindicales, si los hubiere.

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

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

La duración de la tramitación del expediente desde que el instructor/a acepte el nombramiento no podrá tener una duración superior a dos meses.

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

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

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

Artículo 34. Clases de Faltas

Las faltas cometidas por las personas trabajadoras al servicio de la empresa regulada por este Convenio Colectivo, se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

Artículo 35. Faltas Leves

Se considerarán faltas leves:

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

Artículo 36. Faltas graves

Se considerarán faltas graves:

1. Cuatro faltas de puntualidad al trabajo en un mes sin que exista causa justificada.
2. Faltar dos días al trabajo en un mes sin justificación.
3. La simulación de enfermedad o accidente.
4. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.

5. Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización.
6. La reincidencia en las faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro del trimestre, cuando hayan mediado sanciones.
7. El abandono del trabajo sin causa justificada.
8. La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave

Artículo 37. Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves:

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

Artículo 38. Sanciones

1. Las sanciones que la empresa puede aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:
 - A).- Faltas leves:
 - a) Amonestación verbal.
 - b) Amonestación por escrito.
 - c) Suspensión de empleo y sueldo por un día.
 - B).- Faltas graves:
 - a) Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.
 - b) Inhabilitación por plazo no superior a un año para el ascenso a categoría superior.
 - c) Cambio de centro de trabajo.
 - d) Pérdida temporal de la categoría hasta un máximo de seis meses.
 - C).- Faltas muy graves:
 - a) Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
 - b) Pérdida temporal de la categoría desde seis meses hasta un máximo de un año.
 - c) Inhabilitación durante dos años o definitivamente para ascender a otra categoría superior.
 - d) Inhabilitación temporal o definitiva para el manejo de la caja u otros medios de pago, cuando haya sido sancionado por motivos pecuniarios.
 - e) Despido.

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

CAPÍTULO NOVENO

Derechos Sindicales

Artículo 39. Derechos Sindicales

1. A los efectos de lo establecido en el presente Convenio, las referencias a la representación legal de los trabajadores comprenden tanto la de carácter unitario como la sindical.

2. Cuando la plantilla del centro de trabajo exceda de 100 personas trabajadoras, la representación del sindicato o central será ostentada por un delegado/a sindical. Exceptuando el número mínimo de trabajadores/as para el nombramiento del delegado sindical, se estará a lo dispuesto en el art. 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS).

3. Las horas de permiso retribuido que para la representación legal de los trabajadores dispone el Estatuto de los Trabajadores podrán ser acumuladas mensualmente en uno o más miembros, contando con la voluntad de las personas interesadas, es decir, se podrán crear bolsas de horas entre los representantes legales de los trabajadores.

A tales efectos, la cesión de las horas acumuladas se deberá presentar por escrito a la empresa, con antelación a su utilización, y debidamente firmado por el cedente y la aceptación del cesionario.

4. La empresa, siempre que disponga de intranet como herramienta usual de trabajo y de información a plantilla, pondrá a disposición de las representaciones sindicales con presencia en el Comité de Empresa del centro de trabajo, de un tablón virtual, habilitado para cada Sindicato, en el que puedan difundir las comunicaciones que periódicamente dirijan a sus afiliados y personas trabajadoras en general, dentro de su ámbito de representación.

Estas zonas particulares serán recursos independientes de gestión documental, de acceso público de la plantilla y, exclusivamente, de consulta para el personal, con posibilidad de aviso de novedad dentro del propio portal sindical. El mantenimiento de las publicaciones será responsabilidad de los administradores que cada Sindicato designe al efecto y de acceso restringido a tal fin.

Así mismo, se pondrá a disposición de las secciones sindicales legalmente constituidas al amparo de la LOLS, en el ámbito del centro de trabajo, las herramientas telemáticas necesarias, tales como correo electrónico, lista de distribución de la plantilla para el ejercicio de la actividad sindical mediante correo electrónico.

CAPÍTULO DÉCIMO

Comisión Paritaria, Solución de Conflictos y Cláusula de Inaplicación de Convenio

Artículo 40. Comisión Paritaria.

