

I. COMUNIDAD DE MADRID**D) Anuncios****Consejería de Economía, Empleo y Hacienda**

- 1** *RESOLUCIÓN de 10 de junio de 2019, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Madrid Destino, Cultura, Turismo y Negocio, S. A. (código número 28102452012019).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la Empresa Madrid Destino, Cultura, Turismo y Negocio, S. A., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el día 11 de abril de 2019; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, y por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho Convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 10 de junio de 2019.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

**ACUERDO I CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL AL SERVICIO DE MADRID
DESTINO, CULTURA, TURISMO Y NEGOCIO, S. A.**

PREÁMBULO

La negociación del presente Convenio ha sido efectuada entre Madrid Destino, Cultura, Turismo y Negocio, S.A. y la representación social de los trabajadores de la misma.

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente Convenio regula las relaciones laborales y condiciones de trabajo de la Empresa Municipal Madrid Destino con sus trabajadores/as.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente Convenio se aplicará al personal laboral a que se refiere el artículo siguiente, cualquiera que sea la ubicación de la dependencia o servicio y número de personas que lo atiendan.

Artículo 3. Ámbito personal.

1. El presente Convenio será aplicado a todas las personas que desarrollen su actividad laboral por cuenta y dependencia de Madrid Destino mediante vinculación de un contrato laboral.
2. Quedan expresamente excluidos del presente Convenio
 - a) Las personas contratadas al amparo del Real Decreto 1382/1985 de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de personal de alta dirección.
 - b) El personal artístico que con relación laboral preste servicios en Madrid Destino contratados al amparo del Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos.
 - c) Los y las profesionales cuya relación con Madrid Destino se derive de la aceptación de una minuta, factura o presupuesto por la realización de una obra o servicio mediante un contrato específico.

Artículo 4. Ámbito temporal.

1. El presente convenio entrará vigor el 1 de enero de 2019, en sus aspectos de contenido económico. En los demás en la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid y permanecerá vigente hasta el 31 de diciembre de 2022.
2. El presente convenio quedará prorrogado de año en año a partir de su vencimiento, si no hubiera denuncia por ninguna de las partes, con tres meses de antelación a la fecha de expiración de su vigencia, que se hará por escrito a la autoridad laboral y a la otra parte, razonando sobre los motivos de su denuncia y los puntos a discutir, iniciándose las deliberaciones para un nuevo convenio en el plazo máximo de 45 días desde la denuncia.
3. En todo caso, será de aplicación el presente convenio a todos los efectos hasta la entrada en vigor de otro convenio que lo sustituya.

CAPÍTULO II

INTERPRETACIÓN, COMPENSACIÓN, VIGILANCIA, ESTUDIO Y APLICACIÓN DEL CONVENIO

Artículo 5. Interpretación.

1. Las condiciones establecidas en el presente convenio forman un todo orgánico indivisible y para su aplicación práctica serán consideradas globalmente.
2. En caso de que por decisión jurisdiccional se modificara en cualquier momento el texto del presente convenio en cualquiera de sus artículos, quedaría sin efecto el artículo afectado, permaneciendo vigente el resto de su articulado, salvo mutuo acuerdo.

3. En lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico vigente.
4. A los efectos de este convenio, todas las referencias a cónyuges o matrimonio se entenderán extendidas a las parejas de hecho inscritas en el Registro correspondiente.

Artículo 6. Compensación/absorción.

1. Las mejores condiciones económicas devenidas de normas laborales establecidas legalmente, tanto presentes como futuras, que sean de general aplicación, solo tendrán eficacia si, consideradas globalmente en cómputo anual, resultaran superiores a las establecidas en los artículos de este Convenio.
2. El presente Convenio sustituye de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha de su entrada en vigor por aquellas condiciones establecidas en este Convenio, ya que se acepta por ambas partes que las mismas, consideradas globalmente, suponen condiciones más favorables para los trabajadores.

Artículo 7. Irrenunciabilidad.

Se tendrán por nula y por no hecha la renuncia por parte del personal laboral de cualesquiera beneficios establecidos en este Convenio. Asimismo, se tachará de nulidad, reputándose no dispuestos y sin efecto alguno, cualesquiera acuerdos, resoluciones o cláusulas que impliquen condiciones menos beneficiosas.

Artículo 8. Comisión de seguimiento.

Constitución: Se constituirá una Comisión de seguimiento (COMISE), de carácter paritario, al objeto de interpretación, vigilancia, desarrollo y seguimiento de este Convenio, en un plazo máximo de quince días desde la publicación del convenio en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid (BOCM).

1. Composición: La Comisión estará formada por tres representantes del Comité de Empresa y tres representantes de Madrid Destino. Para su composición, se tomará como base de cálculo la misma composición y proporcionalidad resultante de las elecciones para formación del Comité de Empresa, de manera que cada parte, tenga idéntico porcentaje de representación en la Comisión que en el Comité. Madrid Destino designará de entre sus miembros al secretario de la Comisión.
Cada parte de la Comisión de Seguimiento podrá ser asistida en las reuniones por asesores, previo aviso a la empresa, si lo estiman oportuno.
2. Régimen de Acuerdos: Los acuerdos serán válidos cuando se alcance acuerdo mayoritario en las dos partes (representación de los trabajadores/as y empresa). La eficacia del voto de la representación de los trabajadores/as estará condicionada a que sea ratificado por la mayoría del Comité de Empresa.
3. Competencias de la Comisión: Corresponden a la Comisión las siguientes competencias:
 - a) Interpretación de la totalidad del articulado y/o disposiciones del Convenio. Los acuerdos de esta naturaleza que se alcancen serán vinculantes para ambas partes.
 - b) Vigilar el cumplimiento de lo pactado, sin perjuicio de las competencias que le corresponden al Comité de Empresa.
 - c) Estudiar, proponer y, cuando proceda, decidir las cuestiones que, derivadas de la aplicación del presente Convenio, se planteen por Madrid Destino, la representación de los trabajadores/as o estos mismos.
 - d) Cualquier otra función que expresamente se le atribuya en el Convenio.

Artículo 9. Solución extrajudicial de conflictos colectivos.

1. Con independencia de las atribuciones asignadas por las partes a la Comisión de Seguimiento para el conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación de este Convenio, las partes firmantes podrán acordar la creación, configuración y desarrollo de sistemas de solución extrajudicial de conflictos colectivos.
2. Los conflictos a que se refiere el párrafo anterior podrán ser los derivados de la negociación, aplicación e interpretación del presente Convenio, o de pactos/acuerdos posteriores al mismo, excepto para aquellas en las que exista reserva de Ley.

3. Los sistemas podrán consistir en procedimientos de mediación y de arbitraje. La mediación será obligatoria cuando lo solicite una de las partes y las propuestas de solución que ofrezca la mediación podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por las mismas.
4. Mediante el procedimiento de arbitraje las partes podrán acordar voluntariamente encomendar la resolución del conflicto planteado al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, comprometiéndose de antemano a aceptar el contenido de esta resolución. Los acuerdos logrados a través de la mediación o de la resolución de arbitraje tendrán la misma eficacia jurídica que el presente Convenio. Estos Acuerdos serán susceptibles de impugnación. En particular, cabrá recurso contra la resolución arbitral en el caso de que no se hubiesen observado en el procedimiento arbitral los requisitos y formalidades establecidos al efecto o cuando la resolución hubiese versado sobre aspectos no sometidos a su decisión, o cuando ésta contradiga la legalidad vigente. La utilización de estos sistemas se efectuará conforme a los procedimientos que reglamentariamente se determinen previo acuerdo con las Organizaciones Sindicales representativas.

Artículo 10. Vinculación a la totalidad.

En el supuesto de que, por aplicación de disposiciones de carácter general, resoluciones de la Administración del Estado o de la Comunidad Autónoma y, en su caso, de la jurisdiccional, se impidiese la vigencia del presente Convenio o de alguno de sus artículos, el Convenio quedará sin efecto en las partes afectadas y su contenido deberá ser reconsiderado en un plazo no superior a 30 días.

Artículo 11. Cláusula de remisión.

En todo lo no pactado expresamente en este Convenio, se estará a lo que disponga en cada materia la legislación vigente en cada momento.

CAPÍTULO III***NORMAS DE ORGANIZACIÓN DE TRABAJO*****Artículo 12. Organización y racionalización.**

1. La organización práctica del trabajo será competencia de Madrid Destino., que la ejercerá dentro de los límites establecidos por la legislación vigente.
2. La racionalización del trabajo tendrá, entre otras, las siguientes finalidades:
 - a) Establecimiento de plantillas correctas de personal.
 - b) Definición y clasificación clara de las relaciones entre puestos y grupos.

Artículo 13. Relación de puestos de trabajo.

1. Madrid Destino elaborará una Relación de Puestos de Trabajo (RPT), donde se determinarán las características de cada puesto de trabajo.
2. La Relación de Puestos de Trabajo deberá contener: la descripción de las funciones del puesto, los requisitos de formación y experiencia necesarios para acceder al mismo, la clasificación del puesto (grupo y retribuciones), y el número de personas que desempeñan cada uno de los puestos.

Artículo 14. Calendario Laboral.

El calendario laboral será el establecido por el organismo competente de la Comunidad de Madrid para el municipio de Madrid, con las peculiaridades contenidas en el presente Convenio. La COMISE, negociará anualmente el calendario de aplicación a los/las trabajadores/as en los términos establecidos en este Convenio, antes de su entrada en vigor.

Artículo 15. Jornada Laboral.

1. Se establece una jornada ordinaria de trabajo de 1.484 horas anuales distribuidas, en 212* jornadas de trabajo efectivo de 7 horas de promedio en cómputo anual, sin perjuicio de lo establecido en la Disposición Adicional Cuarta

* (365 días año-104 sábados y domingos-14 fiestas anuales-24 y 31 de diciembre- 23 días de vacaciones -10 días de libre disposición= 212 jornadas.)

2. La jornada indicada en el párrafo anterior, será objeto de las necesarias adaptaciones para colectivos con jornadas especiales.
3. Se definen como jornadas especiales aquéllas que puedan diferir del número de horas a realizar diariamente y/o del número de jornadas de trabajo semanales o mensuales, y/o del régimen de descanso.
4. En ningún caso, las jornadas especiales podrán exceder de la jornada anual establecida en este artículo.

Artículo 16. Horario de trabajo.

1. El régimen horario se establece mediante adscripciones horarias.
2. Cada trabajador tendrá asignada una adscripción horaria que determinará su horario de manera general.
3. Cualquier cambio de adscripción horaria para el trabajador requerirá el acuerdo entre las partes, y se informará a la representación de los trabajadores/as en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.
4. Las adscripciones horarias son las siguientes:

Jornadas ordinarias:**1.1:**

- Jornada semanal de lunes a viernes.
- El horario se realizará, de forma continuada, en la franja comprendida entre las 07:45 y las 18:00 horas.
- La franja de permanencia obligatoria será, entre las 10.00 y las 14.00 horas.
- La jornada mínima, de obligado cumplimiento diario, será de 5 horas.
- Se garantiza, en cualquier caso, el cumplimiento completo de la jornada en cómputo mensual.

1.2:

- Jornada semanal de lunes a viernes.
- El horario se realizará de forma continuada en la franja comprendida entre las 9.00 y las 18.30 horas.
- La flexibilidad del horario de entrada será entre las 9.00 y las 11.30 horas.
- La franja de permanencia obligatoria será, entre las 11.30 y las 16.30 horas.
- La jornada mínima, de obligado cumplimiento diario, será de 5 horas.
- Se garantiza, en cualquier caso, el cumplimiento completo de la jornada en cómputo mensual.

1.3.:

- Jornada semanal de lunes a viernes.
 - El horario se realizará, de 9 a 14 horas y de 15 a 17.30 horas, con flexibilidad de entrada hasta las 11.30 horas.
 - El horario de permanencia obligatoria será de 11.30 a 17.30 horas, con una parada obligatoria de una hora.
 - La jornada mínima, de obligado cumplimiento diario, será de 5 horas.
 - Se garantiza en cualquier caso el cumplimiento completo de la jornada en cómputo mensual.
 - El personal adscrito a este horario cobrará el complemento de jornada partida.
- Jornadas especiales:

2.1:

- Jornada semanal de martes a domingo.
- Libranza: una semana sábado, domingo y lunes y la semana siguiente el lunes. Se garantizan dos fines de semana al mes de libranza para cada trabajador.
- El horario se realizará, de forma continuada, en la franja comprendida entre las 09.00 y las 01.00 horas, con los siguientes horarios de entrada: 9.00, 16.00, 16.30, 17.00, 17.30 y 18.00.
- El calendario de horarios de la semana completa a trabajar se entregará al personal con siete días de antelación respecto de su inicio.

2.2:

- Si no hay eventos: jornada ordinaria de lunes a viernes con las condiciones de la adscripción horaria 1.1.
- Si hay eventos: jornada de lunes a domingo en horario dentro de una franja horaria comprendida entre las 8.00 y las 5.00 horas de la madrugada, en función de las necesidades del evento, siendo el horario de entrada a las 8.00, 15.00 y 22.00 horas.
Los trabajadores/as de esta adscripción podrán trabajar un fin de semana al mes en jornada de 12 horas máximo, a fin de cubrir los eventos a celebrar, compensándose dichas horas, en los cuatro meses siguientes al fin de semana trabajado, en el que se han realizado dichas horas, conforme al siguiente criterio de compensación:
 - Por el número de horas realizadas hasta el límite de la jornada normal, se compensará con una jornada.
 - Por el número de horas realizadas entre la jornada normal y el límite máximo de 12 horas, se compensará con dos jornadas de trabajo.

Excepcionalmente, se podrá trabajar un fin de semana adicional al mes, considerándose horas extras festivas y/o festivas nocturnas según corresponda, de cara al abono correspondiente en nómina.

- El calendario de horarios del mes completo a trabajar se entregará al personal con un mes de antelación respecto de su inicio. Las modificaciones de este calendario, por razones de urgencia e imprevistos, se comunicarán con una antelación de al menos de 7 días.
- En el caso de que el evento en fin de semana requiera de una atención superior a 6 horas, se procurará que sea atendido por el mismo trabajador.

2.3:

- Jornada semanal de martes a domingo.
- Libranza: una semana sábado, domingo y lunes y la semana siguiente el lunes. Se garantizan dos fines de semana al mes de libranza para cada trabajador.
- El horario se realizará, de forma continuada, en la franja comprendida entre las 08:00 y las 01:00 horas. Con los siguientes horarios de entrada: 08.00, 15.00, 15.30, 16.00, 16.30, 17.00, 17.30 y 18.00.
- El calendario de horarios de la semana completa a trabajar se entregará al personal con siete días de antelación respecto de su inicio.

