

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 1 *RESOLUCIÓN de 16 de abril de 2024, 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 Institución Ferial de Madrid, S. A. (Ifema) (código número 28000192011989).*

Examinado el Acuerdo de Modificación del Convenio Colectivo de la empresa Institución Ferial de Madrid, S. A. (Ifema), 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 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 16 de abril de 2024.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

**ACTA REUNIÓN DE ACTUALIZACIÓN DEL X CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA
INSTITUCIÓN FIERAL DE MADRID (IFEMA MADRID)**

En Madrid, a 12 de marzo de 2024, se reúnen, a las 12:00 horas, la dirección de Institución Ferial de Madrid ("IFEMA MADRID" o la "Empresa") y la totalidad de los miembros del Comité de Empresa de IFEMA MADRID ("Parte Social"), siendo unos y otros los que a continuación se identifican:

Representación de la Dirección de IFEMA MADRID:

- Dña. María Sánchez Sanz
- D. José Luis Martínez Yagüe
- D. Juan de la Paz Ocaña Juan
- Dña. Eva García Aguilar
- D. José Emilio Santander Villena

Representación del Comité de Empresa

- D. Jaime Busutil Serrano (UGT)
- D. Luis Rubia Ruiz (UGT)
- D. Juan Luis Vizoso Vicente (UGT)
- D. Carlos Rodríguez Sierra (UGT)
- Dña. Gori Gómez Ramos (UGT)
- D. Pedro Rosillo Sánchez (CCOO)
- Dña. Mercedes Monasterio López (CCOO)
- D. Alfonso Vilches Martínez (CCOO)
- D. Luis Miguel Domínguez García (CSIF)
- Dña. Beatriz Ferrándiz Maldonado (CCOO)
- D. Pablo Mesegar Inés (CCOO)
- D. Juan Pablo Lagos Abellán (CCOO)
- D. Sergio Campo Lopo (UGT)

EXPONEN

I. Que, con fecha 20 de julio de 2022, quedó constituida la Comisión Negociadora para la negociación del X Convenio Colectivo de IFEMA MADRID (el "Convenio Colectivo").

II. Que, tras numerosas reuniones mantenidas, en fecha 23 de marzo de 2023 se aprobó la redacción definitiva del Convenio Colectivo.

III. Que, tras la entrada en vigor del Real Decreto 5/2023 se vieron modificados una serie de artículos del texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

IV. Que, en virtud de lo anterior, se ha decidido adaptar la regulación de una serie de artículos del X Convenio Colectivo de IFEMA MADRID para actualizarla conforme a la legislación vigente.

V. En consecuencia, tras haber adaptado y revisado detalladamente la redacción del texto del Convenio Colectivo, ambas partes desean dar por finalizada la reunión de actualización de una serie de artículos del texto convencional y proceder a la aprobación, firma y publicación de estos.

En virtud de lo expuesto, ambas partes negociadoras

ACUERDAN

PRIMERO. – Aprobar, por unanimidad, la redacción actualizada de una serie de artículos del Convenio Colectivo conforme a la legislación vigente. Se adjunta a la presente Acta el texto con la nueva redacción de estos artículos del Convenio Colectivo firmado por la comisión negociadora.

SEGUNDO. - Remitir el texto de los nuevos artículos del Convenio Colectivo, así como la presente Acta de acuerdo, a la Dirección General de Empleo del Ministerio de Trabajo y Economía Social al objeto de que proceda a su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos (REGCON) y a su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid (B.O.C.M) de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre y en el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo , sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos.

TERCERO. – Delegar en Dña. María Sánchez Sanz, Directora de Personas, Calidad y Sostenibilidad, con documento nacional de identidad número ***4160**, plenas facultades para realizar cuantas solicitudes y gestiones sean necesarias ante la autoridad laboral competente para el registro y depósito de la nueva redacción de los artículos del Convenio Colectivo que han sido actualizados, incluyendo expresamente la posibilidad de realizar aquellas aclaraciones, alegaciones y subsanaciones que fueran necesarias durante la tramitación del registro y depósito del nuevo texto una serie de artículos del Convenio Colectivo.

Así mismo, refrendar el acuerdo de fecha 24 de mayo de 2023 por el que se designa a D. José Emilio Santander Villena, con documento nacional de identidad número ***2787**, como usuario de REGCON, para realizar cuantas solicitudes y gestiones sean necesarias ante la autoridad laboral competente para el registro y depósito de la nueva redacción de los artículos del Convenio Colectivo que han sido actualizados, incluyendo expresamente la posibilidad de realizar aquellas aclaraciones, alegaciones y subsanaciones que fueran necesarias durante la tramitación del registro y depósito del nuevo texto una serie de artículos del Convenio Colectivo.