1 Constitución

Se crea una Comisión paritaria del presente Convenio colectivo a los efectos de su interpretación, aplicación y vigilancia.

2 Composición

La Comisión paritaria la integran ocho vocales: cuatro vocales en representación de la parte empresarial y cuatro vocales en representación de parte social, designados/as de entre los y las integrantes de la Comisión negociadora del Convenio colectivo. Los y las vocales de la Comisión paritaria podrán ser sustituidos/as a petición de la parte a quien representen.

3 Reuniones

La Comisión paritaria se reunirá a petición de cuatro de sus vocales, celebrando sus reuniones dentro de los siete días laborables siguientes a la recepción de la solicitud de convocatoria.

La solicitud de convocatoria de la reunión deberá dirigirse al resto de vocales no promotores/as, debiendo constar la determinación clara y detallada de los asuntos que se someten a su consideración y la identificación de los y las vocales que la promueven.

4 Requisitos para la constitución válida de la Comisión paritaria

El cuórum mínimo de asistentes para la constitución de la Comisión paritaria será de 6 vocales: tres en representación de las organizaciones sindicales y tres en representación de las organizaciones empresariales.

5 Requisitos para la adopción válida de acuerdos de la Comisión paritaria

La adopción válida de acuerdos requerirá el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones.

6 Cuando la empresa promueva iniciativas de inaplicación de convenio al amparo del artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores lo comunicará previamente a la Comisión paritaria.

7 La Comisión paritaria se reunirá en el plazo máximo de 10 días laborables desde la recepción de la solicitud mediante la cual se requiera su intervención, debiendo dar respuesta a la parte interesada en el plazo máximo de 15 días laborables, salvo que, como consecuencia de la complejidad del asunto, se requiera una ampliación del plazo señalado, sin que en ningún caso pueda exceder de 30 días naturales.

A las reuniones podrán asistir con voz pero sin voto los asesores y las asesoras que las partes designen, con un máximo de dos por representación.

Estos plazos no son de aplicación en el supuesto relativo al conocimiento de las discrepancias en los supuestos de procedimientos de inaplicación de convenio, que se estará a lo dispuesto en el artículo 42 del presente convenio.

8 Competencias

A la Comisión paritaria se le atribuyen específicamente las siguientes funciones:

- a) El conocimiento y la resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del Convenio colectivo, así como la vigilancia en el cumplimiento de lo pactado.
- b) El conocimiento de las discrepancias en los supuestos de procedimientos de inaplicación de Convenio, que se estará a lo dispuesto en el artículo 42 del presente convenio.
- c) La facultad de creación de subcomisiones para tratar materias concretas.
- e) Determinar las tablas salariales definitivas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 12 del presente Convenio.

9 Domicilio

Su domicilio será el propio social de la Empresa sito en la localidad de Madrid, Calle Alcalá nº518 (28027 de Barcelona).

Artículo 41. Solución de Conflictos

Las partes firmantes de este Convenio, durante la vigencia del mismo, acuerdan someterse al Instituto Regional de Mediación y Arbitraje de la Comunidad de Madrid y a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre solución autónoma de conflictos.

Artículo 42. Cláusula de Inaplicación del convenio de centro de trabajo

1. Cuando concurren causas económicas, técnicas organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa

las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo de centro de trabajo aplicable, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- f) Sistema de trabajo y rendimiento.
- g) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

2. Trámites para la inaplicación:

A.- Con carácter previo a la inaplicación, la empresa deberá:

- a) Desarrollar un periodo de consultas en los términos establecidos en el art. 41.4 del Estatuto.
- b) La empresa deberá igualmente comunicar a la Comisión Paritaria del Convenio de Centro de Trabajo su intención de inaplicar el mismo, concretando las materias que pretende inaplicar; las causas motivadoras y la duración de las medidas que propone que no podrán prolongarse más allá de la vigencia del Convenio.

B.-Del resultado del período de consultas:

- a) Cuando el período de consultas finalice con acuerdo: Se estará a lo dispuesto en el art.82.3 párrafo 6 del Estatuto de los Trabajadores.