2.4:

- Jornada semanal de lunes a viernes.
- El horario se realizará, de forma continuada, en la franja comprendida entre las 08:00 y las 24:00 horas. Con los siguientes horarios de entrada: 08.00, 09.00, 10.00, 11.00, 12.00, 16.00 y 17.00.
- El calendario de horarios de la semana completa a trabajar se entregará al personal con siete días de antelación respecto de su inicio.
- Excepcionalmente por necesidades del servicio los trabajadores/as pertenecientes a esta adscripción podrán trabajar un fin de semana al mes, con las correspondientes compensaciones especificadas en el artículo 21 "Trabajo en fines de semana, festivos y compensaciones horarias"

2.5:

- Jornada semanal de martes a domingo.
- Libranza: una semana sábado, domingo y lunes y la semana siguiente el lunes.
Se garantizan dos fines de semana al mes de libranza para cada trabajador.
- Horario de forma continuada, en la franja comprendida entre las 09:00 y las 22:00 horas. Con los siguientes horarios de entrada: 9.00, 10.00, 14.30, 17.00 y 18.00 (para el personal con contrato a tiempo parcial con límite de salida a las 22.00 horas).
- El calendario de horarios del mes completo a trabajar se entregará al personal con un mes de antelación respecto de su inicio.
 - La determinación horaria para el personal de seguridad se definirá en la COMISE en el plazo de cuatro meses desde la publicación del presente convenio. De manera provisional este personal se adscribirá al horario 2.2.

Artículo 17. Flexibilidad horaria.

1. El personal adscrito al horario 1.1 disfrutará de una flexibilidad horaria en los siguientes términos:
 - Posibilidad de entrar entre las 7.45 y las 10.00 horas, garantizándose en cualquier caso el cumplimiento completo de la jornada en cómputo mensual, y un mínimo de 5 horas diarias de obligado cumplimiento.

- La franja de permanencia obligatoria será entre las 10:00 y las 14:00 horas.
 - La recuperación de la parte flexible del horario podrá realizarse de lunes a viernes ininterrumpidamente hasta las 20:00 horas.
2. El personal adscrito al horario 1.2 disfrutará de una flexibilidad horaria en los siguientes términos:
 - Posibilidad de entrar entre las 9.00 y las 11.30 horas, garantizándose en cualquier caso el cumplimiento completo de la jornada en cómputo mensual, y un mínimo de 5 horas diarias de obligado cumplimiento.
 - La franja de permanencia obligatoria será entre las 11.30 y las 16.30 horas.
 3. El personal adscrito al horario 1.3 disfrutará de una flexibilidad horaria en los siguientes términos:
 - Posibilidad de entrar entre las 9.00 y las 11.30 horas, garantizándose en cualquier caso el cumplimiento completo de la jornada en cómputo mensual, y un mínimo de 5 horas diarias de obligado cumplimiento.
 - La franja de permanencia obligatoria será de 11.30 a 17.30 horas, con una parada obligatoria de una hora.
 4. Los trabajadores/as que no tengan reconocida la flexibilidad horaria tendrán derecho a un margen de 10 minutos de cortesía no recuperable a la entrada.
 - El personal que no disponga de flexibilidad horaria podrá ajustar puntualmente su horario de entrada, previa justificación y autorización de su responsable y cuando no afecte al normal desarrollo del servicio, comunicando cualquier cambio en el cuadrante semanal, y cumpliendo su horario en cómputo diario.

Artículo 18. Trabajo a distancia. (Teletrabajo).

1. Atendiendo a las características de cada puesto de trabajo, necesidades de la empresa y conciliación de la vida familiar, personal y laboral, se determinarán por parte de Madrid Destino, aquellos puestos de trabajo susceptibles de admitir la prestación de servicios por medio del trabajo a distancia.
2. Conforme a lo establecido en el art. 13 Estatuto de los Trabajadores, tendrá la consideración de trabajo a distancia aquél en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador/a o en el lugar libremente elegido por éste, de modo alternativo a la presencia en el centro de trabajo de la empresa.
3. El trabajo a distancia podrá ser realizado en el domicilio del trabajador/a, en centros con recursos compartidos de instalaciones informáticas y de telecomunicaciones, en desplazamiento continuo y, al menos una vez por semana, en las instalaciones de la empresa.
4. Todo lo que el teletrabajador/a produzca, cree o invente, en el marco de su trabajo, es propiedad de la empresa.
5. El establecimiento de la consideración de teletrabajador/a supone la obligación de mantener la confidencialidad y el deber de guardar secreto de la información, datos y archivos de la empresa.
6. Se podrá establecer, en el contrato de trabajo una cláusula de no competencia contractual y post-contractual, de custodia y restitución del material cuando se produzca la extinción de la relación laboral.
7. La empresa, en cualquier caso, podrá acceder a los logs (registros de actividad) del equipo propiedad de la empresa. Estará prohibido el uso privado de los equipos.
8. En cualquier momento podrá optar el trabajador/a o la empresa por desarrollar la actividad en las instalaciones de la empresa. Asimismo, la empresa podrá entender que ya no es necesario que se mantenga la situación de trabajo a distancia.
9. Los trabajadores/as a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud aplicándose, en todo caso, lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo.
10. Para la aplicación del trabajo a distancia Madrid Destino, previa negociación con el Comité de Empresa, elaborará un reglamento donde se establecerán las condiciones y requisitos para su realización.

Artículo 19. Jornada de verano y semana de San Isidro.

1. Durante la vigencia del presente Convenio, en el periodo comprendido, entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, (ambos inclusive) y en la semana de San Isidro se reducirá en una hora la jornada de trabajo.
2. Los/las trabajadores/as que tengan hijos/as, descendientes o personas sujetas a su tutela o acogimiento de hasta 12 años, o personas dependientes a su cargo, podrán reducir en una hora la jornada de trabajo en el periodo comprendido entre el día 1 de junio y hasta el día 30 de septiembre. Este derecho podrá ejercerse también si él o la menor cumple los 12 años en el año de referencia.
3. Los/las trabajadores/as que tengan hijos/as, descendientes o personas sujetas a su tutela o acogimiento de hasta 12 años, o personas dependientes a su cargo, que quieran acogerse a este derecho deberán efectuar la oportuna solicitud a la Dirección de Recursos Humanos, para que se puedan realizar los correspondientes cambios en el sistema de control horario.
4. En los departamentos donde no sea posible por razones de servicio, se compensará a los trabajadores/as que no puedan disfrutar la reducción con ocho días de libranza adicionales, que serán 11 en el caso de los padres y madres acogidos a este derecho, o los días proporcionales en caso de no poder disfrutarse la reducción durante todo el periodo, salvo que se acuerde otro tipo de compensación, previa negociación con el Comité de Empresa. El disfrute de dichos días se someterá al mismo régimen de los días de libre disposición. No obstante, en el supuesto de que la reducción de jornada no pueda realizarse se creará una mesa de negociación previa para establecer las condiciones de compensación que deberá convocarse un mes antes del inicio del periodo de reducción de la jornada.

Artículo 20. Pausa durante la jornada.

1. Los trabajadores/as dispondrán de un periodo de treinta minutos de descanso, siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de cinco horas. Este periodo de descanso se considerará como de trabajo efectivo.
2. Los trabajadores/as que tengan establecida una jornada especial dispondrán además de los siguientes periodos de descanso:
 - Si la jornada diaria continuada excede de siete horas, dispondrán de un periodo de cuarenta y cinco minutos de descanso.
 - Si la jornada diaria continuada excede de nueve horas, dispondrán de un periodo de sesenta minutos de descanso.
3. El horario de este periodo de descanso se organizará atendiendo a las necesidades del servicio, disfrutándose en todo caso sin perjudicar la actividad normal de la empresa.
4. Este tiempo de descanso, en ningún caso, será compensable económicamente ni acumulable como tiempo de libranza posterior.

Artículo 21. Trabajo en fines de semana, festivos y compensaciones horarias.

1. Sin perjuicio del tratamiento acordado para las jornadas especiales, se garantiza con carácter general a los trabajadores/as la libranza de dos fines de semana al mes.
2. A efectos de lo establecido en este Convenio, el sábado y el día de libranza del trabajador/a se considera día no hábil, excepto para el colectivo de trabajadores/as con jornada especial que deban prestar servicio durante dichos días.
3. Se garantiza a los/as trabajadores/as los catorce días de libranza por los festivos determinados por el Calendario Laboral.

Los días festivos que coincidan los días de descanso del trabajador se compensarán como días de libre disposición.

Aquellos trabajadores/as que presten servicio en los días festivos disfrutarán de esta garantía de la siguiente forma:

Como norma general, la compensación del día festivo que no pueda ser librado en la propia fecha se disfrutará el viernes previo al fin de semana de libranza del trabajador/a. No obstante, en caso de que las necesidades del servicio lo requieran, se podrá cambiar dicho día de compensación, mediante acuerdo entre la empresa y el trabajador/a, debiendo disfrutarse en los cuatro meses posteriores a dicho día festivo. En todo caso, para el año 2019 se respetará las condiciones establecidas en el Acuerdo suscrito entre la empresa y la representación de los trabajadores/as relativo al calendario laboral 2019, firmado en fecha 26 de diciembre de 2018.

La COMISE, antes del comienzo de cada año, negociará y elaborará el calendario laboral en el que se incluirá el cuadrante de turnos de libranza.

4. El personal que, por necesidades de servicio y previa autorización de su responsable, trabaje voluntariamente en su día de descanso será compensado con la libranza de dos días por cada uno trabajado.
5. Los trabajadores/as que tengan flexibilidad horaria, siempre respetando el horario de obligado cumplimiento, harán uso de dicha flexibilidad para compensar su jornada laboral respetando el número de horas mensuales.
6. Si excepcionalmente se realizan horas en cuantía superior a la jornada, en el caso de los trabajadores/as con flexibilidad horaria, cuando no la hayan podido compensar con dicha flexibilidad dentro del mes de realización, se podrá compensar dicho exceso con libranza adicional de acuerdo con los siguientes criterios:
 - El exceso horario debe ser consecuencia de una petición expresa y previa del responsable del trabajador/a y por causa justificada.
 - Se podrá realizar la compensación en los cuatro meses siguientes a aquel en que se hayan realizado las horas en exceso.
 - Se podrá efectuar dicha compensación cuando el saldo se superior a jornadas completas. No se compensarán horas en número inferior a una jornada.
 - El disfrute de esta compensación podrá efectuarse junto a las vacaciones y días de libre disposición.
7. En aquellos supuestos en que se realicen horas en cuantía superior a la jornada y no se hayan podido compensar de acuerdo con el procedimiento establecido en el apartado anterior, o cuando se trate de horas en número inferior a una jornada completa, podrá solicitarse el abono de las correspondientes horas extraordinarias en cuyo caso el/la responsable de dicho trabajador/a deberá justificar la imposibilidad de la compensación de dichas horas.

Artículo 22. Viajes.

1. Los trabajadores/as que por razón de su actividad deban prestar servicios en otros lugares distintos de Madrid, cuando el viaje deba realizarse en fin de semana o día festivo, podrán disfrutar de los siguientes días de libranza:
 - a) 1 día de compensación (descanso) por cada día del fin de semana (sábado y domingo) que coincida con el viaje.
 - b) 1 día de compensación (descanso) por el día festivo que coincida con el viaje.
2. Estas compensaciones se disfrutarán dentro de las cuatro semanas siguientes a la realización del viaje.

Artículo 23. Control horario y su cumplimiento.

1. La Dirección de Madrid Destino comprobará la asistencia, puntualidad y permanencia del personal laboral al servicio de la empresa.
2. Madrid Destino mantendrá un sistema para el control diario de la jornada de cada uno de sus empleados/as. Dicho sistema recogerá el cómputo de las horas realizadas, distinguiendo las horas ordinarias de las extraordinarias.
3. El incumplimiento del horario dará lugar a las responsabilidades correspondientes.
4. La empresa podrá solicitar el acceso a las imágenes de las cámaras de seguridad, de los distintos centros de trabajo para verificar el cumplimiento del horario, conforme a lo previsto en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores, cumpliéndose las prescripciones establecidas en la Ley de protección de datos de carácter personal.

Artículo 24. Justificación de las ausencias.

El personal al servicio de Madrid Destino comunicará sus ausencias y las razones de las mismas a su superior jerárquico.

CAPÍTULO IV**VACACIONES, PERMISOS Y EXCEDENCIAS****TÍTULO I****VACACIONES****Artículo 25. Vacaciones.**

1. Con carácter general, las vacaciones anuales retribuidas del personal serán de veintitrés días hábiles por año completo de servicio o de manera proporcional al tiempo trabajado en el caso de no haberse prestado servicio el año completo, deduciéndose el exceso del periodo vacacional, si lo hubiera, de la liquidación que corresponda.
2. Dicho periodo vacacional se disfrutará a elección del/a trabajador/a, de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente.
3. Para el personal que realice la jornada laboral de lunes a viernes, como norma general los sábados no serán considerados días hábiles.
4. En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en Madrid Destino o reconocidos por esta, que a continuación se indican, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales.
 - a) Quince años de servicio: Veinticuatro días hábiles.
 - b) Veinte años de servicio: Veinticinco días hábiles.
 - c) Veinticinco años de servicio: Veintiséis días hábiles.
 - d) Treinta o más años de servicio: Veintisiete días hábiles.

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad referida.

5. Las vacaciones no podrán ser sustituidas por compensaciones económicas, excepto por finalización de contrato, ni acumuladas a las siguientes sucesivas, ello sin perjuicio de las excepciones recogidas en el presentes Convenio relativas a la interrupción y aplazamiento del periodo vacacional.

Artículo 26. Régimen de disfrute de las vacaciones.

1. Las vacaciones se disfrutarán con carácter general en el periodo comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre y entre el 23 de diciembre y el 7 de enero del año siguiente con un máximo de 5 días hábiles en este último periodo, pudiendo dividirse hasta en tres periodos a iniciativa del/a trabajador/a siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Esta regla general no será de aplicación a aquellos trabajadores/as cuya relación laboral con la empresa se vincule a proyectos concretos asociados a actividades estivales, pactándose en este caso el periodo de vacaciones, de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador/a.

