

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 1 *RESOLUCIÓN de 18 de junio 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 Rivas Vaciamadrid Empresa Municipal de Servicios, S. A. (código número 28013412012006).*

Examinado el acuerdo de modificación del convenio colectivo de la empresa Rivas Vaciamadrid Empresa Municipal de Servicios, S. A., 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 18 de junio de 2024.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parrera Rudilla.

PLENO DE LA MESA NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO RIVAMADRID**31/05/2024**

En Rivas Vaciamadrid a 30 de mayo de 2024, siendo las 09:30 am, se reúnen las personas que a continuación se indican, en representación de Rivas Vaciamadrid Empresa Municipal de Servicios, S.A. y de los Representantes Legales de los Trabajadores, todos ellos integrantes de la Mesa Negociadora del Convenio Colectivo:

Por la parte social:

Jorge Saiz (CCOO)
Mario Bastida (CCOO).
Elena Morcillo (CCOO).
Yolanda Guzmán (CCOO).
Rafael Segovia (CCOO)
David Panadero (CCOO)
María Amparo Herradón (CGT)
Gustavo Vilaboy (CGT)
Manuel Expósito (CGT)
Juan Manuel Gascón (UGT)
Laura Calderón (UGT)
Rafael Cadavid (UGT)

Por la parte Empresarial

Olga Lupión.
Erica Valiente.
Sergio González.
Juan Aguilera.
Cristina Meroño.
Ernesto del Saz.
Gustavo López.
Diego San Segundo
Virginia Iglesias

Las partes integrantes de la Comisión Negociadora y firmantes del Convenio Colectivo de Rivamadrid de fecha 13 de septiembre de 2022, tras observar una serie de errores de carácter tipográfico existentes en dicho texto del Convenio y reconociéndose recíprocamente capacidad de representación y de negociación para proceder a la subsanación de dichos errores, a cuyo efecto

ACUERDAN

PRIMERO.- Que, las partes que suscriben esta acta, en representación de la Dirección de la Empresa y del Comité de Empresa en fecha 13 de septiembre de 2022, tras el oportuno proceso de negociación colectiva, procedieron a la firma del Convenio Colectivo de Rivamadrid, de aplicación al periodo 01 de enero de 2021 a 31 de diciembre de 2025.

SEGUNDO.- Que el citado Convenio Colectivo fue inscrito en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad mediante la Resolución de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, de la Comunidad de Madrid, de fecha 20 de enero de 2023 (código nº 28013412012006).

TERCERO.- Que, con posterioridad a efectuarse la inscripción anterior, las mismas partes firmantes con idénticos cuórum de representación, han observado una serie de errores de carácter tipográfico en el texto publicado, que requieren ser subsanados de cara a recoger adecuadamente el sentido de lo acordado en el proceso de negociación. En concreto los errores tipográficos apreciados afectarían y se encontrarían localizados en los siguientes artículos del Convenio:

1.- Artículo 24 “Licencias y Permisos”.

El texto publicado del citado artículo dispone

:

“Artículo 24.- Licencias y permisos retribuidos

Los permisos recogidos en el presente artículo serán considerados tiempo efectivo de trabajo. En lo no regulado en el artículo, resultará de aplicación la regulación general en esta materia establecida el Estatuto de los Trabajadores.

Los permisos retribuidos se disfrutarán por las personas trabajadoras en los mismos términos y condiciones con independencia de que éstas desarrollen sus cometidos profesionales en centros públicos o privados. El periodo de disfrute de estos permisos comenzará a computarse en todo caso en día hábil, salvo que expresamente se disponga otra regulación en algún permiso en concreto.

Con carácter general, el cómputo de los permisos regulados en este artículo siempre se iniciará en día hábil.

Las personas trabajadoras de la Empresa, independientemente de su turno de trabajo, tendrán derecho a disfrutar licencias retribuidas, a excepción de la prima de asistencia, por el importe total devengado, en forma y condiciones que se especifican a continuación:

A) Familia

- 20 días naturales en caso de Matrimonio y/o constitución de Parejas de Hecho en los términos del artículo 40 del presente Convenio colectivo.
- 1 día hábil por matrimonio de hijos/as, hermanos/as, nietos/as, hermanos/as políticos/as, padres y/o padres políticos, ampliables a 2 días si existiese la necesidad de realizar algún desplazamiento fuera de la Comunidad Autónoma de Madrid, con un límite de anual máximo de cinco bodas por año natural.
- 2 días hábiles o 4 naturales por el nacimiento o adopción de hijo/a del trabajador/a, ampliable a 5 días naturales si ocurriera el hecho fuera de la Comunidad Autónoma de Madrid y a 6 días si concurre enfermedad grave y/o intervención quirúrgica de la mujer que dio a luz.
- 1 día hábil por nacimiento de nietos/as y/o hermanos/as.
- En los casos de nacimiento de hijos/as prematuros o en los que por cualquier motivo estos tengan que permanecer hospitalizados después del parto, la persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse de su puesto de trabajo hasta un máximo de dos horas diarias (1 de ellas remunerada), durante el plazo que después del parto permanezca la hospitalización.