Y para que así conste, en prueba de conformidad, suscriben la presente Acta y Convenio Colectivo anexo, en el lugar y fecha arriba indicada, por duplicado, teniendo todos los ejemplares del mismo idéntico valor, los abajo firmantes que constituyen parte de la Comisión Negociadora:

Por la representación de la Parte Social:

- D. Jaime Busutil Serrano (UGT).
- D. Luis Rubia Ruiz (UGT)
- D. Juan Luis Vizoso Vicente (UGT).
- D. Carlos Rodríguez Sierra (UGT).
- Dña. Gori Gómez Ramos (UGT).
- D. Pedro Rosillo Sanchez (CCOO).
- Dña. Mercedes Monasterio López (CCOO).
- D. Alfonso Vilches Martínez (CCOO)
- D. Luis Miguel Domínguez García (CSIF).
- Dña. Beatriz Ferrándiz Maldonado (CCOO).
- D. Pablo Mesegar Inés (CCOO).
- D. Juan Pablo Lagos Abellán (CCOO).
- D. Sergio Campo Lopo (UGT).

Por la representación de IFEMA MADRID:

- Dña. María Sánchez Sanz
- D. José Luis Martínez Yagüe.
- D. Juan de la Paz Ocaña Juan .
- D. José Emilio Santander Villena.
- Dña. Eva García Aguilar.

Artículo 14.- Derechos de las personas trabajadoras

Las personas trabajadoras tendrán garantizados los derechos que se mencionan a continuación:

- Derecho a la ocupación efectiva. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que la empresa les dé un trabajo efectivo que no minusvalore su cualificación profesional; trabajo que ha de corresponderse a su grupo profesional.
- Derecho a la promoción y formación profesional en el trabajo. Las personas trabajadoras tendrán derecho a la citada promoción y formación incluida la dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad, y poder acceder a un trabajo más cualificado, mejor remunerado, o de mejores expectativas en función de la experiencia y del mérito profesional, sin discriminación directa o indirecta entre persona trabajadora de uno y otro sexo.
- Derecho a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por la ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales afiliación o no a un sindicato, por razón de lengua, dentro del estado español,

- discapacidad , así como por razón de sexo , incluido el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral .
- Derecho a su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.
 - Derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
 - Derecho a la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.
 - Derecho al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.
 - Derecho a la libre sindicación.
 - Derecho a la negociación colectiva.
 - Derecho a adopción de medidas de conflicto colectivo.
 - Derecho a la huelga.
 - Derecho de reunión, de información, consulta y participación en la empresa.
 - Derecho al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato, y a cualquier otro derecho recogido en el Estatuto de los Trabajadores y en la legislación específica vigente.

Artículo 37. Suspensión del contrato de trabajo

La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

El contrato podrá suspenderse por las siguientes causas:

- a) Mutuo acuerdo de las partes.
- b) Las consignadas válidamente en el contrato.
- c) Incapacidad temporal de las personas trabajadoras.
- d) Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las comunidades autónomas que lo regulen, de menores de seis años o de menores de edad mayores de seis años con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.
- e) Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses.
- f) Ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito superior.
- g) Privación de libertad de la persona trabajadora, mientras no exista sentencia condenatoria.
- h) Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias.
- i) Fuerza mayor temporal.
- j) Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción
- k) Excedencia forzosa.
- l) Ejercicio del derecho de huelga.
- m) Cierre legal de la empresa.
- n) Decisión de la persona trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.
- o) Disfrute del permiso parental

Las personas trabajadoras se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado.

Nacimiento

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado del menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas a las que se sumará un permiso retribuido de una semana más, 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 igualmente el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, a las que se sumará un permiso retribuido de una semana más, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa para el cumplimiento de los deberes de cuidado de los hijos.

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

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridos las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o ininterrumpida, 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 periodo semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

En el supuesto de fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio cualquiera de los progenitores solicitará reincorporarse a su puesto de trabajo.

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.

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.

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 IFEMA MADRID, la dirección de la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

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

Durante el periodo de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento la persona trabajadora tiene derecho a una prestación del 100 por 100 de la base reguladora de contingencias comunes del mes anterior a la fecha del nacimiento.