El periodo mínimo de disfrute de vacaciones será de 4 días hábiles continuados.
2. En el caso de acumulación de peticiones para un mismo período y departamento, las vacaciones se disfrutarán en las fechas en que, de común acuerdo, se establezcan entre la empresa y el/la trabajador/a. De no ser ello posible, primarán los siguientes criterios:
 - a) Trabajadores/as con menores a su cargo cuando existan resoluciones judiciales.
 - b) Antigüedad en la empresa, con rotación para años sucesivos.
3. Si las vacaciones no pueden disfrutarse en los meses citados, por denegación de las solicitudes, se compensará al/la trabajador/a con un mínimo de dos días más de vacaciones.
4. Los/ Las trabajadores/as deberán presentar las solicitudes de vacaciones antes del 31 de marzo. Madrid Destino deberá contestar a las peticiones antes del 1 de mayo. En ausencia de contestación expresa, se entenderá autorizado el disfrute de las vacaciones en el periodo solicitado por el/la trabajador/a.

La denegación de las vacaciones solicitadas se efectuará mediante comunicación debidamente motivada por escrito en tiempo y forma.

5. El calendario de distribución de las vacaciones se establecerá por cada centro de trabajo, dos meses antes, al menos, del comienzo del periodo vacacional. Para las solicitudes correspondientes a la primera quincena de junio este periodo podrá ser de un mes y medio de antelación. El citado calendario de vacaciones se expondrá en cada centro de trabajo y en la intranet de la empresa.

Artículo 27. Situación de incapacidad temporal durante las vacaciones.

1. Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia, suspensión del contrato por maternidad, adopción, guardia con fines de adopción o acogimiento, y suspensión del contrato por paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.
2. En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponda, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.
3. Será condición inexcusable la comunicación de la interrupción del periodo vacacional, por medio de los partes de baja que lo acrediten en el momento que ésta se produzca o justificante expedido por el médico de la Seguridad Social, interrumpiéndose el disfrute de las vacaciones desde la fecha de baja.
4. El trabajador/a deberá incorporarse a su puesto de trabajo al finalizar su periodo vacacional previsto, de no continuar en situación de incapacidad temporal.
5. Los días que hubiera durado la incapacidad temporal, se disfrutarán en las fechas que, de común acuerdo, se establezcan entre la empresa y el/la trabajador/a, atendiendo a las necesidades del servicio sin que ello pueda conllevar la modificación del calendario establecido para otro trabajador/a.

Artículo 28. Cierre o suspensión durante el periodo vacacional.

1. Si por necesidades del servicio, de programación o razones productivas, se tuviera que cerrar o suspender la actividad de algún centro de trabajo de la empresa, en el periodo vacacional, las vacaciones del personal afectado por dicho cierre se disfrutarán preferentemente en el periodo de cierre o suspensión de la actividad, debiendo en todo caso la empresa avisar de estas circunstancias con al menos dos meses de antelación al comienzo de las mismas.
2. A tal efecto, una vez recibido el aviso de cierre o suspensión y, si no se hubiera hecho previamente, el trabajador/a comunicará su opción vacacional a la dirección o centro respectivo, quien atenderá las opciones manifestadas teniendo en cuenta las necesidades del servicio y la condición de disfrute preferente en el mes o meses del cierre o suspensión.

TÍTULO II**PERMISOS****Artículo 29. Permisos de libre disposición.**

1. Se establecen diez días de permiso al año no recuperables, los cuales se disfrutarán de forma continuada o partida en diversos periodos de tiempo, a elección del/la trabajador/a.
2. Este permiso podrá disfrutarse en cualquier época del año y hasta el 31 de enero del año siguiente, a elección del/la trabajador/a, excepto cuando por acumulación de peticiones para un mismo periodo de tiempo y servicio, sea necesario establecer turnos.
3. Los días de este permiso podrán acumularse a las vacaciones anuales retribuidas siempre que haya acuerdo entre el responsable del servicio y el trabajador/a.

Artículo 30. Días 24, 25 y 31 de diciembre, 1 de enero y Sábado Santo.

1. Los días 24, 25 y 31 de diciembre, 1 de enero y Sábado Santo permanecerán cerradas las oficinas y servicios.
2. Si excepcionalmente los días 24 y 31 de diciembre hubiera que prestar servicio en alguno de los centros durante dichos días, se compensará a los trabajadores/as afectados con 1 día de libre disposición por cada uno trabajado.
3. En caso de que los días 24 o 31 de diciembre fuesen sábado, domingo o día de libranza del trabajador/a se compensará a los trabajadores/as individualmente con un día de libranza.
4. El régimen de estos días será el establecido para los permisos de libre disposición regulados en el artículo anterior.
5. Los trabajadores/as con jornadas especiales que trabajen los días 25 de diciembre y 1 de enero se registrarán por lo establecido en el artículo relativo a la garantía de los 14 días festivos.

Artículo 31. Condiciones generales de los permisos retribuidos.

1. Todo el personal de Madrid Destino acogido al presente Convenio dispondrá de los permisos retribuidos que se establecen en el artículo siguiente de acuerdo con las siguientes reglas:
 - En materia de permisos y licencias, se estará a lo regulado en la legislación vigente aplicable en cada momento y a lo que se dispone en el artículo siguiente.
 - La petición de los permisos retribuidos deberá realizarse con una antelación mínima de setenta y dos horas, salvo en casos de urgencia o imprevistos. Su denegación, que será motivada, deberá comunicarse al solicitante con suficiente antelación a la fecha del permiso solicitado.
 - En todos los casos deberá presentarse la documentación acreditativa del hecho causante del permiso.
 - Si coinciden mas de un permiso en el mismo periodo, no serán adicionales, pudiendo optarse por el de mayor duración.
 - En los supuestos de consulta electoral se estará a lo dispuesto en la normativa vigente y, en su caso, a los acuerdos adoptados al respecto.
 - Los días de permiso se entenderán hábiles, salvo cuando expresamente se disponga que son naturales.
 - De conformidad con los artículos 915 y siguientes del Código Civil, el parentesco de consanguinidad hasta el segundo grado comprende en línea recta descendente a hijos/as y nietos/as; en línea recta ascendente a padres y abuelos y en colateral a hermanos/as.
 - El parentesco de afinidad hasta el segundo grado comprende al cónyuge propio, a los cónyuges de los/as hijos/as, nietos/as y hermanos/as del trabajador/a, y a los padres, abuelos y hermanos/as del cónyuge.
 - A los efectos de lo dispuesto en el presente artículo, se entiende por uniones de hecho las que se acrediten con un certificado del Registro de parejas de hecho.

Artículo 32. Permisos retribuidos.

1. Se concederán permisos retribuidos, previa notificación y justificación, salvo en aquellos casos en que por la naturaleza del permiso su justificación pueda ser posterior, en los supuestos y con la duración que a continuación se indican:
 - a) Por matrimonio del/la trabajador/a permiso de quince días naturales. El permiso incluirá el día de la celebración del matrimonio y se computará desde este día, salvo que se celebre en día no laborable para el/la trabajador/a, en cuyo caso el plazo comenzará a contar desde el día laborable siguiente inmediato al de la celebración del matrimonio.

A efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior se asimilará al matrimonio la unión de hecho acreditada legalmente.

El permiso se disfrutará por una sola vez cuando la unión de hecho y el posterior matrimonio se celebren con la misma pareja o, en la misma circunstancia, en el supuesto

de celebración de matrimonio civil y/o religioso. El permiso por matrimonio podrá acumularse a las vacaciones ordinarias y a los días por asuntos propios.

- b) Por nacimiento adopción o acogimiento de un/a hijo/a: tres días hábiles en la Comunidad Autónoma de Madrid o cinco días hábiles en cualquier otro lugar.
- c) Para la realización de los trámites de adopción internacional: dos días hábiles.
- d) Por matrimonio de familiares hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, un día hábil en la Comunidad de Madrid y tres días hábiles en cualquier otro lugar, uno de los cuales deberá coincidir con la fecha de la celebración del matrimonio, siempre que se trate de localidad distinta a la residencia habitual del empleado.
- e) Por fallecimiento/sepelio de un familiar hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles en la Comunidad de Madrid y cinco días hábiles en cualquier otro lugar.

En el supuesto de este apartado, el permiso se referirá al día del hecho causante y a los días hábiles inmediatamente posteriores a aquel en que se produzca el hecho causante. En aquellos supuestos en que se hubiera cumplido más del 70 % de la jornada el permiso se computará a partir del día siguiente.

- f) Por enfermedad grave, operación, accidente u hospitalización de un familiar hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles en la Comunidad de Madrid y cinco días hábiles en cualquier otro lugar.

Cada enfermedad grave dará lugar a un permiso de esta naturaleza. Si concedido el permiso y agotada su duración la enfermedad persistiese, no habrá lugar a la extensión del permiso, salvo que la naturaleza de la enfermedad evolucionase a muy grave, en cuyo caso se daría el supuesto del apartado siguiente, tramitándose el permiso con arreglo a éste.

En el supuesto de este apartado el permiso se referirá al día del hecho causante y a los días inmediatamente posteriores a aquel en que se produzca el hecho causante. En aquellos supuestos en que se hubiera cumplido más del 70 % de la jornada el permiso se computará a partir del día siguiente.

- g) Por accidente o enfermedad muy grave del cónyuge o de un familiar hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, hasta catorce días hábiles.

En caso de que la situación de enfermedad de un mismo familiar afectara a más de un trabajador/a de la empresa, el permiso sólo podrá ser solicitado por uno de ellos.

No obstante, cuando lo permitan las necesidades del servicio, y previo acuerdo de las partes, este permiso podrá fraccionarse para su disfrute en dos tramos, siempre que el hecho causante se mantenga.

- h) Para la realización de exámenes prenatales, técnicas de preparación al parto y para someterse a técnicas de reproducción asistida, el tiempo imprescindible
- i) Por asistencia a cursos relacionados con la promoción y/o formación profesional del trabajador/a, cuando no sean financiados ni convocados por la empresa, hasta un máximo de nueve días hábiles al año. Cuando la asistencia a los mismos no requiera la ausencia durante toda la jornada, el cómputo de los nueve días se podrá realizar en horas, hasta un máximo de sesenta y tres horas, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Para la concesión de este permiso junto con la solicitud remitida a la Dirección de Recursos Humanos se deberá aportar un documento justificativo de que el indicado curso está relacionado con la promoción y formación profesional del trabajador/a. Asimismo, el trabajador/a deberá aportar justificante de asistencia al indicado curso.

- j) Para la asistencia a congresos sindicales, un máximo de 5 días hábiles al año. Para la concesión de este permiso bastará la comunicación por parte de los Sindicatos a la Dirección de Recursos Humanos.
- k) Por traslado o cambio de residencia habitual, dos días hábiles.
- l) Por trámites previos de matrimonio, separación o divorcio, dos días hábiles.
- m) Por exámenes relacionados con estudios oficiales, convocados por organismos públicos, el día de celebración del examen.
- n) Por deberes públicos o personales, de carácter inexcusable, ordenados por la autoridad competente, el tiempo legal indispensable. Se entenderá por deberes de carácter público, sin perjuicio de tal calificación a otros supuestos que en derecho procedan, entre otros:

- La asistencia a tribunales de justicia previa citación.
- La asistencia a Plenos, o Comisiones Informativas y de Gobierno por los concejales de otros Ayuntamientos.
- El cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral, tanto en su vertiente de electores como de componentes de una mesa electoral,

en los términos establecidos por la legislación vigente y, en su caso, en los acuerdos adoptados al respecto.

Se entenderá como deber de carácter personal, entre otros:

- Acudir a las reuniones a la que los padres y madres sean convocados por los centros escolares en que cursen estudios sus hijos o hijas menores de edad.
- Acompañar por el tiempo indispensable, a hijos/as menores de hasta 16 años a consultas o revisiones médicas.
- Acompañar por el tiempo indispensable a los padres o madres mayores de 65 años a consultas y revisiones médicas cuando las circunstancias físicas o psíquicas del mayor así lo requieren o cuando la enfermedad o pruebas sean de tal trascendencia que aconsejen una especial y personal atención.

Artículo 33. Permisos no retribuidos.

1. Los permisos por asuntos propios no retribuidos, que no alteran el cómputo a efectos de antigüedad, se concederán por un mínimo de siete días y un máximo de siete meses de duración cada dos años, siempre que la ausencia del trabajador/a no cause un grave deterioro en el rendimiento efectivo del servicio.
2. En los términos señalados en el párrafo anterior, y hasta un máximo de dos meses de duración cada dos años, prorrogables, en casos excepcionales, por un mes más, podrán concederse permisos no retribuidos para participar en programas de cooperación internacional para el desarrollo o ayuda humanitaria urgente, legalmente reconocidos. Ese permiso será compatible con el previsto en el apartado 1 de este artículo.
3. En caso de disfrute de ambos permisos, a efectos de antigüedad, sólo se computará un periodo de seis meses cada dos años.
4. Asimismo, podrán concederse permisos no retribuidos al trabajador/a en los siguientes supuestos:
 - En caso de desplazamientos para la realización de gestiones en un proceso de adopción internacional, un permiso no retribuido de hasta un mes de duración.
 - Permiso no retribuido de hasta siete meses de duración, en caso de fallecimiento o enfermedad grave que implique ingreso hospitalario de larga duración y/o 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, de ascendientes del trabajador/a, hijos/as, cónyuge o pareja de hecho.
5. La solicitud de los permisos no retribuidos deberá realizarse con una antelación mínima de 30 días naturales, salvo en los casos de urgencia debidamente acreditada, en los que se incluye los supuestos establecidos en el apartado precedente.

TÍTULO III

EXCEDENCIAS

Artículo 34. Criterios generales de las excedencias.

1. El personal de Madrid Destino tiene derecho a que se le reconozcan las situaciones de excedencia voluntaria, excedencia forzosa y excedencia por incompatibilidad en los términos y con los requisitos establecidos en los artículos siguientes.
2. Para la concesión de estas excedencias el solicitante no deberá tener pendiente cantidad alguna en concepto de anticipo reintegrable, salvo que la cancele, ni estar sometido a expediente disciplinario.

Artículo 35. Excedencia voluntaria común.

1. Los/las trabajadores/as fijos/as con una antigüedad mínima de un año en Madrid Destino podrán solicitar, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de inicio propuesta, una excedencia voluntaria por tiempo no inferior a cuatro meses y no mayor de cinco años. En ningún caso el trabajador/a podrá acogerse a otra excedencia voluntaria hasta que haya transcurrido un periodo de dos años, contados a partir de la fecha de reingreso.