B) Enfermedad y fallecimiento

- 2 días hábiles o 4 días naturales por fallecimiento, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliable a 4 días hábiles si existiese la necesidad de realizar algún desplazamiento fuera de la Comunidad Autónoma de Madrid.
- 4 días naturales para las intervenciones quirúrgicas graves o las intervenciones quirúrgicas que requieren reposo domiciliario postoperatorio o cuidados, de parientes, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Se añadirá un día más en caso de ser fuera de la comunidad de Madrid. No se disfrutará de dicho permiso cuando se trate de operaciones de cirugía estética, salvo que se trate de una malformación congénita, accidente, o enfermedad grave.
- 2 días hábiles para cualquier tipo de intervención quirúrgica de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. No se disfrutará de dicho permiso cuando se trate de operaciones de cirugía estética, salvo que se trate de una malformación congénita, accidente, o enfermedad grave.
- Hasta un máximo de 4 días hábiles o 5 días naturales por hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad debiéndose acreditar fehacientemente el inicio y fin de la hospitalización.
- El trabajador /a podrá disfrutar de este permiso a su voluntad en el caso de hospitalización y mientras dure la misma durante los diez primeros días naturales al hecho causante. Con un máximo de 4 días hábiles o 5 naturales no teniendo que disfrutarse obligatoriamente de forma consecutiva, preavisando de este disfrute y su forma a su superior inmediato en el mismo día que se produzca el hecho causante.
- 1 día natural por fallecimiento, intervención quirúrgica, enfermedad grave o accidente y/o hospitalización de parientes hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad, ampliable a 2 días si existiese la necesidad de realizar algún desplazamiento fuera de la Comunidad Autónoma de Madrid. En caso de fallecimiento, el/la trabajador/a tendrá la opción de elegir entre el día del fallecimiento o el del funeral.

C) Asistencia médica

- Por asistencia a urgencias de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: en caso de ocurrir en el horario de turno de trabajo se tendrá el tiempo indispensable, y se reincorporará de nuevo al trabajo sólo en caso de que le quede por cubrir un tercio de la jornada. Para garantizar el descanso del trabajador/a que ha estado con un familiar en urgencias, se incorporará a su puesto ocho horas después de la salida de urgencias, siempre y cuando le quede por cubrir al menos un tercio de su jornada.
- Se equipará ingreso y/o permanencia en urgencias a hospitalización. En caso de hospitalización a continuación del ingreso en urgencias, el máximo de días por permiso a disfrutar acumulando ambas circunstancias será de 4 días hábiles o 5 días naturales.
- El tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la

realización de informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que tengan lugar dentro de la jornada de trabajo.

- La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del puesto de trabajo exclusivamente el día de la fecundación asistida por el tiempo necesario para someterse a técnicas de fecundación asistida para su realización y previa justificación de la necesidad de que tal técnica de fecundación asistida deba efectuarse dentro de la jornada de trabajo.
- Permiso para visitas médicas con hijos/as menores de edad y quién legalmente tenga reconocida la dependencia de algún familiar, con el límite de 10 horas anuales por cada hija/o y familiar que se encuentre en este caso.
- El tiempo necesario para la asistencia a consultas del médico de atención primaria y/o del médico especialista justificado o en defecto de justificación un máximo de 3 horas.
- En caso de permisos derivados de hospitalizaciones, intervenciones, enfermedad, fallecimiento y accidente recogidos en este artículo habrá un periodo de 10 días desde que se produzca el hecho causante para entregar la documentación acreditativa que justifique el disfrute del permiso.

D) Exámenes

- El tiempo indispensable para acudir al examen del carné de conducir de tipo A, B y C.
- Los/as trabajadores/as que acrediten estar matriculados/as, en un centro oficial o privado reconocido de enseñanza o cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, tendrán las licencias necesarias para concurrir a los exámenes necesarios para la obtención del correspondiente título. Se deberá justificar hora de inicio y fin del examen o prueba reglada.

E) Asuntos propios y días canosos

- El personal fijo podrá solicitar un total de 6 días retribuidos por asuntos propios al año durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.
- Respecto al % máximo de plantilla que podrá solicitarlos se estará a lo dispuesto en el artículo de vacaciones. Siempre primarán las vacaciones sobre asuntos propios. En caso de superarse el porcentaje establecido, se adjudicarán por orden de petición teniendo en cuenta el día que se pidieron. En caso de haberse pedido el mismo día, se resolverá mediante sorteo, creando una comisión paritaria que realice dicho sorteo en el que esté el mando intermedio correspondiente y una representación de la RLPT. El resultado con los asuntos propios concedidos por sorteo se hará llegar a RRHH.
- La plantilla de fin de semana disfrutará de 3 días de asuntos propios. En las fiestas locales no podrá solicitarse más de un día de asuntos propios ni superar el 20% de cada categoría y turno. En la segunda quincena de diciembre y la primera semana de enero no podrán superar el 20% de cada categoría y turno entre asuntos propios y vacaciones.
- La Empresa contestará en cinco días naturales desde su recepción. La contestación no será definitiva hasta que se publique el cuadrante definitivo de vacaciones.
- Relativo a los días canosos se estará a lo dispuesto en el art. 31 del presente Convenio y siempre para su disfrute devengándose 1 canoso por trienio con un límite de 5 en el supuesto recogido el artículo 31.
- Los días de asuntos propios se podrán disfrutar hasta el último día del mes de febrero siguiente al del año de devengo.
- Estos días de asuntos propios podrán ser disfrutados de manera consecutiva a los días de vacaciones que la persona trabajadora disfrute., la salvo las excepciones que se marcan en esta norma.
- Los asuntos propios solicitados por el/la trabajador/a y concedidos por la Empresa, en el caso que sobrevenga una de las causas que a continuación se detallan, serán anulados y por tanto podrán volver a solicitarse dichos días posteriormente para su disfrute, antes de que finalice el año en curso:
 - Por fallecimiento, intervención quirúrgica, y/o hospitalización de urgencias por accidente o enfermedad grave de parientes hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad.
 - Por nacimiento de nietas/os y hermanas/os.
 - En caso de incapacidad laboral por accidente o enfermedad común sobrevenida por el/la trabajador/a, superior a 3 días.
 - Cumplimiento de deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral.
- El personal temporal podrá solicitarlos en su correspondiente proporción, no computándose para la concesión de estos permisos fracciones inferiores a tres meses. En caso de trabajadores/as a jornada parcial que no presten sus servicios a lo largo de toda la semana laboral, también tendrán derecho a estos días de libre disposición en proporción a la jornada que realicen. Estos días de libre disposición no podrán ser acumulables al periodo de vacaciones anuales.