En el acta de acuerdo, obligatoriamente se tendrá que hacer constar, con exactitud las nuevas condiciones aplicables en el centro de trabajo de la empresa y su duración que no podrán prolongarse más allá del momento en el que resulte aplicable un nuevo convenio en dicho centro de trabajo de la empresa.

- b) Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo: las partes podrán someter las discrepancias a la Comisión Paritaria prevista en el art. 51 del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le haya sido planteada.

Si en la Comisión no se alcanzase un acuerdo, o las partes no lo hubieran sometido a su discrepancia, se estará a lo dispuesto en cada momento en la legislación vigente.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Salvo que el propio articulado del Convenio establezca lo contrario, los plazos establecidos por el mismo se entenderán por días naturales.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Si con posterioridad a la firma del presente Convenio y durante los años de vigencia del mismo, se inscribiese y publicase un nuevo Convenio Colectivo de trabajo del sector de Oficinas y Despachos de la Comunidad de Madrid que mejore las condiciones aquí pactadas será de aplicación su contenido en la misma forma, límites y procedimientos.

Y en prueba de conformidad y aceptación firman el presente Convenio Colectivo los integrantes de la mesa negociadora en fecha 12 de Septiembre de 2023,

(03/17.940/23)



I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 32** *RESOLUCIÓN de 8 de junio de 2025, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del acuerdo de modificación del artículo 15 del convenio colectivo de la empresa Grup Mediapro, S. A. U. (Código número 28103731012023).*

Examinado el Acuerdo de Modificación del Convenio Colectivo de la Empresa Grup Mediapro, S. A. U., por el que se modifica el art. 15 del mencionado Convenio, de conformidad con lo dispuesto en el art. 2.1.a) del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y en el art. 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 38/2023, de 23 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 31 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General,

RESUELVE

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

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

Madrid, a 8 de junio de 2025.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

ACTA DE SUBSANACIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL I CONVENIO COLECTIVO DEL CENTRO DE TRABAJO DE GRUP MEDIAPRO, S. L. U.

En Madrid, a 20 de mayo de 2025, reunidas, en la sede de la empresa Grup Mediapro, S. L. U, en C/ Alcalá número 518, CP. 28027 (Madrid), las personas integrantes de la Comisión Negociadora del Convenio de Centro de Trabajo de la empresa Grup Mediapro, S. L. U.

EXPONEN

Primero

Que en fecha 19 de marzo de 2025, las partes firmantes procedieron a la aprobación de una modificación del artículo 15, Complemento de Antigüedad y demás disposiciones relacionadas del I Convenio Colectivo, recogida en acta correspondiente y remitida a la Autoridad Laboral para su depósito, registro y publicación.

Segundo

Que, se ha recibido por parte de la autoridad laboral Dirección General de Trabajo, Consejería de Economía Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, comunicación de

subsanación tras revisión del contenido de dicha modificación, donde se indica subsanar parcialmente redactado del artículo 15.

Es por ello que ambas partes acuerdan:

Único.—Proceder a la subsanación del contenido del artículo 15, del convenio colectivo, el cual queda redactado en su totalidad como sigue:

«Artículo 15

Complemento de Antigüedad

15.1. Se suprime de forma total, absoluta y definitiva el complemento personal de antigüedad asociado a la prestación de servicios por cada cuatro años trabajados (cuatrienios), con efectos a partir del 19 de marzo de 2025, fecha de aprobación y firma de la modificación por la comisión Negociadora. En consecuencia, a partir de dicha fecha, no se generará ni devengará cantidad alguna en concepto de complemento personal de antigüedad ni de cualquier otro que pudiera estar vinculado a este concepto.

Las partes negociadoras, en aras a la paz social y para evitar situaciones de enriquecimiento injusto, han acordado expresamente que no se podrá requerir a la empresa el pago de cantidad salarial alguna en relación al Complemento de Antigüedad sobre la base jurídica de la redacción del antiguo artículo 15 del Convenio Colectivo de Centro de Trabajo situado en la C/ Alcalá número 518, produciéndose la pérdida total, absoluta y definitiva de cualquier efecto jurídico del mismo y su total sustitución por la nueva redacción.