2. Durante el periodo en el que el trabajador/a permanezca en excedencia voluntaria, quedarán en suspenso todos los derechos y obligaciones establecidos en este Convenio, no percibirán remuneración de ningún tipo, ni se les computará este periodo a efectos de su antigüedad.
3. El trabajador/a podrá solicitar su reingreso al menos con un mes de antelación al vencimiento del periodo de excedencia voluntaria. Transcurrido el periodo sin solicitar el reingreso, se entenderá extinguida su relación laboral.
4. El trabajador/a en excedencia voluntaria conservará solo un derecho preferente al reingreso en los puestos vacantes de igual o similar grupo/nivel a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Artículo 36. Excedencia forzosa.

1. Tendrá derecho a una excedencia forzosa el trabajador/a que sea nombrado o elegido para un cargo publico o representación sindical cuando el desempeño del mismo sea incompatible con la prestación de servicios a la empresa.
2. Esta excedencia conlleva la reserva del puesto de trabajo y el periodo de disfrute se considera como trabajado a efectos del cómputo de la antigüedad.
3. La duración de esta excedencia será por el tiempo que dure el nombramiento o elección. El interesado deberá solicitar el reingreso en el plazo de un mes desde que cese la situación que motivó la excedencia, extinguiéndose el contrato de trabajo de no solicitarse dicho reingreso en el indicado plazo.

Artículo 37. Excedencia por incompatibilidad.

1. El personal de la empresa tendrá derecho a la excedencia por incompatibilidad cuando pase a prestar servicios en un nuevo puesto de trabajo del sector público que resulte incompatible con el que venía desempeñando de conformidad con la Ley de Incompatibilidades.
2. El trabajador/a podrá permanecer en esta situación en tanto se mantenga la relación de servicios que haya originado la misma, debiendo solicitar la reincorporación en el plazo máximo de un mes posterior al cese; en caso de no hacerlo será declarado en situación de excedencia voluntaria.
3. El trabajador/a excedente conservará un derecho preferente a su reincorporación en una plaza vacante de su grupo/nivel profesional, sin que el tiempo de permanencia en esta situación compute a efectos de antigüedad, promoción o derechos pasivos.

Artículo 38. Excedencia por violencia de género.

1. Las víctimas de violencia de género, para hacer efectivo su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que les sea exigible un plazo de permanencia en la misma. La duración de esta excedencia será de tres años.
2. Durante los dos primeros años tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaban, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima. Durante los dos primeros meses de esta excedencia la trabajadora tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

Artículo 39. Excedencia por cuidado de hijos/as y de familiares.

1. Los/las trabajadores/as 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.

2. También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.
3. La excedencia contemplada en los apartados anteriores, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la empresa generasen este derecho por el mismo hecho causante, Madrid Destino podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

4. El periodo en que el trabajador/a permanezca en la situación de excedencia regulada en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional convocados por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.
5. En los supuestos de excedencia para cuidado de hijo y de familiar, el trabajador/a tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante dos años. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o grupo equivalente.

CAPÍTULO V

CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, PERSONAL Y LABORAL

Artículo 40. Permiso de maternidad.

1. La mujer trabajadora tendrá derecho a un permiso por gestación y parto de 16 semanas ininterrumpidas con cargo a la Seguridad Social, ampliables en el caso de parto múltiple en dos semanas por cada hijo a partir del segundo. En el supuesto de fallecimiento del hijo/a, el período de permiso no se reducirá, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitará reincorporarse a su puesto de trabajo.
2. El periodo de disfrute se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas del mismo sean inmediatamente posteriores al parto.
3. El otro progenitor podrá disfrutar del permiso en los siguientes supuestos:
 - En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso.
 - No obstante, lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, al iniciarse el período de descanso por maternidad, la madre podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que, en el momento de su efectividad, la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de permiso por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.
4. En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, el permiso con cargo a la Seguridad Social tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo/a a partir del segundo, contadas a elección del trabajador/a, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.
5. La duración del permiso será, asimismo, de 16 semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores, aunque sean mayores de seis años, cuando se trate de menores con discapacidad o que por circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar siempre que sean debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.
6. En el caso de que la madre o el padre trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre por períodos ininterrumpidos. En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de estos no podrá exceder de las 16 semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

7. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres y/o madres al país de origen del adoptado, el permiso previsto para cada caso en el presente artículo podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.
8. En el supuesto de parto de hijos/as prematuros que deban permanecer ingresados por motivos de salud, transcurridas las seis semanas inmediatamente posteriores al período de descanso obligatorio para la madre, se podrá optar por continuar con el período de descanso reglamentario con cargo a la Seguridad Social o suspenderlo hasta el alta hospitalaria del hijo, siempre y cuando las disposiciones legales lo permitan.
9. En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna prescripción clínica, hospitalización a continuación del parto por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

Artículo 41. Riesgo durante el embarazo.

1. 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 cuando 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.

Artículo 42. Permiso de paternidad.

1. En los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador/a tendrá derecho a la suspensión del contrato durante ocho semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo/a a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.
2. El trabajador/a que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo/a, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulado en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.
3. La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre Madrid Destino y el trabajador. El trabajador deberá comunicar a la Dirección de Recursos Humanos, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos.

Artículo 43. Mejora del permiso por maternidad y paternidad.

1. Con el fin de coadyuvar a la conciliación de la vida familiar y laboral, se establece una licencia de una semana de duración para cada uno de los progenitores empleados de Madrid Destino en caso de nacimiento, acogida o adopción de un hijo/a.
2. Asimismo, Madrid Destino en concepto de mejora a la prestación por maternidad y paternidad reconocida por la Seguridad Social, abonará durante todo el período de descanso las diferencias retributivas que correspondan hasta alcanzar el importe de las retribuciones por conceptos básicos y complementarios, salvo gratificaciones por servicios extraordinarios, que tuvieran asignado el/la trabajador/a a la fecha del inicio del descanso por maternidad y paternidad.

Artículo 44. Permiso de Lactancia.

1. En los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla doce meses, el personal de Madrid Destino tendrá derecho a dos horas de ausencia retribuida del trabajo, que podrán dividirse en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará en una hora más por cada hijo/a a partir del segundo, en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.
2. La persona titular de este derecho, podrá sustituirlo libremente por una reducción de su jornada en una hora al inicio y al final de la jornada o en dos horas al inicio o al final de la jornada con la misma finalidad. Asimismo, se podrá optar por una acumulación en jornadas completas, en cuyo caso se disfrutarán treinta días naturales de descanso, que se incrementarán en otros quince días naturales más en los supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiples, que se disfrutarán a continuación del permiso de maternidad o paternidad.
3. Este permiso constituye un derecho individual de los/las trabajadores/as, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen. En este caso, el personal de Madrid Destino que pretenda disfrutar este permiso habrá de acreditar que el/la otro/a progenitor/a, sea o no empleado/a de Madrid Destino, no ejercerá este derecho.

Artículo 45. Flexibilidad del horario de permanencia obligatoria.

1. El personal que tenga a su cargo un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad tendrá derecho a un horario flexible en los términos establecidos en el siguiente párrafo. Si los dos cónyuges son trabajadores de la empresa la flexibilidad podrá ser disfrutada por uno de ellos o por ambos de forma compartida a fin de garantizar la responsabilidad.
2. El horario de permanencia podrá flexibilizarse en los supuestos y términos siguientes:
 - a) En una hora diaria para los empleados/as que tenga a su cargo directo un familiar con enfermedad grave o con discapacidad igual o superior al 65%, hasta el 2º grado por consanguinidad o afinidad.
 - b) Dos horas diarias para quienes tengan hijos o hijas, así como niños o niñas en acogimiento, preadoptivo o permanente, con discapacidad, con el fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, u otros centros donde reciban atención, con los propios horarios de los puestos de trabajo.
 - c) Dos horas diarias y, en su caso, adaptación del turno de trabajo, para las empleadas víctimas de violencia sobre la mujer, con la finalidad de hacer efectivo su derecho a la asistencia social integral, por el tiempo que acrediten los servicios sociales de atención o salud, según proceda.
3. La flexibilidad en el cumplimiento del horario regulada en el apartado anterior en ningún caso supondrá la reducción de la jornada laboral, debiendo el personal recuperar dichas horas en cómputo mensual.
4. El personal que tenga hijos/as con discapacidad tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación y citas de su centro educativo, ordinario de integración o de educación especial, donde reciban atención, tratamientos o para acompañarlos si han de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social.
5. Las distintas situaciones que permitan esta flexibilidad del horario deberán acreditarse ante la Dirección de Recursos Humanos aportando la documentación correspondiente.

Artículo 46. Garantías en caso de violencia de género.

1. En los casos en que las trabajadoras víctimas de violencia de género tuvieran que ausentarse por ello de su puesto de trabajo, estas faltas de asistencia, totales o parciales tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o salud, según proceda.
2. Las trabajadoras víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, 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 sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la empresa.

3. La COMISE será informada de los extremos a que se refieren los apartados anteriores de forma tal que quede preservada en todo caso la intimidad de las trabajadoras afectadas.

Artículo 47. Reducción de jornada.

1. Tendrá derecho a una disminución de hasta la mitad de su jornada de trabajo, con reducción proporcional de sus retribuciones:
 - a) El personal que, por razones de guarda legal, tenga a su cargo algún niño/a de 12 años o menor, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con disminución proporcional del salario, el tiempo que estime el/la trabajador/a y hasta un máximo de la mitad de duración de aquella.
 - b) El personal que tenga a su cargo familiares que requieran especial dedicación, previa resolución o informe del órgano correspondiente de la administración sanitaria, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con disminución proporcional del salario entre, un mínimo de un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. A estos efectos tendrá la consideración de familiar el cónyuge o pareja de hecho.
 - c) El personal que por razones de convivencia tenga a su cuidado directo alguna persona con discapacidad igual o superior al 33 por ciento, acreditada por el órgano competente y que no desempeñe actividades retribuidas que superen el salario mínimo interprofesional, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con disminución proporcional del salario entre, un mínimo de un octavo y un máximo de la mitad de duración de aquella.
 - d) El personal que por razón de larga o crónica enfermedad no pueda realizar su jornada laboral completa, previa certificación de este extremo por el organismo público competente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con disminución proporcional del salario entre, un mínimo de un octavo y un máximo de la mitad de duración de aquella.
 - e) Tendrá el mismo derecho, reducción de la jornada de trabajo diaria, con disminución proporcional del salario entre, un mínimo de un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella, el empleado/a que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.
Dicha reducción de jornada podrá ser solicitada y obtenida, de manera temporal, por aquellos/as trabajadores/as que la precisen en procesos de recuperación por razón de enfermedad, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.
2. El personal que deba atender al cuidado del cónyuge, pareja de hecho o de un familiar de primer grado, que por razón de enfermedad muy grave que requiera hospitalización en institución sanitaria o domiciliaria, podrá disfrutar de una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, con disminución proporcional de la retribución, durante el plazo de un mes.
3. Las empleadas víctimas de violencia de género, para hacer efectivo su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a una reducción de su jornada, con disminución proporcional de la retribución, previa acreditación de la situación de violencia ejercida sobre ellas durante el tiempo que los servicios sociales de salud acrediten. Cuando la reducción no supere la hora diaria no existirán efectos retributivos.
4. Por nacimiento de hijos/as prematuras/os que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación de parto, el personal tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante una hora percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.
5. El personal que tenga a su cargo ascendientes y sean mayores de 85 años, tendrá derecho a una disminución de hasta una hora de su jornada de trabajo, en los términos establecidos en el apartado e) de este artículo.
6. Reducción de jornada por cuidado de hijo/a menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave (en los términos definidos por el RD 1148/2011, de 29 de julio): el/la trabajador/a de Madrid Destino tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter pre adoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquella, percibiendo las retribuciones íntegras, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo/a menor de edad afectado por cáncer 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 admi-

nistrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

El personal que tenga la condición de beneficiario de la prestación establecida para este fin en el régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación, percibirá la diferencia a cargo de Madrid Destino entre la prestación establecida y el salario íntegro como mejora de la prestación económica establecida para esta contingencia en el régimen correspondiente de la Seguridad Social.

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el/la trabajador/a tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o acogedor de carácter pre adoptivo o permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en Madrid Destino, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Para la acumulación de esta reducción de jornada, en jornadas completas, se estará a las condiciones y supuestos previstos reglamentariamente.

Artículo 48. Disposiciones comunes a las reducciones de jornada previstas en los apartados 1 a 6 del artículo 47.

1. Las reducciones de jornada previstas en el artículo anterior son incompatibles entre sí, salvo la regulada en el apartado 3 que será compatible con las restantes.
2. Si varios/as empleados/as de Madrid Destino tuvieran derecho a una reducción de jornada respecto a un mismo sujeto causante, podrán disfrutar de este derecho de forma parcial.
3. El personal que solicite dejar sin efecto una reducción de jornada no podrá comenzar a disfrutar de otra por la misma causa hasta que transcurran, como mínimo, tres meses desde que se dejó sin efecto la reducción anterior.
4. El personal deberá informar al Departamento de Recursos Humanos, con quince días de antelación, de la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.
5. Al personal con reducción de jornada prevista en el punto 3 del artículo anterior no le resultan de aplicación los puntos 3 y 4.

CAPÍTULO VI

PRESTACIONES SOCIALES Y PREMIOS POR ANTIGÜEDAD

TÍTULO I

PRESTACIONES SOCIALES

Artículo 49. Condiciones generales de las prestaciones sociales.

1. Las prestaciones sociales reconocidas a los/as trabajadores/as de Madrid Destino, deberán inspirarse en los principios de universalidad y equidad garantizándose los mismos en los términos expuestos en el presente capítulo.
2. Las cantidades íntegras previstas en este capítulo estarán sujetas a las correspondientes retenciones legales.
3. El abono y concesión de las mismas, se llevará a cabo de acuerdo con las bases aprobadas anualmente al efecto.

Artículo 50. Ayuda por natalidad.

1. Los/as trabajadores/as percibirán la cantidad de 200 € de una solo vez en concepto de ayuda por hijo/a en caso de nacimiento o adopción.
2. Si concurre en ambos cónyuges la condición de personal afectado por el presente Convenio, solo se devengará una ayuda por natalidad.
3. La petición deberá efectuarse en el plazo de seis meses desde la fecha de nacimiento o de la adopción, transcurrido el cual queda caducado el derecho a la misma.

Artículo 51. Ayuda por discapacidad.