F) Mudanza

- 2 días hábiles por traslado de domicilio habitual, que se justificará con un certificado con la fecha del empadronamiento, que se podrán disfrutar durante el mes anterior o posterior del hecho causante.

G) Deber público.

- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y/o personal, como son: Citaciones del Juzgado, autoridades administrativas o comisarías y cumplimiento de deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral, así como renovación del DNI/NIE.

H) Tiempo asambleas.

- La plantilla tiene derecho a disfrutar hasta de un total de dos horas para la realización de asambleas, con un tiempo mínimo de duración de 60 minutos. Las cuales deberán ser avisadas y justificadas con firma presencial de asistencia.

A fin de garantizar que los/las trabajadores/as no deban asumir como exceso de trabajo el derivado de la falta de personal, los permisos regulados en el presente artículo deberán ser solicitados con una antelación mínima de 10 días, salvo urgente necesidad.

I) Justificación de las faltas o ausencia al trabajo con motivo de enfermedad

Cuando se abandone el trabajo por necesitar asistencia médica debido a enfermedad o accidentes acaecidos en el puesto de trabajo, la ausencia se entenderá justificada. El/la trabajador/a deberá volver al trabajo inmediatamente si el médico no le da parte de baja, o no le diagnostica reposo.

Cuando no se presente al trabajo por motivo de una enfermedad y vaya a un servicio de urgencias, deberá solicitar de éste una justificación donde se especifiquen los motivos de la ausencia.

En los casos de visita al médico que no sean los casos de urgencias, el/la trabajador/a presentará un volante de justificante de visita al médico.

En cualquiera de los casos, el/la trabajador/a dará a conocer a la Empresa esta incidencia en el plazo máximo de tres días. Cuando a un/a trabajador/a le den un parte de alta, se incorporará al trabajo al día siguiente hábil a la fecha de alta, si bien informará al encargado del servicio el día anterior a su incorporación.

Todas estas licencias y permisos reseñados previamente deberán ser preavisados por la persona trabajadora a la Empresa, salvo urgencias, y posteriormente justificados debidamente, tanto la ausencia como el parentesco con la persona que genera el derecho. Además, todos estos permisos serán disfrutados tanto por los matrimonios como por las parejas de hecho -que cumplan con los requisitos establecidos en el artículo 40 del presente Convenio Colectivo-, debiéndose, en este último caso, haber comunicado y acreditado por escrito tal situación a la Empresa.

Tendrán la misma consideración que cónyuge o pareja de hecho, la persona que conviva de manera estable con el/la trabajador/a y así lo haya comunicado a la Empresa de manera fehaciente con una antelación de 6 meses y justificándolo con el certificado de empadronamiento, a excepción de las ayudas retributivas ni el disfrute de los días por matrimonio”.

1.1.- Los ERRORES DE TRANSCRIPCIÓN DETECTADOS en el artículo son los siguientes:**1.1.1 .- Punto tercero, apartado A, artículo 24:**

Ambas partes, a tenor del contenido del 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, modificado por el Real Decreto 6/2019, de 1 de marzo, que supuso la eliminación del artículo 37.3 b) del permiso por nacimiento de hijo, acuerdan suprimir del texto del Convenio Colectivo el citado punto tercero, quedando integrado el citado apartado A del artículo tras la eliminación por tan sólo cuatro puntos, los antiguos puntos primero, segundo, cuarto y quinto.

Texto a eliminar: “2 días hábiles o 4 naturales por el nacimiento o adopción de hijo/a del trabajador/a, ampliable a 5 días naturales si ocurriera el hecho fuera de la Comunidad Autónoma de Madrid y a 6 días si concurre enfermedad grave y/o intervención quirúrgica de la mujer que dio a luz”.

1.1.2 .- Punto primero, apartado B, artículo 24:

Ambas partes acuerdan mantener redacción del párrafo contenida en anterior Convenio Colectivo (2016-2020) dado que: la nueva redacción no fue objeto de negociación en la Comisión Negociadora.

De esta manera se propone la siguiente redacción:

Texto a corregir: “2 días hábiles o 4 días naturales por fallecimiento, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliable a 4 días hábiles si existiese la necesidad de realizar algún desplazamiento fuera de la Comunidad Autónoma de Madrid”.

Texto corregido: “4 días naturales por fallecimiento, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliable hasta un máximo de 5 días naturales si existiese la necesidad de realizar algún desplazamiento fuera de la Comunidad Autónoma de Madrid”.

1.1.3 .- Punto segundo, apartado B, artículo 24:

Ambas partes acuerdan modificar la redacción de este apartado en virtud de la modificación realizada al artículo 37.3 letra b) del Estatuto de los Trabajadores por parte del Real Decreto-Ley 5/2023, de 28 de junio, ajustando el contenido del apartado a la legalidad vigente.