La prestación se tramita y abona en régimen de pago directo a cargo del Instituto Nacional de la Seguridad Social.

En los supuestos en que la prestación por nacimiento sea inferior a su salario individual, IFEMA MADRID complementará la citada prestación para que la persona trabajadora pueda alcanzar el 100% de su salario individual. El citado complemento quedará extinguido automáticamente si la relación laboral entre las partes finalizara por cualquier causa.

Adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, a las que se sumará un permiso retribuido de una semana más hasta hacer un total de diecisiete semanas ininterrumpidas de descanso, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas por cada menor a partir del segundo. De todas ellas, seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las semanas restantes se podrán disfrutar 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 periodo 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 diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en la adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero. En caso de haber una única persona progenitora, ésta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas.

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

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

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

Riesgo durante el embarazo y la lactancia natural

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

Durante el período de suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo, la trabajadora tiene derecho a una prestación del 100 por 100 de la base reguladora de contingencias comunes del mes anterior a la fecha del nacimiento.

Suspensión del contrato de trabajo por permiso parental

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

Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

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

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

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

Suspensión del contrato de trabajo por nacimiento de hijo a tiempo parcial

Los períodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial. Para que el permiso de nacimiento pueda disfrutarse a tiempo parcial será imprescindible el acuerdo previo entre IFEMA MADRID y la persona trabajadora afectada. Dicho acuerdo podrá celebrarse tanto al inicio del descanso correspondiente como en un momento posterior y podrá extenderse a todo el período de descanso o a parte del mismo, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo segundo del punto siguiente.

El derecho al permiso de nacimiento en régimen de jornada a tiempo parcial podrá ser ejercido por cualquiera de los progenitores, adoptantes o acogedores y en cualquiera de los supuestos de disfrute simultáneo o sucesivo del período de descanso. En caso de parto, la

madre biológica y el otro progenitor no podrán hacer uso de esta modalidad de permiso durante las 6 semanas inmediatas posteriores al mismo, que serán de descanso obligatorio, ininterrumpido y a jornada completa.

El disfrute a tiempo parcial del permiso de nacimiento se ajustará a las siguientes reglas:

- El período durante el que se disfrute el permiso se ampliará proporcionalmente en función de la jornada de trabajo que se realice.
- El permiso podrá disfrutarse de forma acumulada o ininterrumpida. Una vez acordado, sólo podrá modificarse mediante nuevo acuerdo entre IFEMA MADRID y la persona trabajadora afectada, a iniciativa de esta y por causas relacionadas con su salud o la del menor.
- Durante el período de disfrute del permiso de nacimiento a tiempo parcial, las personas trabajadoras no podrán realizar horas extraordinarias, salvo las necesarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.
- El tiempo en el que la persona trabajadora preste servicios parcialmente tendrá la consideración de trabajo efectivo, manteniéndose suspendida la relación laboral durante el tiempo restante. No se aplicarán a este supuesto las reglas establecidas para el contrato a tiempo parcial en el art. 12 del ET y sus normas de desarrollo.
- Si la persona trabajadora es beneficiaria de la prestación por desempleo de nivel contributivo y la compatibiliza con trabajo a tiempo parcial, cuando pase a la situación de nacimiento, tanto si se disfrutara en régimen de jornada completa como de jornada parcial, se suspenderá la prestación por desempleo en los términos establecidos en el art. 222.3 de la LGSS.

Los permisos de nacimiento a tiempo parcial serán incompatibles:

- a) Con el disfrute simultáneo por las mismas personas trabajadoras de los derechos previstos en los apartados 4 y 6 del art. 37 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y de la reducción de jornada por guarda legal prevista en el apartado 5 del citado artículo.
- b) Con el ejercicio del derecho a la excedencia por cuidado de familiares regulado en el art. 46.3 de la citada ley.

Suspensión del contrato de las víctimas de violencia de género

En el supuesto de que la trabajadora se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, 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.

Artículo 42. Horario

Se establece el horario de la jornada fija, conforme a lo estipulado en el apartado a) del artículo precedente en el correspondiente calendario laboral, sin perjuicio de lo anterior.

Horario de jornada partida

Durante la vigencia del presente convenio colectivo, y como una de las medidas laborales conducente al fomento de la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras de IFEMA MADRID, el horario de jornada partida se regulará en base a los siguientes criterios:

El horario de jornada partida será de lunes a jueves de 7 horas diarias de trabajo efectivo, de 9,30 a 17,30 horas, con una hora intermedia de descanso para la comida, de obligado cumplimiento, y aplicación de la flexibilidad horaria.