1. Los/as trabajadores/as con hijos/as, y con hijos/as en acogimiento, a su cargo, con discapacidad física y/o psíquica, igual o superior al 33 %, tendrán derecho a una ayuda por importe de 275 € brutos mensuales por cada hijo a su cargo.
2. Se podrá percibir esta ayuda en caso de que los/as hijos/as convivan con el/la trabajador/a y siempre que no obtengan unos ingresos personales superiores al S.M.I. (Salario Mínimo Interprofesional), sea por actividad retribuida o por pensión.
3. La calificación del grado de discapacidad se acreditará mediante certificado emitido por el organismo oficial competente.
4. Si concurriese en ambos cónyuges la condición de trabajadores/as de la empresa, sólo se devengará una ayuda.
5. Estas ayudas serán renovables anualmente, salvo que durante el año en curso desaparezca la causa que motivo su concesión.

Artículo 52. Ayuda asistencial.

1. Los trabajadores/as, así como sus cónyuges, parejas registradas e hijos/as a su cargo, tendrán derecho a una cantidad máxima de 700 € brutos anuales en concepto de ayuda asistencial para atender los siguientes gastos: gafas o lentes de contacto, tratamientos dentales, prótesis auditivas, ortodoncias, material ortoprotésico, tratamientos de desintoxicación, fisioterapia, gastos incurridos como consecuencia de la realización de tratamientos efectuados por prescripción médica, siempre que dichos gastos no estén incluidos en las prestaciones cubiertas por la Seguridad Social y ayudas para libros.
2. Estas ayudas serán satisfechas en su totalidad siempre que no estén cubiertas por las prestaciones de la Seguridad Social. Si ésta se hiciera cargo de parte de los gastos, sólo se abonará la diferencia hasta completar la totalidad de los mismos, hasta el límite de la cuantía establecida para estas ayudas en el párrafo anterior.
3. Sólo se devengará una ayuda por unidad familiar salvo cuando ambos cónyuges sean trabajadores/as de la empresa, en cuyo caso, se entenderá que tienen derecho a percibir cada uno por separado la cantidad establecida, pero sin duplicarse nunca el pago por el mismo gasto.
4. Si la solicitud de la ayuda fuera para hijos/as mayores de 21 años, estos deberán convivir con el/ la trabajador/a y depender económicamente de él/ella. Para ello, deberán acreditar la convivencia durante un periodo superior al año y percibir ingresos inferiores al SMI, (Salario Mínimo Interprofesional).
5. En el caso de Uniones de Hecho se aportará el certificado de inscripción en el Registro correspondiente.

Artículo 53. Mejora de las prestaciones por incapacidad temporal.

1. Los/as trabajadores/as que se encuentren en situación de incapacidad temporal, prórroga de incapacidad temporal o alta administrativa con informe-propuesta de incapacidad permanente, percibirán la prestación económica establecida para esta contingencia en el Régimen General de la Seguridad Social.
2. Durante estas situaciones, los/as trabajadores/as afectados/as percibirán en concepto de mejora de la citada prestación, las diferencias retributivas que correspondan hasta alcanzar el importe de las retribuciones por conceptos básicos y complementarios, salvo gratificaciones por servicios extraordinarios, que tuvieran asignadas en la fecha de inicio de la situación de incapacidad temporal.

3. Estas diferencias serán abonadas hasta que se produzca el alta médica del/la trabajador/a, en el caso de curación, o hasta la fecha de efectos de la incapacidad permanente, en el caso de que la Seguridad Social dicte resolución por la que se conceda la misma. En ningún caso el abono de las referidas diferencias retributivas podrá exceder en su duración de 30 meses, contados desde la fecha en que inició la situación de incapacidad temporal.

Artículo 54. Ayuda para gastos de guardería/estudios de los hijos/as de trabajadores/as de 0 a 18 años.

1. Los/as trabajadores/as podrán solicitar una ayuda para atender a los gastos de guardería, escuela infantil y estudios de hijos/as de 0 a 18 años, por importe de 85 € mensuales por 11 mensualidades.
2. Para el abono de esta ayuda deberá aportarse; en caso de hijos/as menores de 3 años la acreditación del justificante del pago de estos gastos, y en el caso de hijos/as de 3 a 18 años bastará con la acreditación del certificado de escolarización o justificante de pago de matrícula.
3. Si concurre en ambos progenitores la condición de trabajador/a de la empresa, solo se devengará una ayuda.

Artículo 55. Ayuda para gastos de estudios de los hijos/as de trabajadores/as de 19 a 25 años.

1. Los/as trabajadores/as podrán solicitar una ayuda para atender a los gastos de estudios reglados cursados por sus hijos/as entre los 19 y 25 años, por importe de 350 € anuales, previa justificación del pago de la matrícula.
2. Si concurre en ambos progenitores la condición de trabajador/a de la empresa, solo se devengará una ayuda.

Artículo 56. Ayuda para gastos de estudios de los trabajadores/as.

1. Los/as trabajadores/as podrán solicitar una ayuda para atender a los gastos de estudios por importe de 350 € anuales, previa justificación del pago de la matrícula.

Artículo 57. Ayuda por ascendiente a cargo.

1. Los/as trabajadores/as que tengan ascendientes mayores de 65 años a su cargo con una discapacidad superior al 30 %, podrán solicitar una ayuda por importe de 500 € anuales. Para la concesión de esta ayuda los ascendientes deberán convivir con el trabajador/a durante todo el año en el que solicita la concesión de dicha ayuda.
2. Si concurren en dos trabajadores/as de la empresa la coincidencia de beneficiarios de dicha ayuda, sólo se devengará la ayuda por uno de ellos.

Artículo 58. Ayuda de transporte.

Los/as trabajadores/as gozarán de una ayuda de transporte, que se devengará durante once meses, consistente en el abono en nómina del importe correspondiente al precio de la tarjeta de abono transporte según la zona de residencia del trabajador/a.

Artículo 59. Ayuda de transporte para el personal con discapacidad.

1. Los/as trabajadores/as con una discapacidad igual o superior al 33%, que presenten dificultades para utilizar el transporte público, según calificación emitida por el IMSERSO (Instituto de Mayores y Servicios Sociales), podrá optar por una de las siguientes modalidades:
 - 90 €/ mes para aquellos/as trabajadores/as que utilicen vehículo adaptado en sus desplazamientos al centro de trabajo.
 - La cantidad máxima de 14 €/ día trabajado, para aquellos/as trabajadores/as que utilicen el servicio de taxi como medio de locomoción, desde su domicilio habitual al centro de trabajo, previa justificación del gasto efectuado.

2. Estas ayudas serán incompatibles con el abono del importe correspondiente al precio de la tarjeta de abono transporte indicada en el artículo anterior, y serán renovadas anualmente.

Artículo 60. Anticipos sobre la nómina.

1. El personal de Madrid Destino acogido a este Convenio podrá solicitar un anticipo sobre su sueldo de hasta una mensualidad, que deberá devolver el mes siguiente, si la cuantía no excediera del salario mínimo interprofesional, y en los dos meses siguientes por mitad en cada mes, si el anticipo excediera de la cuantía antes citada.
2. Asimismo, el/la trabajador/a podrá solicitar un anticipo sobre el importe de la paga extraordinaria cuya cuantía máxima vendrá determinada por los días devengados del semestre correspondiente. Este anticipo se devolverá en la nómina correspondiente a la paga extraordinaria.
3. Estos anticipos no tendrán la consideración de remuneración en especie.

Artículo 61. Anticipos reintegrables.

1. Siempre y cuando exista tesorería y disponibilidad presupuestaria, el personal en activo acogido a este Convenio, previa justificación razonada de la necesidad de hacer frente a gastos económicos de naturaleza extraordinaria tendrá derecho a percibir un anticipo extraordinario reintegrable por importe de hasta seis mensualidades de su salario neto con un límite máximo de 10.000 €, cuando se den los siguientes motivos:
 - Fallecimiento del cónyuge, hijos/as o padres.
 - Asistencia médica e internamiento hospitalario del trabajador/a, cónyuge o hijos/as.
 - Obras y reformas de la vivienda habitual del empleado/a.
 - Gastos de adopción de hijos/as o acogimiento, en este caso el anticipo podrá solicitarse en el plazo de un mes desde la fecha de adopción o acogimiento.
 - Gastos derivados de boda, formalización de pareja de hecho, y de trámites de divorcio o separación.
 - Traslado de domicilio.
 - Adquisición del abono transporte anual por parte del trabajador/a.
2. El anticipo será reintegrable por cuotas mensuales en un plazo máximo de 24 meses y, en todos los supuestos, deberá justificarse el hecho que ocasione su petición.

Artículo 62. Seguro de vida y accidentes.

1. Madrid Destino mantendrá durante la vigencia de este Convenio una póliza cuyo asegurado será todo el personal en activo, para la cobertura de los posibles supuestos de accidente que puedan producirse durante el ejercicio de las ocupaciones profesionales. Dicha póliza cubrirá los supuestos de fallecimiento, invalidez permanente y absoluta, invalidez permanente parcial y gran invalidez. Asimismo, suscribirá una póliza colectiva de vida, cuyo asegurado será todo el personal en activo, para la cobertura de los supuestos de fallecimiento o incapacidad por cualquier causa.
2. Las coberturas e importes asegurados serán las siguientes:
 - Seguro de vida:
 - Fallecimiento por cualquier causa: 12.600 €
 - Incapacidad permanente total por cualquier causa: 5.200 €
 - Incapacidad permanente absoluta por cualquier causa: 12.200 €
 - Gran invalidez por cualquier causa: 12.700 €
 - Seguro de accidentes:
 - Fallecimiento por accidente: 100.000 €
 - Invalidez absoluta y permanente por accidente: 100.000 €
 - Invalidez permanente parcial por accidente: 100.000 €
 - Gran invalidez por accidente: 100.000 €
 - Prestación de orfandad total por accidente: 12.000 €
 - Muerte por agresión: 12.000 €
 - Gastos de sepelio por accidente: 1.500 €
 - Gastos de repatriación por fallecimiento por accidente en el extranjero: 3.000 €

Artículo 63. Responsabilidad civil.

En aquellos supuestos en que como consecuencia de su actividad laboral, el personal se vea inmerso en procedimientos judiciales, Madrid Destino deberá abonar las costas de juicio, la asistencia letrada y la indemnización que se fije judicialmente en concepto de responsabilidad civil, siempre que no exista dolo, culpa o negligencia del/la trabajador/a de Madrid Destino. Esta indemnización será compatible con la de cualquier otra póliza individual.

Artículo 64. Establecimiento de plan de pensiones.

Madrid Destino promocionará y participará en un plan de pensiones para los/as trabajadores/as. Las aportaciones a dicho plan se realizarán conforme a lo establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

TÍTULO II**PREMIOS POR ANTIGÜEDAD****Artículo 65. Premios.**

Se establecen premios para aquellos/as trabajadores/as de Madrid Destino que cuenten con una antigüedad de más de veinticinco, treinta y treinta y cinco años de servicios en la empresa.

Artículo 66. Beneficiarios del premio.

Podrán ser beneficiarios/as de estos premios siempre que reúnan los requisitos exigidos:

- Los/as trabajadores/as en activo que lo soliciten, al cumplirse cada uno de los tramos previstos a tal efecto y cumplan los requisitos establecidos en el artículo anterior.
- Las personas que hubiesen causado baja en el servicio activo por jubilación.
- El/la viudo/a y los/as hijos/as que dependieran económicamente de aquellos/as a quienes se refiere el artículo anterior, en los supuestos siguientes referidos a los mismos:
 - a) Que hubiesen fallecido encontrándose en situación activa.
 - b) Que el/la jubilado/a, fallezca sin haber formulado solicitud.
 - c) Que no hubiese recaído aún resolución en la petición realizada al ocurrir el fallecimiento del jubilado/a.

No obstante, lo dispuesto en el apartado anterior, no se reconocerá la condición de beneficiario/a al cónyuge superviviente que, en virtud de sentencia firme, se encontrase separado del causante.

Artículo 67. Condiciones.

1. Para la concesión de este premio será necesario que el/la trabajador/a tenga más de veinticinco años, treinta o treinta y cinco años de antigüedad reconocida en la empresa.
2. Se computarán también como años de servicio efectivo los transcurridos en situación de incapacidad temporal, larga enfermedad o jubilación parcial; en este último caso se prorrateará el tiempo de trabajo.

Artículo 68. Importe.

Los importes de los premios, en función de los años de servicio prestados por el/la trabajador/a, serán los siguientes:

- 4 mensualidades del salario base, más la parte proporcional de la antigüedad, más la parte proporcional de las pagas extras, a los 25 años
- 3 mensualidades del salario base, más la parte proporcional de la antigüedad, más la parte proporcional de las pagas extras, a los 30 años y a los 35 años.

No obstante, el trabajador/a podrá solicitar de forma anticipada el 50 % del importe del premio a percibir al cumplir los siguientes tramos de años de servicios:

- A los 22 años de servicio se puede solicitar el 50% del premio de 25 años.

- A los 27 años de servicio se puede solicitar el 50% del premio de 30 años.
- A los 32 años de servicio se puede solicitar el 50% del premio de 35 años

Estos anticipos se concederán siempre que exista disponibilidad de tesorería y presupuestaria. El trabajador/a autorizará a que se descuente en su liquidación si por cualquier motivo causare baja en la empresa, y en caso de que la cuantía de la liquidación no superara el importe del anticipo, el trabajador/a deberá reembolsarlo el día anterior a la fecha de su baja definitiva.

Artículo 69. Procedimiento.

Los expedientes se incoarán a instancia de parte. Estarán legitimadas para formular la solicitud aquellas personas que puedan ostentar la cualidad de beneficiarias, de acuerdo con lo establecido en el artículo 66 (beneficiarios del premio); en el supuesto del epígrafe tercero punto c) del mencionado artículo, deberá necesariamente instarse la subrogación dentro de los seis meses siguientes al fallecimiento; en los supuestos de los/as trabajadores/as en situación de servicio activo, la solicitud deberá presentarse necesariamente dentro del plazo de dos meses a contar desde la fecha en que se cumpla el tramo de servicio efectivo en base al cual se inste la concesión del premio. En el caso de no haberse cumplido a la firma del presente Convenio algún requisito establecido y no haberse cobrado el premio por antigüedad se dispondrá de un mes para solicitarlo, desde la publicación del presente convenio en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid.

La aceptación o denegación y pago se realizará en el plazo de dos meses desde la petición.

CAPÍTULO VII

ESTRUCTURA SALARIAL

Artículo 70. Estructura salarial.