De esta manera se propone la siguiente modificación:

Texto a corregir: “4 días naturales para las intervenciones quirúrgicas graves o las intervenciones quirúrgicas que requieren reposo domiciliario postoperatorio o cuidados, de parientes, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Se añadirá un día más en caso de ser fuera de la comunidad de Madrid. No se disfrutará de dicho permiso cuando se trate de operaciones de cirugía estética, salvo que se trate de una malformación congénita, accidente, o enfermedad grave..

Texto corregido: “5 días hábiles para las intervenciones quirúrgicas graves o las intervenciones quirúrgicas que requieren reposo domiciliario postoperatorio o cuidados, de parientes, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella). No se disfrutará de dicho permiso cuando se trate de operaciones de cirugía estética, salvo que se trate de una malformación congénita, accidente, o enfermedad grave”.

1.1.4 .- Punto tercero, apartado B, artículo 24.

Ambas partes acuerdan modificar el número de días, por cuanto erróneamente se ha introducido un número de días superior al contenido en versión anterior del Convenio Colectivo, sin que dicha modificación fuera en su día objeto de negociación en la Comisión Negociadora, obedeciendo dicho incremento a un error tipográfico:

Texto a corregir: “2 días hábiles para cualquier tipo de intervención quirúrgica de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. No se disfrutará de dicho permiso cuando se trate de operaciones de cirugía estética, salvo que se trate de una malformación congénita, accidente, o enfermedad grave”.

Texto corregido: “1 día hábil para cualquier tipo de intervención quirúrgica de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. No se disfrutará de dicho permiso cuando se trate de operaciones de cirugía estética, salvo que se trate de una malformación congénita, accidente, o enfermedad grave”.

1.1.5 .- Punto cuarto, apartado B, artículo 24:

Ambas partes acuerdan modificar la redacción de este apartado en virtud de la modificación realizada al artículo 37.3 letra b) del Estatuto de los Trabajadores por parte del Real Decreto-Ley 5/2023, de 28 de junio, ajustando el contenido del apartado a la legalidad vigente.

De esta manera se propone la siguiente modificación:

Texto a corregir: “Hasta un máximo de 4 días hábiles o 5 días naturales por hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad debiéndose acreditar fehacientemente el inicio y fin de la hospitalización.

Texto corregido: “Hasta un máximo de 5 días hábiles por hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella) debiéndose acreditar fehacientemente el inicio y fin de la hospitalización.”.

1.2.- Efectuadas las correcciones de errores anteriormente expuestas, ambas partes negociadoras acuerdan que el **TEXTO DEL NUEVO ARTÍCULO 24** del Convenio Colectivo de Rivamadrid, quede redactado de la siguiente manera:

“Artículo 24.- Licencias y permisos retribuidos

Los permisos recogidos en el presente artículo serán considerados tiempo efectivo de trabajo. En lo no regulado en el artículo, resultará de aplicación la regulación general en esta materia establecida el Estatuto de los Trabajadores.

Los permisos retribuidos se disfrutarán por las personas trabajadoras en los mismos términos y condiciones con independencia de que éstas desarrollen sus cometidos profesionales en centros públicos o privados. El periodo de disfrute de estos permisos comenzará a computarse en todo caso en día hábil, salvo que expresamente se disponga otra regulación en algún permiso en concreto.

Con carácter general, el cómputo de los permisos regulados en este artículo siempre se iniciará en día hábil.

Las personas trabajadoras de la Empresa, independientemente de su turno de trabajo, tendrán derecho a disfrutar licencias retribuidas, a excepción de la prima de asistencia, por el importe total devengado, en forma y condiciones que se especifican a continuación:

A) Familia

- 20 días naturales en caso de Matrimonio y/o constitución de Parejas de Hecho en los términos del artículo 40 del presente Convenio colectivo.
- 1 día hábil por matrimonio de hijos/as, hermanos/as, nietos/as, hermanos/as políticos/as, padres y/o padres políticos, ampliables a 2 días si existiese la necesidad de realizar algún desplazamiento fuera de la Comunidad Autónoma de Madrid, con un límite de anual máximo de cinco bodas por año natural.
- 1 día hábil por nacimiento de nietos/as y/o hermanos/as.
- En los casos de nacimiento de hijos/as prematuros o en los que por cualquier motivo estos tengan que permanecer hospitalizados después del parto, la persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse de su puesto de trabajo hasta un máximo de dos horas diarias (1 de ellas remunerada), durante el plazo que después del parto permanezca la hospitalización.

B) Enfermedad y fallecimiento

- 4 días naturales por fallecimiento, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliable hasta un máximo de 5 días naturales si existiese la necesidad de realizar algún desplazamiento fuera de la Comunidad Autónoma de Madrid.
- 5 días hábiles para las intervenciones quirúrgicas graves o las intervenciones quirúrgicas que requieren reposo domiciliario postoperatorio o cuidados, de parientes, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella). No se disfrutará de dicho permiso cuando se trate de operaciones de cirugía estética, salvo que se trate de una malformación congénita, accidente, o enfermedad grave.
- 1 día hábil para cualquier tipo de intervención quirúrgica de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. No se disfrutará de dicho permiso cuando se trate de operaciones de cirugía estética, salvo que se trate de una malformación congénita, accidente, o enfermedad grave.
- Hasta un máximo de 5 días hábiles por hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella) debiéndose acreditar fehacientemente el inicio y fin de la hospitalización.
- El trabajador /a podrá disfrutar de este permiso a su voluntad en el caso de hospitalización y mientras dure la misma durante los diez primeros días naturales al hecho causante. Con un máximo de 4 días hábiles o 5 naturales no teniendo que disfrutarse obligatoriamente de forma consecutiva, preavisando de este disfrute y su forma a su superior inmediato en el mismo día que se produzca el hecho causante.