La jornada de trabajo de los viernes será continuada, con entrada a las 9,30 horas y aplicación de la flexibilidad horaria, y salida a opción de la persona trabajadora entre las 14,00 y las 15,00 horas, o bien mediante horario fijo de 08,00 a 14,00 horas durante al menos un periodo mínimo de un semestre, exceptuando el periodo de jornada intensiva.

La diferencia de horas de trabajo que se realicen el viernes hasta completar la jornada de 7 horas de trabajo efectivo deberá ser recuperada por la persona trabajadora dentro del periodo de un mes, en los lunes a jueves de cada semana, hasta completar las horas de trabajo que mensualmente establezca el calendario laboral. El defecto de la jornada de los viernes se computará por fracciones de 30 minutos, conforme a la tabla de equivalencias establecidas en el artículo 61 del presente convenio colectivo para el abono del plus de complemento de jornada.

El horario de trabajo que posibilita librar la tarde de los viernes será de aplicación general y obligatoria para la totalidad de las personas trabajadoras en régimen de jornada partida, a

excepción de aquellas personas trabajadoras que por exigencias ineludibles de la actividad ferial tengan que prestar servicio en la tarde de los viernes.

El horario durante la jornada intensiva que establezca el calendario laboral de cada año será de lunes a viernes, de 6 horas diarias de trabajo efectivo de 8,30 horas a 14,30 horas, disponiéndose de 15 minutos de descanso, en los que no se podrá abandonar el recinto ferial, y aplicación de la flexibilidad horaria.

Horario de jornada continuada

Se establecen dos turnos de trabajo efectivo, rotativos cada quince días cuyos horarios serán los siguientes:

	HORARIO JORNADA NORMAL	HOARIO JORNADA INTENSIVA
1. Turno de mañana	08:00 a 15:00 horas	08:00 a 14:00 horas
2. Turno de tarde	15:00 a 22:00 horas	14:00 a 20:00 horas

Las personas trabajadoras que trabajen en régimen de jornada continuada dispondrán de 15 minutos de descanso en el turno de mañana y tarde, que se considerarán como tiempo de trabajo efectivo.

Siempre que la actividad ferial lo permita, el turno de tarde de los viernes sólo será de aplicación para mantener los servicios feriales mínimos y necesarios que garanticen el normal funcionamiento del recinto ferial.

Igual criterio se seguirá con el turno de tarde durante el período de jornada intensiva.

Asimismo, cuando las necesidades lo permitan, la persona trabajadora prestará turno de mañana prioritariamente. El criterio de prioridad en la aplicación del turno de mañana solamente podrá materializarse por un mínimo de tres días de trabajo consecutivos.

Horario nocturno

Se podrá establecer un tercer turno de noche (22:00 a 05:00 horas en horario de jornada normal y de 20:00 a 02:00 horas en horario de jornada intensiva) rotativo quincenalmente con los otros dos turnos en aquellos puestos de trabajo cuya actividad así lo requiera. Se regulará de acuerdo con lo establecido en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores.

Las personas trabajadoras nocturnos no podrán realizar horas extraordinarias ni trabajar más de 8 horas diarias, de promedio en ciclos de 15 días. Asimismo, dispondrán de 20 minutos de descanso que se considerará como tiempo de trabajo efectivo.

Una misma persona trabajadora no podrá estar nunca más de 15 días seguidos en el horario de turno de noche, salvo petición expresa de la persona trabajadora y previa notificación al comité de empresa.

Como salvaguarda de la salud de las personas trabajadoras, el turno quincenal de noche deberá ser rigurosamente respetado, en el sentido de que no se podrán intercalar durante el mismo, días de descanso ni introducir ningún tipo de modificación horaria.

Las personas trabajadoras nocturnas deberán gozar en todo momento de un nivel de protección en materia de salud y seguridad adaptado a la naturaleza de su trabajo, incluyendo unos servicios de protección y prevención apropiados, y equivalentes a las de las restantes personas trabajadoras de la empresa.

La dirección de IFEMA MADRID deberá garantizar que las personas trabajadoras nocturnas que ocupe dispongan de una evaluación gratuita de su salud, antes de su afectación a un trabajo nocturno y, posteriormente, a intervalos regulares. Las personas trabajadoras nocturnas a los que se reconozcan problemas de salud ligados al hecho de su trabajo nocturno tendrán derecho a ser destinados a un puesto de trabajo diurno que exista en la empresa y para el que sean profesionalmente aptos.