La estructura del salario en Madrid Destino se regula conforme a los criterios establecidos en la sección cuarta, del Capítulo segundo, 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, en particular en sus artículos 26 y 28, este último teniendo en cuenta, además, lo establecido en el Plan de Igualdad de la empresa.

Componen la estructura salarial, el salario base, el complemento de puesto, la antigüedad y los demás conceptos retributivos que se definen en este Convenio. La suma de las cuantías del salario base y el complemento de puesto constituyen la Retribución Básica acordada por la empresa y la representación de los trabajadores/as para cada grupo y nivel salarial correspondiente.

Artículo 71. Salario base.

1. El salario base retribuye la prestación del servicio del trabajador/a por unidad de tiempo, y varía en función del grupo profesional al que cada puesto de trabajo haya sido adscrito, según el sistema de clasificación profesional descrito en el Capítulo IX.
2. La cuantía anual del salario base será igual para cada grupo profesional, salvo el nivel director del grupo A, y queda reflejada en las tablas que se adjuntan como Anexo.
3. El salario base servirá para aplicar el porcentaje que se acuerde para calcular la cuantía de la retribución por antigüedad.

Artículo 72. Complemento de puesto.

1. El complemento de puesto retribuye la dificultad técnica y/ o responsabilidad, exigida a cada nivel salarial con respecto a los restantes niveles salariales, dentro de cada grupo profesional.
2. El complemento de puesto es un concepto retributivo cuya cuantía dependerá del grupo y nivel en el que cada trabajador/a esté adscrito a lo largo de su vida profesional.

Artículo 73. Antigüedad.

1. A partir del 1 de enero de 2019, el importe de cada trienio se calculará aplicando el 3,5 % al importe del salario base de cada trabajador/a según el grupo salarial asignado.

Artículo 74. Pagas extraordinarias.

1. Todos los/as trabajadores/ as percibirán dos pagas extraordinarias, que se abonarán antes del fin de la primera quincena en los meses de junio y diciembre de cada año, y cuya cuantía será igual a la suma de los importes del salario base, del complemento de puesto y de la antigüedad percibida por cada trabajador/a.
2. Dichas pagas serán proporcionales en el caso de que la prestación del servicio sea inferior a un año. Por ello, al personal que hubiere ingresado en el transcurso del año, o cesare en el mismo, se le abonarán las pagas extraordinarias, prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado.

Artículo 75. Complemento de nocturnidad.

1. Aquellos trabajadores/as que realicen parcialmente su jornada en el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, percibirán un importe adicional de 2 € por hora nocturna realizada.
2. El complemento de nocturnidad que vienen percibiendo algunos grupos de trabajadores/as, queda absorbido dentro de la retribución básica establecida para esos grupos. Cuando estos trabajadores/as realicen eventualmente horas nocturnas les serán retribuidas conforme a lo señalado en el párrafo anterior.

Artículo 76. Horas extraordinarias.

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias, aquellas que excedan de la jornada de trabajo establecida en el artículo 15 del presente Convenio. Tendrán siempre carácter excepcional, no pudiendo superar cada trabajador/a las 80 horas anuales.
2. Las horas extraordinarias se realizarán siempre por indicación previa y justificación del responsable correspondiente, y se compensarán preferentemente con descanso proporcional, según lo establecido en el artículo 21 del presente Convenio, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.
3. En el caso de que la compensación por descanso no fuera posible, se remunerarán de acuerdo con los siguientes importes:

NIVEL	HORA EXTRA	HORA EXTRA NOCTURNA	HORA EXTRA FESTIVA	HORA EXTRA NOCTURNA Y FESTIVA
TECNICO/A 1	22 €/hora	31€/hora	33€/hora	35€/hora
TECNICO/A 2	22 €/hora	31€/hora	33€/hora	35€/hora
TECNICO/A 3	19 €/hora	27€/hora	30€/hora	32€/hora
TECNICO/A 4	19 €/hora	27€/hora	30€/hora	32€/hora
OFICIAL	18 €/hora	25€/hora	29€/hora	31€/hora
A1	18 €/hora	25€/hora	29€/hora	31€/hora
A2	17 €/hora	22€/hora	25€/hora	27€/hora
A3	14 €/hora	19€/hora	22€/hora	24€/hora

4. Tendrán la consideración de horas extras festivas las horas extras realizadas los domingos, festivos y días de libranza, adicionales a la jornada ordinaria establecida y horas extras nocturnas las realizadas adicionales a la jornada ordinaria a partir de las 22 horas.

Artículo 77. Complemento jornada especial para el personal de seguridad.

El personal de seguridad por las condiciones en que desarrolla la prestación de sus servicios y para una adecuada realización de éstos, podrá distribuir su jornada adecuando la distribución de la misma a la realidad de su actividad.

Para compensar el desempeño de jornadas especiales este personal percibirá el complemento de seguridad en eventos en una cuantía de 400 euros mensuales percibido en 12 pagas.

En este caso, el trabajador/a deberá conocer con un preaviso de 7 días el día y hora de la prestación del trabajo.

Las cuantías percibidas por los trabajadores/as de la Dirección de Seguridad, como plus de jornada partida quedan absorbidas por este complemento.

Artículo 78. Complemento de responsabilidad en la edificación.

1. Los trabajadores/as, arquitectos/as o arquitectos/as técnicos/as, que asuman las funciones de dirección facultativa de obra, o dirección de ejecución de obra, reguladas en los ar-

tículos 12 y 13 de la Ley 38/1999 de Ordenación de la Edificación, y/o respondan con su firma de proyectos encargados por la empresa, y deban asumir las responsabilidades reguladas en el artículo 17 de la ley citada, percibirán un complemento mensual por importe de 300 €.

2. Este complemento tiene carácter funcional y únicamente se abonará cuando el/la trabajador/a asuma las responsabilidades citadas en el párrafo anterior. Se procederá a su abono durante el tiempo en el que se asuman las funciones indicadas tanto en la fase de elaboración del proyecto como en la fase de ejecución de la obra.

Artículo 79. Complemento de coordinación.

Se establece un complemento por importe de 130 € mensuales distribuido en catorce mensualidades, para los trabajadores/as que desempeñan las funciones de jefe de equipo, coordinador de sección y regidor dentro del departamento de Dirección Técnica.

Artículo 80. Complemento por jornada partida.

Los/a trabajadores/as incluidos en la adscripción horaria 1.3 establecida en el artículo 16 del presente Convenio, percibirán un complemento por jornada partida, al realizar la jornada en horario de mañana y tarde, por importe de 168,74 € mes distribuido en catorce mensualidades.

Artículo 81. Complemento por disponibilidad-guardias.

Este complemento está previsto para los puestos de trabajo del departamento de Desarrollo Web, y retribuye la especial disponibilidad por parte del empleado al existir la posibilidad de ser llamado a prestar servicios en los siguientes términos:

- a) Estar localizable y a disposición de la empresa veinticuatro horas durante el período comprendido entre las 18:00 horas del viernes y las 6:00 del lunes, así como las veinticuatro horas de los festivos intersemanales, conforme al sistema de turnos que se establezca por la empresa y se comunique al trabajador con la antelación suficiente.
- b) Los citados periodos de disponibilidad se podrán repetir más de una vez al mes, con arreglo al mencionado sistema de turnos, si bien en tal caso habrá de mediar con carácter general, al menos, una semana de descanso, salvo excepciones debidas a la necesidad de sustitución por causas sobrevenidas (enfermedad, maternidad, baja por cualquier causa) hasta la efectiva regularización de la situación generadora de la sustitución.

El importe de dicho complemento será:

- 200 € por todo el periodo de disponibilidad en fin de semana.
- 100 € por día de disponibilidad en festivo.

Artículo 82. Complemento por intervención.

Este complemento lo percibirán aquellos trabajadores/as que tienen reconocido el complemento de disponibilidad descrito en el artículo anterior, y retribuirá todos aquellos trabajos o actuaciones que el trabajador/a deba realizar durante el periodo de disponibilidad.

El importe de dicho complemento será de 20 € por hora de intervención.

Artículo 83. Gratificación por servicios extraordinarios.

En caso de que existan razones organizativas que así lo exijan, el trabajador/a podrá percibir una gratificación, por la realización de servicios extraordinarios, que no pueda cubrirse con una movilidad funcional, de carácter voluntario para el trabajador/a, y previo informe justificativo de la Dirección solicitante, con autorización del Consejero Delegado e informando al Comité de Empresa. Dicha gratificación se percibirá como máximo durante dos meses en un año, teniendo carácter puntual y no consolidable. El importe máximo a percibir anualmente por este concepto no podrá exceder de 2.000 €.

Artículo 84. Indemnizaciones por razón de servicio.

1. Los trabajadores/as que por necesidades del servicio tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a aquellas en las que radica su centro de trabajo tendrán derecho a las siguientes compensaciones:
 - a) Viajes: Cuando los trabajadores/as tengan que desplazarse fuera de su lugar de trabajo por razón del servicio, el transporte será proporcionado por Madrid Destino, tanto para los viajes realizados dentro del territorio español como para los viajes internacionales.
Cuando por razones de servicio se acuerde entre empresa y trabajador/a el uso de vehículo propio del trabajador/a para el desplazamiento, se abonará al trabajador/a 0,19 euros por kilómetro recorrido.
 - b) Dietas: Cuando por razón del servicio el trabajador/a viaje dentro del territorio español, Madrid Destino podrá concertar el alojamiento correspondiente y abonará al trabajador/a una dieta de manutención por importe de 53,34 € día. Si la empresa no concertara el alojamiento la dieta comprenderá los gastos de manutención y alojamiento, siendo su importe total de 102,56 € día.
En caso de desplazamientos al extranjero la empresa se encargará de concertar el alojamiento correspondiente y abonará al trabajador/a una dieta de manutención por importe de 91,35 € día.
La determinación del importe de las dietas de manutención se realizará en función de los siguientes criterios, de salida y llegada al centro de trabajo:

En la prestación de servicios cuya duración sea igual o inferior a un día natural:

- Si la salida y llegada son antes de las 14 horas del mismo día no corresponde dieta.
- Si la salida es posterior a las 14 horas y allegada anterior a las 22 horas del mismo día, no corresponde dieta.
- Si la prestación del servicio tiene una duración igual o menor a veinticuatro horas, pero comprende parte de dos días naturales, podrá percibirse dieta por gasto de alojamiento correspondiente a un solo día o en su caso Madrid Destino concertará el alojamiento correspondiente y abonará al trabajador/a los gastos de manutención conforme se indica en los apartados siguientes

En la prestación de servicios cuya duración sea superior a veinticuatro horas se tendrá en cuenta:

- El día de salida; se percibirá gastos de alojamiento, pero no de manutención, salvo que la hora fijada para iniciar la prestación de sus servicios sea anterior a las catorce horas, en cuyo caso se percibirá el 100% de dichos gastos, porcentaje que se reducirá al 50 % cuando dicha hora de salida sea posterior a las catorce horas, pero anterior a las veintidós horas.
- El día de regreso; no se percibirá gastos de alojamiento ni de manutención, salvo que la hora fijada para concluir la prestación de sus servicios sea posterior a las catorce horas, en cuyo caso se percibirá el 50% de los gastos de manutención.
- Los días intermedios entre los de salida y regreso se percibirán dietas al 100%.

Artículo 85. Complemento de viajes.

En aquellos viajes de trabajo de duración superior a 36 horas, los trabajadores/as percibirán un complemento por viajes en los siguientes importes:

- Complemento por importe de 60 € día, en caso de viajes que supongan un día completo.
- Complemento por importe de 30 € día, en caso de que el viaje suponga medio día (traslado y viaje de duración inferior a un día).

Dichas compensaciones se incrementarán en 25 € día, en caso de que el viaje tenga lugar en fin de semana o día festivo.

Se establecerá, en estos casos, que la jornada de trabajo computará desde la hora de salida de su domicilio y hasta la vuelta al mismo.

La consideración de jornada completa o media jornada de viaje se entenderá en los mismos términos que en el artículo anterior.

Este complemento sustituye cualquier retribución que pudiera percibir el trabajador/a con motivo del viaje de trabajo realizado, excepto los gastos correspondientes a alojamiento y manutención.

Artículo 86. Complemento personal transitorio.

1. Este complemento lo percibirán todos aquellos trabajadores/as para los que existan diferencias económicas entre los regímenes retributivos anteriores y el régimen retributivo establecido en el presente Convenio.
La retribución que se tendrá en cuenta para el cálculo de este complemento será de una parte, la retribución salarial fija establecida en los respectivos Convenios anteriores más aquellos complementos salariales consolidados (salario base, complemento destino, complemento específico, complemento puesto de trabajo, F. experiencia, FMR, ejecución sentencia, plus convenio, produc. a carrera, mejora voluntaria, complemento personal, complemento proyecto y complementos funcionales que superen los límites establecidos en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores), y de otra la retribución básica que percibirá el trabajador/a en virtud del presente Convenio.
2. Este complemento será absorbido por cualquier futura mejora retributiva que afecte al complemento de puesto de trabajo, incluidas las derivadas del cambio de puesto de trabajo.
3. El resto de los complementos salariales que los trabajadores/as vengan percibiendo dejarán de existir, pasando a percibir los complementos establecidos en el presente Convenio siempre que se cumplan las condiciones establecidas para la percepción de los mismos.

CAPÍTULO VIII

*PLANIFICACIÓN Y ORDENACIÓN DEL PERSONAL: PROVISIÓN DE PUESTOS, CONTRATACIÓN, ACCESO AL EMPLEO, PROMOCIÓN, FORMACIÓN Y JUBILACIÓN PARCIAL***Artículo 87. Organización, dirección y control de la actividad laboral.**

1. La organización del trabajo, sin perjuicio de su sujeción a lo previsto en el presente Convenio, es facultad exclusiva de la dirección de la empresa o de las personas en quienes esta delegue.
2. En el cumplimiento de la obligación de trabajar, el trabajador debe desempeñar su puesto con la máxima diligencia y colaboración, y debe aceptar las órdenes e instrucciones adoptadas por la dirección de la empresa o personas en quienes esta delegue en el ejercicio regular de sus facultades de dirección.
3. La dirección de la empresa podrá adoptar las medidas de vigilancia y control de la actividad que estime más oportunas, dentro de la exigible buena fe, para verificar el cumplimiento por el trabajador/a de sus obligaciones y deberes laborales, sin perjuicio, en todo caso, de salvaguardar la consideración debida a su dignidad humana y derechos fundamentales.
4. La dirección de Madrid Destino adaptará su plantilla a las necesidades funcionales y organizativas de la empresa: Para ello adoptarán las medidas oportunas para la creación de puestos de trabajo necesarios para la prestación de servicios profesionales de carácter permanente, así como para la adaptación de los ya existentes a dichas necesidades.
5. Será facultad exclusiva de la dirección de la empresa la organización de los servicios, departamentos y unidades orgánicas que en cada momento se consideren necesarios para el mantenimiento de la actividad de la empresa. Cualquier decisión que suponga modificaciones de plantillas será comunicada previamente al Comité de Empresa.

