

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Competitividad

- 1 *RESOLUCIÓN de 9 de octubre de 2019, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del acta de 7 de agosto de 2019, de la Comisión Negociadora por la que acuerda modificar el artículo 31 del convenio colectivo de la empresa Inserta Servicios Complementarios, S. L. (Código 28101952012017).*

Examinada el acta de la Comisión Negociadora del convenio colectivo de la empresa Inserta Servicios Complementarios, S. L., de fecha 7 de agosto de 2019, por la que acuerda modificar el artículo 31 del mencionado convenio, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1. del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, 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 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir el acta de 7 de agosto de 2019, 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.

Madrid, a 9 de octubre de 2019.—La Directora General de Trabajo, María del Mingo Corral.

**ACTA DE FIRMA DEL ACUERDO DE MODIFICACIÓN DEL TEXTO DEL ARTÍCULO 31
DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA INSERTA SERVICIOS COMPLEMENTARIOS, S.L.**

FECHA: 07/08/2019

Asistentes:

Por la Representación Sindical (CC.OO.)

Alonso Romero, Francisco

Álvarez Velayos, Federico

Arranz Orcoyen, David

Arribas Alonso, Mariano

Cordón Rodríguez, Luisa

Martín Illana, Jesús

Martínez Antona, Juan Manuel

Quintanar Solera, Belén

Viso González, Óscar

Por la Empresa

Lino Bermejo Palacios

En Madrid, el día 7 de agosto de dos mil diecinueve, se reúnen las representaciones de la Empresa y de los Trabajadores de la misma.

Esta reunión ha sido convocada con la finalidad de atender el requerimiento formulado por la Autoridad Laboral, de fecha 31 de julio de 2019, para la modificación del texto del artículo 31 del Convenio Colectivo aprobado en la reunión del pasado tres de junio de dos mil diecinueve.

Ambas partes, por unanimidad,

ACUERDAN

Aprobar la nueva redacción del artículo 31 del vigente convenio colectivo de Empresa, en los términos que se recogen en el documento que se adjunta como Anexo I al presente Acta y de conformidad con la legislación vigente.

Facultar a D. Álvaro Sierra de La Torre para que lleve a cabo los trámites oportunos ante la Autoridad Laboral, al objeto de proceder al registro, depósito y publicación del presente Acuerdo Colectivo.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión.

ANEXO I

Artículo 31.-Licencias y Excedencias

1. Sin perjuicio de lo previsto en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, todos los trabajadores, avisando con la posible antelación, y justificando posteriormente sus motivos, tendrán derecho a las siguientes licencias retribuidas:

- Un día por matrimonio de hijos.
- Un total de dos días por traslado de domicilio habitual.

2. Las personas empleadas, para el cuidado del lactante menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. En ningún caso, la hora de ausencia se disfrutará al inicio ni al finalizar la jornada diaria.

Este derecho podrá ser sustituido por un período de licencia retribuida de 14 días naturales (o por tiempo equivalente a la reducción de la jornada según la época del año en que deba disfrutarse el derecho), que deberán disfrutarse, de forma inmediata e ininterrumpida, a continuación de la finalización del período de descanso por maternidad.

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

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.

3. El resto de licencias que pudieran ser concedidas tendrán el carácter de no retribuidas, pudiendo optar el trabajador, previa autorización de la Empresa, entre recuperar el tiempo no trabajado o bien el descuento del importe correspondiente en la siguiente nómina.

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

En caso de que no se produjera la solicitud en el referido plazo, se entenderá que el trabajador renuncia a su reingreso, quedando extinguida automáticamente su relación laboral con la Empresa.

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

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

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores 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, cuyo periodo 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 situación de excedencia forzosa o por cuidado de hijo o familiar conforme a lo establecido en este artículo, 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 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 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.

Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo representativo. En caso de que no se produjera la solicitud en el referido plazo, se entenderá que el trabajador renuncia a su reingreso, quedando extinguida su relación laboral con la Empresa.

El trabajador en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

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

En los casos en que no se establezca otro plazo, el reingreso deberá ser solicitado con un mes de antelación dentro a la fecha de finalización de la excedencia. En caso de que no se produjera la solicitud en el referido plazo, se entenderá que el trabajador renuncia a su reingreso, quedando extinguida automáticamente su relación laboral con la Empresa.

(03/36.398/19)