La prestación de servicios en horario nocturno por parte de las personas trabajadoras mayores de 60 años tendrá siempre carácter voluntario.

Horarios de trabajo en fines de semana y días festivos

Con el fin de reducir el número de fines de semana y días festivos trabajados, el personal que deba prestar servicios los días de celebración de feria, congreso u otra actividad que se desarrolle en las instalaciones de IFEMA MADRID, adaptará sus horarios de trabajo a los horarios de desarrollo del evento, de acuerdo con los criterios establecidos en el artículo 41.- Distribución irregular de la jornada.

La jornada fija de trabajo en fines de semana y días festivos será de 7 horas de trabajo efectivo y de 6 horas en periodo de jornada intensiva.

Horario nocturno de carácter extraordinario

Cuando la actividad ferial demande a las personas trabajadoras no adscritas al turno de noche la prestación de servicios en horario nocturno, este le será de aplicación, reflejándose obligatoriamente en los cuadrantes de trabajo o planificarse con una antelación de siete días como mínimo.

Modificación de horarios de trabajo

La dirección de IFEMA MADRID podrá modificar los horarios de trabajo recogidos en el presente convenio previa información al comité de empresa, y conforme los requisitos exigidos en el Estatuto de los Trabajadores, de acuerdo con las necesidades del trabajo y tramitando la oportuna comunicación a la persona trabajadora afectada, con una antelación mínima de tres meses, salvo a aquellas personas trabajadoras que justifiquen estar realizando alguna actividad académica o tengan algún impedimento de carácter personal, a los que se les respetará el horario establecido.

No será necesaria la realización de este preaviso, en los supuestos en que la persona trabajadora voluntariamente así lo manifieste.

Flexibilidad horaria

La persona trabajadora de jornada partida podrá adelantar o retrasar su horario de entrada hasta un máximo de 30 minutos, que deberá recuperar en la misma jornada de trabajo hasta completar la jornada efectiva establecida.

Durante el periodo de jornada normal, el horario de entrada para las personas trabajadoras de jornada partida podrán realizarse a las 08,30 horas. Cuando se opte por este horario de entrada, la salida del puesto de trabajo no podrá realizarse en ningún caso antes de las 17,00 horas.

Asimismo, se establece tanto para las personas trabajadoras en jornada continuada, como para las personas trabajadoras en jornada partida, estas últimas una vez hayan transcurrido los 30 minutos de la flexibilidad horaria, un período de 10 minutos a la entrada al trabajo, que se denominará de cortesía, que deberá recuperar en la misma jornada de trabajo hasta completar la efectiva establecida, a partir de los cuales se considerará como falta de puntualidad si no se acredita fehacientemente su justificación.

Adaptabilidad horaria

Los días de celebración de feria, congreso u otra actividad que se desarrolle en las instalaciones de IFEMA MADRID, las personas trabajadoras podrán adaptar sus horarios de trabajo a los horarios de dicha actividad, de acuerdo con los criterios establecidos en el artículo 41.- Distribución irregular de la jornada.

Adaptabilidad horaria para la formación y promoción profesional

Cuando la persona trabajadora curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional oficial y coincida el horario de estos con el horario de trabajo, se procurará adaptar este para que pueda asistir a los cursos, siempre que no cause perjuicio al resto de personal del departamento.

La empresa podrá exigir a la persona trabajadora que se encuentre en esta situación, las calificaciones obtenidas en sus estudios, así como justificación de su asistencia normal a las clases. En todo caso, se exigirá el adecuado aprovechamiento en los estudios, por lo que, cuando se aprecie un manifiesto desaprovechamiento, se podrá suspender el mencionado beneficio.

En lo no regulado específicamente en este artículo, nos remitimos a lo establecido en el artículo 51 del presente convenio colectivo, así como a lo dispuesto en materia de adaptación de jornada y conciliación previsto en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 45. Permisos retribuidos

Con razonable antelación, la persona trabajadora deberá poner en conocimiento de la empresa el motivo de su ausencia del puesto de trabajo salvo en supuestos y situaciones excepcionales e imprevisibles que no permitan preavisar de la ausencia, en cuyo caso se acreditará en su momento suficientemente.

Los permisos comenzarán a disfrutarse en el primer día laborable que le siga al hecho causante, no pudiendo ser trasladados a otros días hábiles y resultando irrelevante que aquél coincida con el periodo de disfrute de vacaciones.