Artículo 88. Contratación.

La modalidad de contratación para cubrir las necesidades estructurales de plantilla será el contrato indefinido, sin perjuicio de aquellas circunstancias en las que, de conformidad con la Ley y con lo que se pacte en este Convenio, se utilicen las modalidades de contratación de duración determinada y temporal.

De acuerdo con esto último, podrán utilizarse las siguientes modalidades de contratación:

- Contrato de obra o servicio determinado: Cuando se contrate al trabajador/a para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. Este tipo de contrato no podrán tener una duración superior a tres años.

- Contrato eventual por circunstancias de la producción: Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. Este tipo de contrato podrá tener una duración máxima de seis meses, dentro de un período de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. En caso de que el contrato tenga una duración inferior a la máxima indicada podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.
- Adicionalmente, se podrán aplicar otras modalidades de contratación previstas en las normas legales vigentes.

Artículo 89. Provisión de puestos, acceso y promoción.

1. Los procesos de selección de personal necesarios para dar cobertura a las necesidades que surjan en Madrid Destino se realizarán de conformidad con el procedimiento de selección establecido en Madrid Destino y acordado entre la empresa y el Comité de Empresa. Se garantiza los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad, y se potenciará la promoción interna del personal que presta sus servicios en la empresa, con ausencia de toda discriminación.
2. El procedimiento de selección será aplicable a todos los procesos de selección cualquiera que sea su duración, grupo profesional y destino, excepto para los puestos de director/a y gerente (1 y 2), cuyo sistema de acceso será la libre designación entre la plantilla de la empresa. Las personas nombradas para estos puestos no tendrán derecho a consolidar el grupo profesional/nivel, y retribuciones correspondientes a los mismos. A su cese, recuperarán el grupo profesional / nivel y retribuciones consolidadas antes de los nombramientos. Asimismo, mientras ocupen el puesto de libre designación, no tendrán derecho a percibir ninguno de los complementos establecidos en el presente Convenio, salvo el complemento de responsabilidad en la edificación.

Artículo 90. Movilidad funcional.

1. La movilidad funcional en Madrid Destino se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respecto a la dignidad del trabajador/a.
2. La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo indispensable para atender la necesidad. En este caso deberá comunicarse la decisión y las razones de esta a los representantes de los trabajadores/as.
3. Durante dicho periodo el/la trabajador/a tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores en los que mantendrá la retribución de origen.
4. La duración de dicha movilidad será la establecida en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, no obstante, el desempeño de funciones superiores o de grupo profesional/nivel distinto a la de pertenencia en ningún caso consolidará el derecho a percibir las diferencias salariales ni generará al trabajador/a derecho alguno a reclamar el ascenso o la modificación de grupo profesional/nivel, que únicamente podrá tener lugar mediante los procedimientos de promoción interna conforme al proceso de selección establecido en Madrid Destino.

Artículo 91. Derecho a la formación.

1. El personal tiene derecho al perfeccionamiento continuado de sus conocimientos, habilidades y aptitudes para mejorar en el desempeño de sus funciones y contribuir a su promoción profesional.
2. Se constituirá una Comisión de Formación paritaria que se encargará de velar por el cumplimiento de los planes de formación que elabore Madrid Destino para su personal.
3. La Comisión de Formación llevará a cabo el seguimiento de las acciones formativas para mejorar la eficiencia y la calidad del servicio público y para la promoción profesional del personal.
4. El plan de formación que se elabore al respecto determinará la naturaleza de la actividad formativa, distinguiendo entre aquellas acciones formativas cuyo contenido sea imprescindible para el correcto desempeño del puesto de trabajo o cuando las necesidades del servicio así lo determinen, y aquéllas dirigidas a al desarrollo profesional del trabajador dentro de la estructura organizativa de la empresa.

5. El tiempo de asistencia a las acciones formativas se considerará de trabajo a todos los efectos. Los conocimientos adquiridos mediante la formación deberán aplicarse en la actividad profesional. A tal efecto, la empresa adoptará las medidas adecuadas para garantizar el acceso de la plantilla a través de una o algunas de las modalidades previstas. Estas medidas podrán incluir, entre otras, el uso de nuevas tecnologías para la formación a distancia.
6. Con el objeto de actualizar los conocimientos del personal de Madrid Destino, se otorgará preferencia, durante un año, en la adjudicación de plazas para participar en las acciones formativas relacionadas con las funciones o tareas de su puesto de trabajo, a quienes se hayan incorporado procedentes del permiso de maternidad o paternidad, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por cuidado de familiares.
7. La denegación de la asistencia a las actividades de formación deberá ser motivada.

Artículo 92. Deber de formación.

1. Los empleados/as deben contribuir a mejorar la calidad de Madrid Destino a través de su participación en actividades formativas contenidas en los planes de formación que elabore Madrid Destino.
2. A tal fin, deberán asistir, salvo causa justificada, a estas actividades programadas, tanto cuando la finalidad de las mismas sea adquirir los conocimientos, habilidades o destrezas adecuadas para el desempeño de las funciones o tareas que le sean propias, como cuando se detecte una necesidad formativa como consecuencia de los procedimientos que se establezcan en la empresa. Dichos conocimientos deberán aplicarse en la actividad profesional.

Artículo 93. Tiempo para la formación.

1. Madrid Destino fomentará y facilitará la formación, el perfeccionamiento profesional y el desarrollo personal del personal laboral. Para ello, se destinará el 1,8 % de la masa salarial establecida anualmente, independientemente de las bonificaciones que se puedan obtener.
2. El tiempo de asistencia a los cursos de formación tendrá un tratamiento específico y diferenciado:
 - Cursos y acciones formativos del Plan de Formación de Madrid Destino. El tiempo de asistencia a cursos, seminarios o jornadas de formación organizados por Madrid Destino, computará como tiempo de trabajo, y se garantiza la no recuperación del tiempo empleado en dichos cursos. Los cursos deberán realizarse durante la jornada de trabajo. En caso de que no sea posible, se compensará en tiempo/jornadas equivalentes.
 - La asistencia a las acciones formativas previstas en este Capítulo, en ningún caso generará el derecho a la percepción de gratificaciones por servicios extraordinarios.
 - El personal en situación de incapacidad temporal podrá participar en los cursos de formación para los que haya sido seleccionado si sus condiciones de salud se lo permiten.
 - Durante los permisos de maternidad, paternidad y excedencias por cuidado de hijos/as o familiares, el personal podrá participar en los cursos de formación y perfeccionamiento.
 - Las víctimas acreditadas de violencia de género tendrán preferencia en el acceso a las actividades formativas organizadas por Madrid Destino.

Artículo 94. Jubilación parcial.

1. Consideraciones generales:
 - a) La jubilación parcial constituye una novación de la relación laboral existente entre el trabajador y la empresa. Por tanto, la jubilación parcial tiene un carácter modificativo y no extintivo de la relación laboral, que se mantendrá conforme a las condiciones, retribuciones y jornadas, que se pacten dentro de los términos establecidos en este Convenio.
 - b) La jubilación parcial no constituye un derecho absoluto del trabajador/a, sino que, a tenor de las disposiciones legales que la regulan, dependerá de la voluntad conjunta y coincidente de ambas partes, es decir, del trabajador/a y la Empresa. En caso de denegación, la empresa justificará los motivos de la misma.

2. Normativa actual. La regulación de la jubilación parcial está contenida en:

- Artículo 215 del texto refundido de la Ley de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.
- Disposición transitoria cuarta.5 y disposición transitoria décima del texto refundido de la Ley de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.
- Artículo 12, números 6 y 7, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

3. Requisitos:

Los requisitos para el acceso a la jubilación parcial de este personal son:

- Tener cumplido en el momento del hecho causante la edad que figura en la siguiente tabla:

AÑO DEL HECHO CAUSANTE	EDAD EXIGIDA SEGÚN PERÍODOS COTIZADOS EN EL MOMENTO DEL HECHO CAUSANTE		EDAD EXIGIDA CON 33 AÑOS COTIZADOS EN EL MOMENTO DEL HECHO CAUSANTE
2019	61 y 8 meses	34 años y 9 meses o más	62 y 4 meses
2020	61 y 10 meses	35 años o más	62 y 8 meses
2021	62 años	35 años y 3 meses o más	63 años
2022	62 y 2 meses	35 años y 6 meses o más	63 y 4 meses
2023	62 y 4 meses	35 años y 9 meses o más	63 y 8 meses
2024	62 y 6 meses	36 años o más	64 años
2025	62 y 8 meses	36 años y 3 meses o más	64 y 4 meses
2026	62 y 10 meses	36 años y 3 meses o más	64 y 8 meses
2027 y siguientes	63 años	36 años y 6 meses	65 años

- Estar contratado a jornada completa. Se asimilan los contratados a tiempo parcial cuyas jornadas, en conjunto, equivalgan en días teóricos a los de un trabajador/a a tiempo completo comparable, siempre que se reúnan en los distintos empleos los requisitos de antigüedad, reducción de jornada y contratación del relevista.
- Acreditar un período de antigüedad en la empresa de, al menos, seis años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial.
- Celebración simultánea de un contrato de relevo, que deberá tener una duración, al menos, del tiempo que le quede al jubilado parcial para su jubilación ordinaria.
- La reducción de la jornada de trabajo se ajustará a las limitaciones que se establezcan en cada momento en la legislación vigente.
- Acreditar, en el momento del hecho causante, un período de cotización mínimo de treinta y tres años, sin que a ello se pueda sumar la cotización por pagas extraordinarias. A estos exclusivos efectos, solo se computará el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de un año.
- En el supuesto de personas con discapacidad en grado igual o superior al 33 por 100, el período de cotización exigido será de veinticinco años.
- Que exista una correspondencia entre las bases de cotización del relevista y las del jubilado parcial, de modo que la correspondiente al trabajador/a relevista no podrá ser inferior al 65 por 100 del promedio de las bases de cotización de los últimos seis meses del período de base reguladora de la pensión de jubilación.

4. Régimen de prestación del servicio y complemento de pensión:

- a) El personal que cumpla los requisitos antes señalados y que pretenda acceder a la jubilación parcial suscribirá con la empresa un contrato a tiempo parcial por la jornada pactada entre ambas partes, dentro del margen establecido en la normativa reguladora de la jubilación parcial.
- b) El/la trabajador/a jubilado parcial mantendrá su grupo profesional y puesto de trabajo, siempre que haya acuerdo entre empresa y trabajador/a.
- c) La jornada derivada del contrato a tiempo parcial se prestará bajo la modalidad de acumulación anual, en la que la totalidad de la jornada que corresponda deberá realizarse a jornada completa previo acuerdo entre las partes dentro de cada año natural.

5. Contratación del trabajador/a relevista:
 - a) El trabajador/a relevista deberá estar en situación de desempleo. Su contrato tendrá como mínimo una duración igual al tiempo que le falte al jubilado parcial para cumplir la edad de jubilación ordinaria y su jornada será igual a la reducción de jornada del trabajador/a sustituido.
6. Plazo de solicitud y documentación:
 - a) La solicitud del trabajador/a deberá presentarse al menos con cuatro meses de antelación.
 - b) A la misma se acompañará la vida laboral, así como informe del Instituto Nacional de la Seguridad Social en el que conste que reúne los requisitos para acceder a este tipo de jubilación y la fecha en la que el trabajador/a alcanzaría la jubilación ordinaria.

CAPÍTULO IX

PLANTILLA Y ORGANIZACIÓN: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 95. Sistema de clasificación profesional.

1. El sistema de clasificación profesional de Madrid Destino se estructura en grupos y niveles profesionales.
2. De acuerdo con el artículo 22.2 del Estatuto de los Trabajadores, se entiende por grupo profesional el que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador/a.
3. Por acuerdo con la representación de los trabajadores/as se han establecido 8 grupos profesionales en los que se ha encuadrado a todo el personal de la empresa.
4. El resultado ha exigido la previa definición de las funciones de todos los puestos existentes y el análisis del valor de cada puesto, teniendo en cuenta los factores siguientes: formación; experiencia; conocimientos-dificultad técnica para el desempeño; iniciativa-autonomía; impacto-responsabilidad y dirección de equipos-negociación.
5. Por acuerdo con los representantes de los trabajadores/as, se han establecido cinco niveles salariales en el grupo A y dos niveles en los grupos B, C, y D. Los grupos E, F, G y H tienen un solo nivel salarial.
6. Los niveles salariales dentro de cada grupo se han establecido en función de la diferente graduación que en cada uno de los grupos tienen los factores de dificultad técnica, dirección de equipos y responsabilidad-impacto de los puestos, supuesta una ponderación similar en el resto de los factores. Todos los niveles salariales dentro de cada grupo tienen el mismo salario base, diferenciándose entre ellos por la cuantía del complemento de puesto, excepto en el grupo A el nivel de director/a.
7. Para la definición de los grupos se ha tenido en cuenta también, la organización y jerarquía establecida en la empresa de acuerdo al organigrama actualmente vigente.
8. Los grupos y niveles resultantes son:

GRUPO	NIVEL	
A	1	DIRECTOR/A
	2	GERENTE 1
	3	GERENTE 2
	4	SUBDIRECTOR/A 1
	5	SUBDIRECTOR/A 2
B	6	RESP DPTO 1
	7	RESP DPTO 2
C	8	TEC 1
	9	TEC 2
D	10	TEC 3
	11	TEC 4
E	12	OFICIAL
F	13	A1
G	14	A2
H	15	A3

Artículo 96. Grupos profesionales.**GRUPO A:**

Es el grupo con el mayor nivel de exigencia en todos los factores de valoración: conocimientos-dificultad técnica para el desempeño, iniciativa-autonomía, impacto-responsabilidad y dirección de equipos-negociación.

Formación-Experiencia requerida: Titulación universitaria (Diplomatura, Licenciatura, Grado, Grado más Máster) y experiencia profesional en puesto con funciones similares superior a 10 años.