- 1 día natural por fallecimiento, intervención quirúrgica, enfermedad grave o accidente y/o hospitalización de parientes hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad, ampliable a 2 días si existiese la necesidad de realizar algún desplazamiento fuera de la Comunidad Autónoma de Madrid. En caso de fallecimiento, el/la trabajador/a tendrá la opción de elegir entre el día del fallecimiento o el del funeral.

C) Asistencia médica

- Por asistencia a urgencias de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: en caso de ocurrir en el horario de turno de trabajo se tendrá el tiempo indispensable, y se reincorporará de nuevo al trabajo sólo en caso de que le quede por cubrir un tercio de la jornada. Para garantizar el descanso del trabajador/a que ha estado con un familiar en urgencias, se incorporaría a su puesto ocho horas después de la salida de urgencias, siempre y cuando le quede por cubrir al menos un tercio de su jornada.
- Se equipará ingreso y/o permanencia en urgencias a hospitalización. En caso de hospitalización a continuación del ingreso en urgencias, el máximo de días por permiso a disfrutar acumulando ambas circunstancias será de 4 días hábiles o 5 días naturales.
- El tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que tengan lugar dentro de la jornada de trabajo.
- La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del puesto de trabajo exclusivamente el día de la fecundación asistida por el tiempo necesario para someterse a técnicas de fecundación asistida para su realización y previa justificación de la necesidad de que tal técnica de fecundación asistida deba efectuarse dentro de la jornada de trabajo.
- Permiso para visitas médicas con hijos/as menores de edad y quién legalmente tenga reconocida la dependencia de algún familiar, con el límite de 10 horas anuales por cada hija/o y familiar que se encuentre en este caso.
- El tiempo necesario para la asistencia a consultas del médico de atención primaria y/o del médico especialista justificado o en defecto de justificación un máximo de 3 horas.
- En caso de permisos derivados de hospitalizaciones, intervenciones, enfermedad, fallecimiento y accidente recogidos en este artículo habrá un periodo de 10 días desde que se produzca el hecho causante para entregar la documentación acreditativa que justifique el disfrute del permiso.

D) Exámenes

- El tiempo indispensable para acudir al examen del carné de conducir de tipo A, B y C.
- Los/as trabajadores/as que acrediten estar matriculados/as, en un centro oficial o privado reconocido de enseñanza o cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, tendrán las licencias necesarias para concurrir a los exámenes necesarios para la obtención del correspondiente título. Se deberá justificar hora de inicio y fin del examen o prueba reglada.

E) Asuntos propios y días canosos

- El personal fijo podrá solicitar un total de 6 días retribuidos por asuntos propios al año durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.
- Respecto al % máximo de plantilla que podrá solicitarlos se estará a lo dispuesto en el artículo de vacaciones. Siempre primarán las vacaciones sobre asuntos propios. En caso de superarse el porcentaje establecido, se adjudicarán por orden de petición teniendo en cuenta el día que se pidieron. En caso de haberse pedido el mismo día, se resolverá mediante sorteo, creando una comisión paritaria que realice dicho sorteo en el que esté el mando intermedio correspondiente y una representación de la RLPT. El resultado con los asuntos propios concedidos por sorteo se hará llegar a RRHH.
- La plantilla de fin de semana disfrutará de 3 días de asuntos propios. En las fiestas locales no podrá solicitarse más de un día de asuntos propios ni superar el 20% de cada categoría y turno. En la segunda quincena de diciembre y la primera semana de enero no podrán superar el 20% de cada categoría y turno entre asuntos propios y vacaciones.
- La Empresa contestará en cinco días naturales desde su recepción. La contestación no será definitiva hasta que se publique el cuadrante definitivo de vacaciones.
- Relativo a los días canosos se estará a lo dispuesto en el art. 31 del presente Convenio y siempre para su disfrute devengándose 1 canoso por trienio con un límite de 5 en el supuesto recogido el artículo 31.
- Los días de asuntos propios se podrán disfrutar hasta el último día del mes de febrero siguiente al del año de devengo.