Asimismo, para aquellas personas trabajadoras que en enero de 2025 ya tuvieran reconocido en nómina el concepto de Antigüedad, dicho concepto será eliminado de la descripción del recibo de salario a partir de la fecha de efectos de este artículo, integrándose su importe en el concepto “a cuenta convenio”.

15.2. Para aquellas personas trabajadoras que, con anterioridad al 1 de enero de 2025, hayan mantenido una relación laboral activa con la compañía y consideren que no han sido adecuadamente compensadas por este concepto conforme a la regulación previa, podrán hasta 5 días después de la publicación de la modificación solicitar individualmente al Departamento para las Personas la firma de un acuerdo específico, en virtud del cual les será de aplicación el siguiente régimen:

1. Personas trabajadoras que a fecha de 1 de enero de 2025 hubiesen devengado con la aplicación del anterior redactado del artículo 15 del Convenio de Centro de Trabajo un (1) cuatrienio, se les consolidará en su retribución salarial bruta equivalente al importe de un (1) cuatrienio que se denominará “Ex antigüedad”.
2. Personas trabajadoras que a fecha de 1 de enero de 2025 hubiesen devengado con la aplicación del anterior redactado del artículo 15 del Convenio de Centro de Trabajo dos (2), tres (3) o cuatro (4) cuatrienios, se les consolidará en su retribución salarial bruta equivalente al importe dos (2) cuatrienios, que se denominará “Ex antigüedad”.
3. Personas trabajadoras que a fecha de 1 de enero de 2025 hubiesen devengado con la aplicación del anterior redactado del artículo 15 del Convenio de Centro de Trabajo 5, 6 o 7 cuatrienios, se les consolidará en su retribución salarial bruta equivalente al importe 3 cuatrienios, que se denominará “Ex antigüedad”.
4. Personas trabajadoras que a fecha de 1 de enero de 2025 con la aplicación del anterior redactado del artículo 15 del Convenio de Centro de Trabajo tuviesen 8 cuatrienios o más devengados en la empresa, se les consolidará en su retribución salarial bruta equivalente al importe 4 cuatrienios, que se denominará “Ex antigüedad”.
5. Personas trabajadoras que estén de alta en la compañía a fecha 24 de febrero de 2025 y no hayan devengado ningún cuatrienio en la empresa a fecha 1 de enero de 2025 con la aplicación del anterior redactado del artículo 15 del Convenio de Centro de Trabajo, se les pagará 1 cuatrienio conforme el cálculo de la antigua redacción del artículo 15 del Convenio de Centro de Trabajo en el momento en que efectivamente generen dicho cuatrienio según el antiguo redactado del artículo 15 si aún están de alta en la empresa. El mismo se denominará “Ex antigüedad”.
6. Personas trabajadoras que durante el 2024 con la aplicación del anterior redactado del artículo 15 del Convenio de Centro de Trabajo se les hubiese consolidado 1 cuatrienio, se les descontará dicho cuatrienio de lo que les corresponda según lo establecido en los puntos anteriores.

El concepto de “Ex Antigüedad” no será objeto de compensación y absorción salvo en el supuesto de que una futura norma laboral restablezca el complemento de antigüedad o cualquier otro de naturaleza análoga, en cuyo caso, al tratarse de conceptos homogéneos, podrán ser objeto de absorción y compensación entre sí.

Asimismo, el concepto de “Ex Antigüedad” sustituirá cualquier otro que, hasta la fecha, hubiese figurado en la nómina bajo la denominación “Antigüedad” o similar, ajustándose en consecuencia el resto de los emolumentos conforme a lo dispuesto en este artículo.

En ningún caso generarán derecho alguno las solicitudes que se presenten con posterioridad a los 5 días siguientes a la publicación».

Como prueba de la conformidad con lo establecido en la presente acta, ambas partes la suscriben en el lugar y fecha señalados al comienzo de esta.—La Comisión Negociadora parte Empresa, Ana Riera Fernández y Yolanda Manteiga Seco.—La Comisión Negociadora parte Social, Ignacio Gil Doval, Laura Casillas e Israel Sánchez Machota.

(03/9.384/25)