Se establece la equiparación entre cónyuge y pareja de hecho a efectos de los permisos retribuidos, indistintamente de cuál sea el sexo de sus componentes. Para ello será requisito indispensable acreditar la existencia de pareja de hecho mediante certificación correspondiente a la inscripción en alguno de los registros específicos existentes en las comunidades autónomas o ayuntamientos del lugar de residencia o mediante documento público en el que conste la constitución de dicha pareja.

Las personas trabajadoras incluidas en el ámbito del presente convenio podrán disfrutar de permisos retribuidos, previo aviso y justificación, por los conceptos y duración que a continuación se establecen:

1. 15 días naturales ininterrumpidos por matrimonio religioso o civil, o por inscripción en el registro oficial de parejas de hecho. Si la persona trabajadora disfrutara del permiso por matrimonio civil o por pareja de hecho, no podrá disfrutarlo de nuevo en caso de contraer matrimonio religioso posteriormente con la misma persona.
2. 5 días laborables en caso de fallecimiento de hijos y cónyuge. Si el entierro tiene lugar fuera de la demarcación de la Comunidad de Madrid, el período será ampliado a 2 días laborables más.
3. 3 días laborables en caso de fallecimiento de padres. Si el entierro tiene lugar fuera de la demarcación de la Comunidad de Madrid, el período será ampliado a 2 días laborables más.
4. 2 días laborales en caso de fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (hermanos, nietos, cuñados y abuelos), que se incrementarán en 2 días laborales más, cuando por tal motivo tenga que desplazarse fuera de la demarcación de la Comunidad de Madrid.

Quedan fuera de este derecho los parientes de tercer y cuarto grado de consanguinidad y afinidad (tíos, primos y sobrinos)

5. 5 días laborables, con posibilidad de que se tomen de forma no consecutiva siempre que sea dentro del periodo que perdura la causa del permiso retribuido, por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como 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.
6. 2 días laborables consecutivos por traslado de domicilio habitual.
7. 2 días laborables por nacimiento de nieto.
8. Por el tiempo indispensable y justificado con acreditación médica (sea tratamiento propio o de la pareja) para la asistencia a la realización de exámenes prenatales y cursos de técnicas para la preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada laboral, en aquellas sesiones en las que esté prevista la asistencia también de la pareja, así como la asistencia en tratamientos basados en técnicas de fecundación en los centros asistenciales de la Seguridad Social o reconocidos oficialmente, siempre y cuando se acredite que dichos centros no cuenten con horario de asistencia fuera de la jornada de trabajo del interesado o interesada.
9. Por el tiempo indispensable en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad.
10. 1 día laborable por asuntos propios, que no necesitará justificación y que deberá ser disfrutado dentro de cada año natural, no siendo abonable, en el supuesto de su no disfrute. La persona trabajadora deberá comunicar con suficiente antelación la fecha de disfrute de este permiso (se suprime la imposibilidad de acumularlo a vacaciones u otros permisos). El día 31 de diciembre será festivo a todos los efectos, al tratarse de un día de asuntos propios que se fija de forma permanente en esta fecha. Los años en que el día 31 de diciembre coincida en sábado o domingo, se trasladará al día laborable inmediatamente anterior a dicha fecha.
11. Los días que excedan de las horas de trabajo efectivas consideradas en el calendario laboral, serán de libre disposición de la persona trabajadora, siempre que lo permitan las actividades de IFEMA MADRID. Los días de libre disposición citados anteriormente deberán ser disfrutados obligatoriamente en el periodo que se establezca en el calendario laboral de cada año.
12. Por matrimonio de padres, hermanos e hijos, el día en que se celebre la ceremonia, ampliado al día siguiente cuando ello suceda fuera de la Comunidad de Madrid.
13. Por el tiempo indispensable para concurrir a exámenes, siempre que estos vengan motivados por la obtención de un título académico o profesional y sean justificados mediante un certificado oficial de asistencia a los mismos.
14. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, disposición administrativa o mandato judicial.