- Estos días de asuntos propios podrán ser disfrutados de manera consecutiva a los días de vacaciones que la persona trabajadora disfrute., la salvo las excepciones que se marcan en esta norma.
 - Los asuntos propios solicitados por el/la trabajador/a y concedidos por la Empresa, en el caso que sobrevenga una de las causas que a continuación se detallan, serán anulados y por tanto podrán volver a solicitarse dichos días posteriormente para su disfrute, antes de que finalice el año en curso:
 - Por fallecimiento, intervención quirúrgica, y/o hospitalización de urgencias por accidente o enfermedad grave de parientes hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad.
 - Por nacimiento de nietas/os y hermanas/os.
 - En caso de incapacidad laboral por accidente o enfermedad común sobrevenida por el/la trabajador/a, superior a 3 días.
 - Cumplimiento de deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral.
 - El personal temporal podrá solicitarlos en su correspondiente proporción, no computándose para la concesión de estos permisos fracciones inferiores a tres meses. En caso de trabajadores/as a jornada parcial que no presten sus servicios a lo largo de toda la semana laboral, también tendrán derecho a estos días de libre disposición en proporción a la jornada que realicen. Estos días de libre disposición no podrán ser acumulables al periodo de vacaciones anuales.
- F) Mudanza
- 2 días hábiles por traslado de domicilio habitual, que se justificará con un certificado con la fecha del empadronamiento, que se podrán disfrutar durante el mes anterior o posterior del hecho causante.
- G) Deber público.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y/o personal, como son: Citaciones del Juzgado, autoridades administrativas o comisarías y cumplimiento de deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral, así como renovación del DNI/NIE.
- H) Tiempo asambleas.
- La plantilla tiene derecho a disfrutar hasta de un total de dos horas para la realización de asambleas, con un tiempo mínimo de duración de 60 minutos. Las cuales deberán ser avisadas y justificadas con firma presencial de asistencia.
A fin de garantizar que los/las trabajadores/as no deban asumir como exceso de trabajo el derivado de la falta de personal, los permisos regulados en el presente artículo deberán ser solicitados con una antelación mínima de 10 días, salvo urgente necesidad.
- I) Justificación de las faltas o ausencia al trabajo con motivo de enfermedad
- Cuando se abandone el trabajo por necesitar asistencia médica debido a enfermedad o accidentes acaecidos en el puesto de trabajo, la ausencia se entenderá justificada. El/la trabajador/a deberá volver al trabajo inmediatamente si el médico no le da parte de baja, o no le diagnostica reposo.
- Cuando no se presente al trabajo por motivo de una enfermedad y vaya a un servicio de urgencias, deberá solicitar de éste una justificación donde se especifiquen los motivos de la ausencia.
- En los casos de visita al médico que no sean los casos de urgencias, el/la trabajador/a presentará un volante de justificante de visita al médico.
- En cualquiera de los casos, el/la trabajador/a dará a conocer a la Empresa esta incidencia en el plazo máximo de tres días. Cuando a un/a trabajador/a le den un parte de alta, se incorporará al trabajo al día siguiente hábil a la fecha de alta, si bien informará al encargado del servicio el día anterior a su incorporación.
- Todas estas licencias y permisos reseñados previamente deberán ser preavisados por la persona trabajadora a la Empresa, salvo urgencias, y posteriormente justificados debidamente, tanto la ausencia como el parentesco con la persona que genera el derecho. Además, todos estos permisos serán disfrutados tanto por los matrimonios como por las parejas de hecho -que cumplan con los requisitos establecidos en el artículo 40 del presente Convenio Colectivo-, debiéndose, en este último caso, haber comunicado y acreditado por escrito tal situación a la Empresa.
- Tendrán la misma consideración que cónyuge o pareja de hecho, la persona que conviva de manera

estable con el/la trabajador/a y así lo haya comunicado a la Empresa de manera fehaciente con una antelación de 6 meses y justificándolo con el certificado de empadronamiento, a excepción de las ayudas retributivas ni el disfrute de los días por matrimonio”.

2.- Artículo 25 “Excedencias y conciliación”.

El texto publicado del citado artículo dispone:

“Artículo 25.- Excedencias y conciliación

A) Excedencias forzosas:

Las excedencias forzosas, entendiéndose por éstas aquellas relativas a la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo y/o la realización de funciones sindicales de ámbito provincial o superior, se regirán por la regulación prevista en el Convenio General del sector de limpieza pública viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza de alcantarillado que resulte en vigor en cada momento temporal y, en su caso, con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Los supuestos de excedencia forzosa previstos en la ley darán lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo que motivó la excedencia, perdiéndose el derecho si dicho reingreso se solicita transcurrido este plazo.

B) Excedencia voluntaria:

Las excedencias voluntarias, las cuales podrán ser solicitadas por aquellos/as trabajadores/as con una antigüedad en la Empresa de, al menos, 1 año, se regirán de conformidad con lo dispuesto por el Convenio General del sector de limpieza pública viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza de alcantarillado que resulte en vigor en cada momento temporal y, en su caso, por la regulación prevista en el Estatuto de los Trabajadores.

Las excedencias voluntarias podrán solicitarse por un periodo mínimo de 3 meses y un periodo máximo de cinco años.

Durante el periodo de excedencia voluntaria, quedan en suspensos todos los derechos y obligaciones, del trabajador/a y, por tanto, no percibirán remuneración de ningún tipo, ni tampoco el tiempo de duración de la excedencia le será computado a efectos de traslados, promoción y cómputo de antigüedad ni otros derechos de naturaleza similar.

Durante la situación de excedencia, el contrato de trabajo de la persona trabajadora quedará suspendido en la Seguridad Social.

C) Excedencia por cuidados de familiares:

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

La excedencia para el cuidado de familiares dará derecho a la reserva del puesto de trabajo, turno, jornada, categoría y cómputo de la antigüedad durante su vigencia. La excedencia contemplada en el presente apartado podrá disfrutarse de manera fraccionada en uno o más periodos hasta un máximo de cuatro. Cuando el padre o la madre trabajen sólo uno de ellos podrá disfrutar de este derecho de forma simultánea pero sí sucesivamente durante el plazo que dure la excedencia, justificando dicho extremo.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los/as trabajadores/as, mujeres y hombres. No obstante, si dos o más empleados/as de la misma Empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa.

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

El período en el que el/la trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el/la trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante los dos

primeros años, se 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 puesto de trabajo equivalente.

