

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 2** *RESOLUCIÓN de 30 de marzo de 2023, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del acuerdo de modificación de diversos artículos del convenio colectivo de la empresa Ocon Madrileña de Transportes, S. L. (código número 28102762012019).*

Examinado el acuerdo de modificación del convenio colectivo de la empresa Ocon Madrileña de Transportes, S. L., por el que se modifican diversos artículos del mencionado Convenio, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 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 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 42/2021, de 19 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 28.1.h) del Decreto 234/2021, de 10 de noviembre, 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 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 30 de marzo de 2023.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

Art. 13. *Jornada:*

Texto actual:

1. La jornada ordinaria para todo el personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio, será de 1.750 horas anuales de trabajo efectivo para el año 2023.

Nuevo texto:

2. La jornada ordinaria para todo el personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio, será de 1.720 horas anuales de trabajo efectivo para el año 2023.

Art. 14. *Vacaciones:*

Texto actual:

1. El personal afectado por el presente Convenio Colectivo disfrutará por años naturales de 30 días de vacaciones retribuidas o la parte proporcional correspondiente en el supuesto de que no lleve un año al servicio de la empresa.

2. Se establecen 3 días a libre disposición del trabajador.

Nuevo texto:

1. El personal afectado por el presente Convenio Colectivo disfrutará por años naturales de 25 días laborables de vacaciones retribuidas o la parte proporcional correspondiente en el supuesto de que no lleve un año al servicio de la empresa.

Art. 15.8. *Permisos retribuidos:*

Texto actual:

8. Los trabajadores dispondrán de un máximo de 20 horas anuales retribuidas para asistir a consultas médicas de especialistas tanto del propio trabajador como de hijos menores de 14 años, hijos con discapacidad, padres y familiares a cargo en situación de dependencia. Estas horas también podrán ser disfrutadas para asistencia a reuniones de seguimiento académico para hijos menores de 16 años.

Asimismo podrán utilizarse para asistir a consultas de atención primaria para aquellos trabajadores que no dispongan de profesional sanitario fuera de su horario laboral. Este permiso deberá ser comunicado y justificado a la empresa a fin de garantizar el correcto funcionamiento del centro y/o servicio. Salvo que se especifique lo contrario, en todos los supuestos las ausencias se conceden como días laborables y empezarán a computar el mismo día del hecho causante, salvo que el hecho causante se produzca en día no laborable para el trabajador en cuyo caso la licencia empezará a computar el primer día laborable tras que se produzca el hecho que la genera.

El disfrute de los mismos será ininterrumpido a salvo del supuesto de hospitalización contemplado en el apartado 3, en el que el disfrute podrá ser discontinuo hasta completar el número máximo de días mientras persista el hecho causante.

Los trabajadores con contrato a tiempo parcial, así como aquellos con contrato de duración determinada disfrutarán de igual número de días de ausencias justificadas, por las causas definidas en este artículo, que quienes tengan contrato indefinido y a tiempo completo.

Todos los permisos regulados en este artículo se mantendrán en su duración siempre y cuando se haga efectivo el hecho causante.

A los efectos de las ausencias justificadas reguladas en el presente artículo, toda referencia hecha al vínculo matrimonial se entenderá igualmente hecha a las personas trabajadoras que estén unidos por una relación de afectividad análoga a la conyugal siempre que constituyan una pareja de hecho debidamente inscrita en el registro competente que determine la legislación aplicable al respecto.

Nuevo texto:

8. Los trabajadores dispondrán de un máximo de 30 horas anuales retribuidas para asistir a consultas médicas de especialistas tanto del propio trabajador como de hijos menores de 14 años, hijos con discapacidad, padres y familiares a cargo en situación de dependencia. Estas horas también podrán ser disfrutadas para asistencia a reuniones de seguimiento académico para hijos menores de 16 años.

Asimismo, podrán utilizarse para asistir a consultas de atención primaria para aquellos trabajadores que no dispongan de profesional sanitario fuera de su horario laboral. Este permiso deberá ser comunicado y justificado a la empresa a fin de garantizar el correcto funcionamiento del centro y/o servicio. Salvo que se especifique lo contrario, en todos los supuestos las ausencias se conceden como días laborables y empezarán a computar el mismo día del hecho causante, salvo que el hecho causante se produzca en día no laborable para el trabajador en cuyo caso la licencia empezará a computar el primer día laborable tras que se produzca el hecho que la genera.

El disfrute de estos será ininterrumpido a salvo del supuesto de hospitalización contemplado en el apartado 3, en el que el disfrute podrá ser discontinuo hasta completar el número máximo de días mientras persista el hecho causante.

Los trabajadores con contrato a tiempo parcial, así como aquellos con contrato de duración determinada disfrutarán de igual número de días de ausencias justificadas, por las causas definidas en este artículo, que quienes tengan contrato indefinido y a tiempo completo.

Todos los permisos regulados en este artículo se mantendrán en su duración siempre y cuando se haga efectivo el hecho causante. Dichos permisos se circunscribirán únicamente al tiempo necesario para el desplazamiento desde el domicilio/lugar de trabajo al lugar de la cita médica. Asimismo, se tendrá en cuenta la hora de salida que marque el justificante médico para el desplazamiento en tiempo razonable al centro de trabajo. Todo lo que lo sobrepase se entenderá fuera del permiso retribuido.

A los efectos de las ausencias justificadas reguladas en el presente artículo, toda referencia hecha al vínculo matrimonial se entenderá igualmente hecha a las personas trabajadoras que estén unidos por una relación de afectividad análoga a la conyugal siempre que constituyan una pareja de hecho debidamente inscrita en el registro competente que determine la legislación aplicable al respecto.

Art. 22. Retribuciones:

Introducción de nuevo apartado 22.2.

2. Los empleados que realicen el curso de habilitación del CAP en su tiempo libre recibirán una gratificación de la empresa por valor de 50 euros.

Art. 23. Revisión salarial:

Texto actual:

1. Para los años 2020 y siguientes, las actualizaciones del salario irán ligadas a la variación del IPC, reuniéndose patronal y representantes de los trabajadores para aprobar las nuevas tablas salariales modificadas antes del 15 de febrero de cada año.

Nuevo texto:

1. Actualizaciones salariales:

1.1. Respecto a los años 2021 y 2022 se pacta una subida retroactiva respecto al salario base del 4 por 100, anual, respectivamente. Esta subida será abonada por la empresa entre enero y junio de 2023, prorrateándose mes a mes.

1.2. Asimismo, se establece una subida del salario base del 4 por 100 para el año 2023 y 4 por 100 para el año 2024.

1.3. Si llegada la fecha de expiración del presente convenio, no se hubiera pactado una renovación de este, se establece una subida transitoria del SB del 2 por 100.

1.4. Respecto a los complementos N1 y N2 se regirán por las tablas anuales del convenio nacional de Centros Especiales de Empleo.

1.5. La empresa realizará la absorción y compensación a quien corresponda dicha figura legal.

2. Patronal y representantes de los trabajadores se comprometen a reunirse antes del mes de febrero a fin de aprobar las tablas salariales del respectivo año.

(03/5.646/23)