15. Por el tiempo indispensable para la tramitación del D.N.I., pasaporte y carnet de conducir, así como para comparecer ante la Agencia Tributaria para atender los requerimientos por ésta formulados, y la asistencia al notario para escriturar la vivienda habitual.
16. Por el tiempo necesario, con el límite máximo de tres horas, para asistir a consultas médicas de la persona trabajadora y de sus hijos menores de edad, o de familiares de primer grado que tengan solicitado el certificado de dependencia, que coincida con el horario de trabajo, siendo necesario avisar con la mayor antelación posible y debiendo presentar el oportuno justificante tras acudir a la consulta. Si tanto como consecuencia del desplazamiento como de la duración de la consulta se excediera la limitación anteriormente citada, se considerará, previa justificación, el tiempo indispensable y necesario para asistir a la consulta médica. El mencionado justificante deberá reflejar obligatoriamente la fecha, el horario de la consulta efectuada y el número de colegiado del médico asistente. La falta de documento justificativo autoriza a la dirección de IFEMA MADRID a descontar los salarios correspondientes al período de ausencia y sancionarla como falta injustificada al trabajo. Las personas trabajadoras que asistan a consultas médicas privadas procurarán que las mismas no sean coincidentes con sus horarios de trabajo; si inevitablemente tuviera que coincidir, la persona trabajadora tratará de que la consulta médica incida en la menor medida posible en su jornada de trabajo.
17. 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 punto equivalentes a cuatro días al año (28 horas) teniendo que aportar la acreditación del motivo de la ausencia.
18. Por el tiempo necesario para llevar a consulta médica a hijos que tengan reconocida una minusvalía física o psíquica.
19. Disponer de un crédito de 10 horas anuales o la parte proporcional al tiempo de trabajo en períodos de ocupación inferiores al año, para acompañar a consulta médica a familiares de primer grado de consanguinidad (padres, hijos mayores de edad y cónyuge), debiendo aportarse el pertinente justificante médico.

Artículo 49.- Excedencias

1.- Excedencia voluntaria

La persona trabajadora con al menos un año de antigüedad en IFEMA MADRID 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 situación de excedencia. Las personas trabajadoras clasificados en los grupos profesionales I y II durante el periodo de excedencia voluntaria no podrán prestar sus servicios en otra empresa que se dedique a la misma actividad y que supongan una concurrencia desleal con relación a IFEMA MADRID. Si lo hicieran, perderían automáticamente su derecho de reingreso.

La persona trabajadora excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso cuando exista o se produzca una vacante igual o similar a su puesto de trabajo, una vez transcurrido el plazo por la que se concedió y siempre que la citada vacante no se haya cubierto previamente con personal interno de la casa.

Durante el periodo de excedencia quedarán en suspenso los derechos laborales del excedente, así como sus obligaciones, dejando de percibir todas sus remuneraciones y no siendo computable el tiempo de excedencia a ningún efecto.

La persona trabajadora que quiera hacer uso de este artículo, deberá solicitarlo por escrito a la Dirección de IFEMA MADRID con quince días de antelación.

En el caso de que la solicitud de excedencia sea por un periodo inferior al máximo, la solicitud de prórroga de la misma, en su caso, habrá de presentarla por escrito en la empresa con quince días naturales de antelación a su vencimiento. El excedente que no solicitará por escrito su reingreso en IFEMA MADRID con una antelación mínima de cuarenta y cinco días a la finalización del periodo de excedencia o su prórroga se le considerará extinguido su contrato de trabajo.

Igualmente se producirá la extinción del contrato de trabajo cuando, solicitado el reingreso y ofertada una vacante del grupo profesional dentro del área funcional a la que pertenece, la persona trabajadora no aceptará el reingreso a la misma.

La dirección de IFEMA MADRID notificará puntualmente al comité de empresa tanto de las peticiones de excedencia como de las solicitudes de reingreso.

2.-Excedencia por cuidado de familiares

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

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

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de IFEMA MADRID generasen este derecho por el mismo sujeto causante, IFEMA MADRID 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.

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 situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por IFEMA MADRID, 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 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. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

La duración de la excedencia por cuidado de familiares finaliza al cumplir el hijo biológico la edad de 3 años, cuando lo es por naturaleza; transcurridos 3 años desde la fecha de la resolución judicial o administrativa, en los supuestos de adopción y acogimiento; o al cabo de dos años, cuando se trata del cuidado de un familiar. No obstante, la excedencia por cuidado de familiares podrá finalizar cuando acabe el hecho causante, sin necesidad de que finalice el periodo total.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, de ejercitarse, pondrá fin al que ya viene disfrutando.

La reincorporación de la persona trabajadora al finalizar el periodo de excedencia por cuidado de familiares no requerirá preaviso al tener carácter obligatorio y automático.