D) Excedencia especial:

Las excedencias especiales serán proporcionales al tiempo que el/la trabajador/a lleve desempeñando sus funciones en la Empresa, quedando de la siguiente manera:

- Por un año de trabajo se concederá una excedencia de máximo 8 meses.
- Por dos años de trabajo se concederá una excedencia de máximo 20 meses.
- Por tres años de trabajo se concederá una excedencia de máximo 30 meses.
- Por cuatro años de trabajo se concederá una excedencia de máximo 4 años.
- Por cinco años de trabajo o más se concederá una excedencia de máximo 5 años

Al finalizar los cinco años de excedencia, se podrá solicitar una única prórroga con la duración máxima de 1 año.

El derecho a excedencia especial sólo podrá ser ejercitado otra vez por el/la mismo/a trabajador/a si han transcurrido 3 años desde el final de la última excedencia.

Para sucesivas solicitudes de excedencias especiales, el período máximo será de cinco años, pudiéndose realizar una primera solicitud y, como máximo dos prórrogas más.

- El/la trabajador/a con una antigüedad mínima de 1 año tendrá derecho a que se le conceda una excedencia voluntaria especial por un periodo no menor a dos meses, prorrogables hasta su duración máxima, según el apartado a) de este artículo. Una vez finalizado el periodo de excedencia especial, el/la trabajador/a, sin solución de continuidad, podrá pasar, previa solicitud, a excedencia voluntaria por el periodo establecido en la legislación vigente y con los derechos y deberes establecidos para esta última excedencia. El/la trabajador/a que quiera acogerse a tal excedencia deberá solicitarlo por escrito a la Dirección de la Empresa con un mínimo de 15 días de antelación.

E) Excedencia por violencia de género:

El/la trabajador/a que haya sido objeto de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integrada, tendrá derecho a la concesión de una excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de duración máxima o mínima para la misma.

En este supuesto, el periodo de excedencia computará a efectos de antigüedad en la Compañía y la persona trabajadora podrá solicitar el reingreso en la Compañía con anterioridad a la finalización del periodo solicitado de excedencia bastando con comunicarlo con una antelación de 15 días.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia se percibirán las retribuciones íntegras.

F) Horas de conciliación:

El/la trabajador/a podrá disponer de un permiso no retribuido de hasta 35 horas anuales, para la conciliación de la vida familiar y laboral, para atender parientes de consanguinidad o afinidad de hasta 2º grado y/o persona dependiente.

Dichos permisos se podrán disfrutar por horas, sin necesidad de justificación alguna, o por días completos hasta un máximo de 2 días completos siendo en este caso necesaria su justificación fehaciente.

En cualquier caso, será necesario preavisar el disfrute de estas horas con la antelación mínima de un día a no ser que sea una causa sobrevenida que se justificará a posteriori a la mayor brevedad posible”.

2.1 - Los ERRORES DE TRANSCRIPCIÓN DETECTADOS en el artículo son los siguientes:

2.1.1 .- Último párrafo del apartado D del artículo 25 “Excedencias y conciliación”.

Ambas partes acuerdan la modificación del párrafo, por cuanto, debido a un error tipográfico y sin ser objeto de negociación en la Comisión Negociadora, se había eliminado la posibilidad de reserva de puesto de trabajo que contemplaba este tipo de excedencia en los Convenios anteriores:

Texto a corregir: “El/la trabajador/a con una antigüedad mínima de 1 año tendrá derecho a que se le conceda una excedencia voluntaria especial por un periodo no menor a dos meses, prorrogables hasta su duración máxima, según el apartado a) de este artículo. Una vez finalizado el periodo de excedencia especial, el/la trabajador/a, sin solución de continuidad, podrá pasar, previa solicitud, a excedencia voluntaria por el periodo establecido en la legislación vigente y con los derechos y deberes establecidos para esta última excedencia. El/la trabajador/a que quiera acogerse a tal excedencia deberá solicitarlo por escrito a la Dirección de la Empresa con un mínimo de 15 días de antelación”.

Texto corregido: “El/la trabajador/a con una antigüedad mínima de 1 año tendrá derecho a que se le conceda una excedencia voluntaria especial por un periodo no menor a dos meses, prorrogables hasta su duración máxima, según el párrafo segundo del apartado d) de este artículo, con reserva de su puesto de trabajo. Una vez finalizado el periodo de excedencia especial, el/la trabajador/a, sin solución de continuidad, podrá pasar, previa solicitud, a excedencia voluntaria por el periodo establecido en la legislación vigente y con los derechos y deberes establecidos para esta última excedencia. El/la trabajador/a que quiera acogerse a tal excedencia deberá solicitarlo por escrito a la Dirección de la Empresa con un mínimo de 15 días de antelación”.

2.2.- Efectuadas las correcciones de errores anteriormente expuestas, ambas partes negociadoras acuerdan que el **TEXTO DEL NUEVO ARTÍCULO 25** del Convenio Colectivo de Rivamadrid, quede redactado de la siguiente manera:

“Artículo 25.- Excedencias y conciliación

A) Excedencias forzosas:

Las excedencias forzosas, entendiéndose por éstas aquellas relativas a la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo y/o la realización de funciones sindicales de ámbito provincial o superior, se regirán por la regulación prevista en el Convenio General del sector de limpieza pública viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza de alcantarillado que resulte en vigor en cada momento temporal y, en su caso, con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Los supuestos de excedencia forzosa previstos en la ley darán lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo que motivó la excedencia, perdiéndose el derecho si dicho reingreso se solicita transcurrido este plazo.

B) Excedencia voluntaria:

Las excedencias voluntarias, las cuales podrán ser solicitadas por aquellos/as trabajadores/as con una antigüedad en la Empresa de, al menos, 1 año, se regirán de conformidad con lo dispuesto por el Convenio General del sector de limpieza pública viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza de alcantarillado que resulte en vigor en cada momento temporal y, en su caso, por la regulación prevista en el Estatuto de los Trabajadores.

Las excedencias voluntarias podrán solicitarse por un periodo mínimo de 3 meses y un periodo máximo de cinco años.

Durante el periodo de excedencia voluntaria, quedan en suspensos todos los derechos y obligaciones, del trabajador/a y, por tanto, no percibirán remuneración de ningún tipo, ni tampoco el tiempo de duración de la excedencia le será computado a efectos de traslados, promoción y cómputo de antigüedad ni otros derechos de naturaleza similar.

Durante la situación de excedencia, el contrato de trabajo de la persona trabajadora quedará suspendido en la Seguridad Social.

C) Excedencia por cuidados de familiares:

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

La excedencia para el cuidado de familiares dará derecho a la reserva del puesto de trabajo, turno, jornada, categoría y cómputo de la antigüedad durante su vigencia. La excedencia contemplada en el presente apartado podrá disfrutarse de manera fraccionada en uno o más periodos hasta un máximo de cuatro. Cuando el padre o la madre trabajen sólo uno de ellos podrá disfrutar de este

derecho de forma simultánea pero sí sucesivamente durante el plazo que dure la excedencia, justificando dicho extremo.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los/as trabajadores/as, mujeres y hombres. No obstante, si dos o más empleados/as de la misma Empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa.

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

El período en el que el/la trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el/la trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante los dos primeros años, se 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 puesto de trabajo equivalente.

D) Excedencia especial:

Las excedencias especiales serán proporcionales al tiempo que el/la trabajador/a lleve desempeñando sus funciones en la Empresa, quedando de la siguiente manera:

- Por un año de trabajo se concederá una excedencia de máximo 8 meses.
- Por dos años de trabajo se concederá una excedencia de máximo 20 meses.
- Por tres años de trabajo se concederá una excedencia de máximo 30 meses.
- Por cuatro años de trabajo se concederá una excedencia de máximo 4 años.
- Por cinco años de trabajo o más se concederá una excedencia de máximo 5 años

Al finalizar los cinco años de excedencia, se podrá solicitar una única prórroga con la duración máxima de 1 año.

El derecho a excedencia especial sólo podrá ser ejercitado otra vez por el/la mismo/a trabajador/a si han transcurrido 3 años desde el final de la última excedencia.

Para sucesivas solicitudes de excedencias especiales, el período máximo será de cinco años, pudiéndose realizar una primera solicitud y, como máximo dos prórrogas más.

- El/la trabajador/a con una antigüedad mínima de 1 año tendrá derecho a que se le conceda una excedencia voluntaria especial por un periodo no menor a dos meses, prorrogables hasta su duración máxima, según el párrafo segundo del apartado d) de este artículo, con reserva de su puesto de trabajo. Una vez finalizado el periodo de excedencia especial, el/la trabajador/a, sin solución de continuidad, podrá pasar, previa solicitud, a excedencia voluntaria por el periodo establecido en la legislación vigente y con los derechos y deberes establecidos para esta última excedencia. El/la trabajador/a que quiera acogerse a tal excedencia deberá solicitarlo por escrito a la Dirección de la Empresa con un mínimo de 15 días de antelación.

E) Excedencia por violencia de género:

El/la trabajador/a que haya sido objeto de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integrada, tendrá derecho a la concesión de una excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de duración máxima o mínima para la misma.

En este supuesto, el periodo de excedencia computará a efectos de antigüedad en la Compañía y la persona trabajadora podrá solicitar el reingreso en la Compañía con anterioridad a la finalización del periodo solicitado de excedencia bastando con comunicarlo con una antelación de 15 días.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia se percibirán las retribuciones integras.

F) Horas de conciliación:

El/la trabajador/a podrá disponer de un permiso no retribuido de hasta 35 horas anuales, para la conciliación de la vida familiar y laboral, para atender parientes de consanguinidad o afinidad de hasta 2º grado y/o persona dependiente.

Dichos permisos se podrán disfrutar por horas, sin necesidad de justificación alguna, o por días completos hasta un máximo de 2 días completos siendo en este caso necesaria su justificación fehaciente.

En cualquier caso, será necesario preavisar el disfrute de estas horas con la antelación mínima de un día a no ser que sea una causa sobrevenida que se justificará a posteriori a la mayor brevedad posible”.

CUARTO.- Que, en prueba de su conformidad firman dos ejemplares de la presente acta y del texto del Convenio Colectivo con las correcciones acordadas en la fecha y el lugar reseñados al inicio.

QUINTO.- Que, ambas partes expresamente delegan en los Letrados D^a. Marta Edreira Esteban con DNI: ***2527** y D. Francisco Juan Artacho Sánchez, con DNI: ***1758**, para la realización de cuantos trámites fueran precisos para proceder en nombre de la Mesa Negociadora a la presentación e inscripción de las rectificaciones de texto acordadas en el Registro y depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de igualdad (REGCON).

Finaliza la reunión a las 10:30 h.

(03/9.868/24)