3.- Otras excedencias

El resto de las excedencias (excedencia forzosa por ejercicio de cargo público, excedencia por cumplimiento de deber, excedencia por ejercicio de función sindical) se regirán por lo establecido al respecto en el Estatuto de los Trabajadores.

La Dirección de IFEMA MADRID notificará puntualmente al comité de empresa tanto las peticiones de excedencia como las reincorporaciones.

Artículo 50. Reducciones de jornada

A.- Por motivos familiares

1.- En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo a lo establecido en el art.45 1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán disfrutar bien al inicio de la jornada, bien a la terminación de la misma, bien uniéndola a su

hora de comida en caso de jornada partida o bien dividiendo la hora en dos fracciones para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses de edad. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, o acogimientos múltiples.

Quién ejerza este derecho por su voluntad, expresado formalmente con anterioridad al momento de su reincorporación, podrá sustituir este derecho por un permiso retribuido de 18 días laborables con la misma finalidad, a disfrutar de forma ininterrumpida.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección de la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo 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 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.

2.- Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Tendrá el mismo derecho quién precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. En el supuesto de guarda legal de algún menor con discapacidad física, psíquica o sensorial, la edad se ampliará a catorce años.

B).- Por cuidado de menor afectado de cáncer o enfermedad grave

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de , al menos , la mitad de la duración de aquella para el cuidado , durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas) , o por cualquier otra enfermedad grave , que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo , continuo y permanente , acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y , como máximo , hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto de acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Así mismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

En los supuestos de nulidad, separación o divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada será reconocido a favor del progenitor, guardador o acogedor con quién conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que se acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

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

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, así mismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

Asimismo, tendrá derecho a solicitar a la Seguridad Social una prestación económica consistente en un subsidio, de devengo diario, equivalente al 100 por 100 de la base reguladora establecida por la prestación por IT, con aplicación del porcentaje de reducción que experimente su jornada de trabajo.

La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada previstos en este artículo corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar a la empresa con 15 días de antelación, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

C).- Por tratamiento oncológico

Las personas trabajadoras que acrediten estar en tratamiento oncológico o en algún tratamiento de carácter grave que altere el normal desempeño de las personas, en aquellos periodos en que su tratamiento permita su reincorporación al trabajo, podrán solicitar una reducción de jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Asimismo, para facilitar su progresiva incorporación a la jornada de trabajo a tiempo completo una vez finalizado el tratamiento, podrán solicitar una nueva reducción de iguales características durante un periodo adicional máximo de 6 meses.

D).- Por enfermedad grave crónica que no determine declaración de incapacidad

Podrá concederse igualmente reducción de jornada diaria, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, a las personas trabajadoras que tengan algún tipo de enfermedad grave crónica no susceptible de incapacidad temporal con el informe favorable del servicio médico de empresa y en tanto en cuando se sigan dando las circunstancias necesarias.

En todo lo relativo a las reducciones de jornada por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 1148/2011 para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad.

E).- Por violencia de género, o terrorismo

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctima de violencia de género, de violencias sexuales o de terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Artículo 51.- Jornada de trabajo y conciliación

Las personas trabajadoras tendrán derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser

razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa y no deben causar un perjuicio a los compañeros de su área de trabajo.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años

En este sentido, las personas trabajadoras que tengan a su cuidado directo algún hijo menor de doce años tendrán la posibilidad de no tener que reducir su jornada de trabajo en los términos establecidos en el art. 50.3 del presente convenio colectivo, realizando una jornada de 7 horas de trabajo efectivo de forma continuada en horario de 08,30 a 15,30 horas.

Así mismo, las personas trabajadoras que tengan a su cuidado directo algún menor de doce años que presente alguna discapacidad física, psíquica o sensorial, así como quién precise encargarse de un familiar por razones de edad, accidente o enfermedad, podrá adaptar sus horarios de trabajo hasta un 5% de la jornada anual fija de trabajo.

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

En cualquier caso, la adaptación de los horarios de trabajo será dentro del marco de lo establecido en el Artículo 42. Horario, del presente convenio colectivo.

A tal fin, se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida familiar personal, laboral de las personas trabajadoras y la mejora de la productividad de IFEMA MADRID.

Disposición adicional 8ª

Se asume como contenido mínimo del convenio lo establecido por el Real Decreto 5/2023 en su Título I que aborda la modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el R.D.L 2/2015 de 23 de octubre.

Quedan en vigor todos aquellos contenidos en el Convenio Colectivo que mejoren lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

(03/6.092/24)