Dentro de este grupo profesional existirán dos subgrupos (director/a y gerente / subdirector/a) y cinco niveles:

- Nivel 1: Director/a
- Nivel 2: Gerente 1
- Nivel 3: Gerente 2
- Nivel 4: Subdirector/a 1
- Nivel 5: Subdirector/a 2

– **Director/a:** Puestos con responsabilidad sobre una Dirección de la empresa, con facultades de organización, control y supervisión de los procesos de trabajo y del desempeño de los trabajadores/as pertenecientes a la misma.

Asumen la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados.

Sus decisiones tienen máximo impacto y repercusión en los resultados de la empresa.

– **Gerente:** Puestos con responsabilidad sobre un teatro o centro cultural, con facultades de organización, control y supervisión de los procesos de trabajo y del desempeño de los trabajadores/as pertenecientes al mismo.

Puestos que exigen conocimientos especializados en el ámbito de la gestión cultural, los instrumentos de ejecución presentan complejidad elevada y requieren altas habilidades sociales para la resolución de situaciones o problemas diversos.

Reciben supervisión en el cumplimiento de los objetivos, pero asumen la responsabilidad de la ejecución de los mismos.

Los resultados de su gestión tienen alto impacto y repercusión en los resultados de la empresa.

Se establecen dos niveles para este puesto:

- Nivel 2: Gerente 1
- Nivel 3: Gerente 2

Estos dos niveles vendrán definidos por la concurrencia en mayor o menor grado de las siguientes condiciones:

- a) Mayor ámbito de responsabilidad, tanto por el número de trabajadores/as a su cargo, como por el grupo/nivel profesional de los mismos.
- b) Mayor complejidad en la gestión del propio centro y en la consecución de objetivos de ingresos (por tamaño, tipo y variedad de actividades desarrolladas) y del mayor volumen presupuestario a gestionar.

– **Subdirector/a:** Puestos con responsabilidad sobre varios departamentos o unidades de una Dirección o Centro, con facultades de organización, control y supervisión de los procesos de trabajo y del desempeño de los trabajadores/as pertenecientes.

Puestos que exigen conocimientos específicos en una rama o materia profesional.

Participan en las decisiones estratégicas y tienen responsabilidad sobre decisiones tácticas que ayudan a alcanzar las metas estratégicas definidas por la Dirección.

Los resultados de su gestión tienen una repercusión alta o media alta en la empresa.

Se establecen dos niveles para este puesto:

- Nivel 4: Subdirector/a 1
- Nivel 5: Subdirector/a 2

Estos dos niveles vendrán definidos por la concurrencia en mayor o menor grado de las siguientes condiciones:

- a) Número de departamentos o unidades a su cargo.
- b) Número y grupos/niveles profesionales de los trabajadores/as bajo su dependencia.
- c) Nivel de responsabilidad y complejidad en la gestión.

GRUPO B:

Formación-Experiencia requerida: Titulación universitaria (Diplomatura, Licenciatura, Grado, Grado más Máster) y experiencia profesional en puesto con funciones similares superior a 8 años.

Puestos con responsabilidad sobre un Departamento, dentro de una Dirección o Centro de la empresa, con facultades de organización, control y supervisión de los procesos de trabajo y el desempeño de los trabajadores/as perteneciente al mismo.

Puestos que exigen para su desempeño conocimientos adquiridos por titulaciones superiores, los instrumentos de ejecución son complejos y se requieren habilidades sociales para la resolución de problemas o situaciones.

Reciben supervisión y apoyo de sus superiores en la planificación y ejecución de los objetivos, pero asumen la responsabilidad en su ejecución.

Los resultados de su gestión tienen una repercusión media en la empresa.

Se establecen dos niveles dentro de este grupo:

- o Nivel 6: Responsable Departamento 1
- o Nivel 7: Responsable Departamento 2

Estos dos niveles vendrán definidos por la concurrencia en mayor o menor grado de las siguientes condiciones:

- a) Mayor ámbito de responsabilidad, tanto por el número de trabajadores/as a su cargo y tamaño del departamento, como por el grupo/nivel profesional al que pertenezcan.
- b) Mayor especialización técnica de los conocimientos exigidos e imprescindibles para el correcto desempeño de sus tareas.

GRUPO C:

Formación-Experiencia requerida: Titulación universitaria (Diplomatura, Licenciatura, Grado, Grado más Máster) y experiencia profesional en puesto con funciones similares de al menos 7 años o formación profesional de grado superior y experiencia de al menos 12 años.

Puestos que requieren mayor complejidad técnica en determinadas ramas, ámbitos o materias profesionales. Actúan bajo instrucciones y supervisión de su responsable inmediato y se pueden responsabilizar de definir y/o supervisar el trabajo de otros trabajadores/as.

Se establecen dos niveles para este grupo:

- o Nivel 8: Técnico/a 1
- o Nivel 9: Técnico/a 2

Estos dos niveles vendrán definidos por la concurrencia en mayor o menor grado de las siguientes condiciones:

- a) Nivel de responsabilidad y exigencia de conocimientos más especializados de una rama o materia profesional, que sean imprescindibles para el correcto desempeño de sus tareas.
- b) Dependencia y/o coordinación de trabajadores/as que actúen bajo su supervisión.
- c) Mayor impacto o repercusión de sus decisiones en los resultados de la empresa.

GRUPO D:

Formación-Experiencia requerida Nivel 10 – Técnico/a 3: Titulación universitaria (Diplomatura, Licenciatura, Grado, Grado más Máster) y experiencia profesional en puesto con funciones similares de al menos 5 años o formación profesional de grado superior y experiencia de al menos 10 años.

* Con carácter excepcional puede existir algún puesto de este nivel donde se requiera formación profesional de grado medio o superior relacionada con la especialidad ofertada.

Formación-Experiencia requerida Nivel 11 – Técnico/a 4: Formación profesional de grado medio o superior relacionada con la especialidad ofertada y experiencia profesional en puesto con funciones similares de al menos 4 años o formación profesional básica relacionada con la especialidad ofertada y experiencia de al menos 8 años.

* Con carácter excepcional puede existir algún puesto de este nivel donde se requiera formación universitaria.

Puestos que requieren conocimientos adquiridos por una titulación o profesión. Reciben supervisión y seguimiento de su superior para asegurar la correcta ejecución del trabajo. Tienen responsabilidad sobre decisiones operativas y pueden coordinar el trabajo de otros trabajadores/as.

Se establecen dos niveles para este grupo:

- Nivel 10: Técnico/a 3
- Nivel 11: Técnico/a 4

Los niveles establecidos dentro de este grupo vendrán definidos por la formación y experiencia requerida especificada anteriormente y por la concurrencia en mayor o menor grado de las siguientes condiciones:

- a) Dificultad técnica de las tareas encomendadas.
- b) Autonomía y participación en decisiones tácticas.
- c) Coordinación de trabajadores/as.

GRUPO E:

Dentro de este grupo se establece un solo nivel:

- Nivel 12: Oficial

Formación-Experiencia requerida: Formación básica y 5 años de experiencia en puesto similar, o Formación Profesional de grado medio relacionada con la especialidad / profesión a desempeñar y 3 años de experiencia, o Formación Profesional de Técnico Superior o Técnico especialista relacionada con la profesión a desempeñar y experiencia profesional en puesto similar entre 1 y 2 años.

Puestos que reciben una supervisión final para asegurar la correcta ejecución del trabajo. Responsabilidad sobre decisiones operativas. No supervisan ni coordinan el trabajo de otros trabajadores/as.

* Existe dos puestos tipo (regidor y jefe de equipo dentro de la Dirección Técnica) pertenecientes a este grupo, que, actuando bajo instrucciones y supervisión de otra u otras personas, pueden responsabilizarse de organizar el trabajo de un conjunto de trabajadores/as, lo que conllevaría un complemento de coordinación asociado al puesto.

GRUPO F:

Dentro de este grupo se establece un solo nivel:

- Nivel 13: Administrativo/a – A1

Formación-Experiencia requerida: Formación básica y profesional media relacionada con la especialidad / profesión a desempeñar con 5 años de experiencia en puesto similar o Formación Profesional de Técnico Superior o Técnico Especialista relacionada con la profesión a desempeñar y 3 años de experiencia en puesto similar.

Puestos que reciben una supervisión final para asegurar la correcta ejecución del trabajo. Tienen cierta autonomía, mayor complejidad administrativa en la gestión y pueden responsabilizarse de organizar y/o coordinar el trabajo de un conjunto de trabajadores/as.

GRUPO G:

Dentro de este grupo se establece un solo nivel:

- Nivel 14: Administrativo/a- A2

Formación-Experiencia requerida: Formación básica y profesional media relacionada con la especialidad / profesión a desempeñar con 4 años de experiencia en puesto similar o Formación Profesional de Técnico Superior o Técnico Especialista relacionada con la profesión a desempeñar y 2 años de experiencia en puesto similar.

Puestos que reciben una supervisión final para asegurar la correcta ejecución del trabajo. Tienen cierta autonomía y su responsabilidad es limitada por la supervisión directa de su responsable inmediato.

GRUPO H:

Dentro de este grupo se establece un solo nivel:

- Nivel 15: Auxiliar -A3

Formación-Experiencia requerida: Formación básica o profesional relacionada con la especialidad / profesión a desempeñar sin necesidad de experiencia previa.

Puestos de contenido operativo, que desempeñan funciones con instrucciones específicas. Reciben supervisión final para asegurar la correcta ejecución del trabajo. Responsabilidad limitada sobre decisiones operativas.

CAPÍTULO X**DERECHOS SINDICALES: ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN****Artículo 97. El Comité de Empresa.**

1. El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores/as, sin perjuicio de la representación que corresponde a las secciones sindicales respecto de sus propios afiliados.
2. El Comité de Empresa tendrá los derechos y las competencias determinadas por la legislación laboral vigente.

Artículo 98. Garantías Sindicales.

1. Los miembros del Comité de Empresa como representantes legales del personal al que se aplica el presente Convenio tendrán las siguientes garantías y facultades:
 - a) Audiencia del Comité de Empresa en el supuesto de incoarse expedientes disciplinarios a alguno de sus miembros.
 - b) Expresar individual o colegiadamente con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las comunicaciones de interés profesional, laboral-sindical o social.
 - c) No podrán ser objeto de discriminación en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación, ni durante su mandato ni dentro del año siguiente a la expiración del mismo. Asimismo, no se les podrá sancionar, despedir o trasladar durante el ejercicio de sus funciones ni en el año siguiente a su cese, como consecuencia de su actividad sindical.
 - d) Ninguno de los miembros del Comité de Empresa y demás delegados/as sindicales, podrá ser trasladado de su puesto de trabajo por razones de su actividad sindical.
 - e) Cada miembro del Comité dispondrá del número de horas variables que correspondan según el número de trabajadores/as de la empresa (de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente) de las correspondientes a su jornada laboral sin disminución de sus retribuciones para el ejercicio de sus funciones de representación. En situaciones excepcionales se podrá ampliar el crédito horario por acuerdo entre las partes.
2. Previa comunicación a Madrid Destino, las Secciones Sindicales podrán acumular el total de las horas, correspondientes a cada uno de los distintos miembros de las Secciones Sindicales en una/o o varios/as componente de la Sección Sindical, sin rebasar el máximo total y pudiendo quedar relevados del trabajo sin perjuicio de sus retribuciones.
3. Madrid Destino facilitará al Comité de Empresa, y a las Secciones Sindicales con representación en el Comité de Empresa, los locales y medios materiales que se estimen necesarios para el debido cumplimiento de sus funciones.
4. Se dispondrá en los centros de trabajo de tabloneros de anuncios sindicales de dimensiones suficientes y espacios visibles, uno para la información del Comité de empresa y otro para la información de las Secciones Sindicales. Asimismo, dispondrán de cuenta de correo corporativa, con un buzón de capacidad suficiente.

Artículo 99. Asambleas Generales.

1. El Comité de Empresa y las Secciones Sindicales con representación en el Comité de Empresa, podrán convocar asambleas de carácter general para todos los/as trabajadores/as y se responsabilizarán del normal desarrollo de las mismas.
2. A estos efectos, será suficiente comunicar la convocatoria a Madrid Destino, cumpliendo los siguientes requisitos:
 - a) Antelación mínima de siete días laborables.
 - b) Señalar día, hora y lugar de celebración.
 - c) Acreditar la legitimación de los convocantes.
 - d) Remitir el orden del día.
3. Podrán igualmente convocar asambleas generales, cualquier número de trabajadores/as siempre que el mismo sea igual o superior al 33% de la plantilla.
4. Cuando por trabajarse a turnos, por insuficiencia de locales o por cualquier otra circunstancia, no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla, siempre que no se altere el normal

desarrollo de los servicios, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como un sola y fechada en el día de la primera de ellas.

Artículo 100. Crédito horario en los procesos de negociación.

La asistencia a las reuniones convocadas por la empresa de los participantes en las comisiones establecidas en este Convenio, no se contabilizarán como crédito horario. Cuando dichas reuniones, tengan una duración inferior a las $\frac{3}{4}$ partes de la jornada, los participantes dispondrán de $\frac{1}{2}$ hora antes y $\frac{1}{2}$ hora después para ir y volver a los centros de trabajo; en caso contrario se considerará como jornada completa.

Artículo 101. Asistencia a los Consejos de Administración.

Los miembros del Comité de Empresa (preferentemente el presidente o presidenta) tendrán derecho de asistir a las reuniones del Consejo de Administración de la empresa, con voz y sin voto. Para lo cual, siempre que sea acordado por el Consejo de Administración, el comité recibirá la información necesaria sobre el contenido a tratar en las reuniones.

CAPÍTULO XI

SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Artículo 102. Principios generales.

1. Madrid Destino fomentará una auténtica cultura de la prevención en el trabajo, que asegure el cumplimiento efectivo y real de las obligaciones preventivas y, garantizará la protección de la seguridad y salud de todos sus trabajadores/as mediante el cumplimiento de la legislación de prevención de riesgos laborales. Asimismo, garantizará que los/as representantes de los empleados/as sean consultados según lo establecido por la normativa vigente y, participarán de forma activa en la actividad preventiva.
2. En el marco de sus responsabilidades, la empresa adoptará cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los/as trabajadores/as fomentando la prevención en todas sus fases, realizando la mejora continua en la gestión de la prevención de riesgos laborales.
3. La empresa integrará la prevención en el conjunto de sus actividades y decisiones, potenciando sus recursos y adecuando su contenido a las peculiaridades organizativas y de participación del personal a su servicio, así como la coordinación de las acciones preventivas a las que esté obligado por disposición normativa.
4. Las distintas direcciones y los responsables de los centros e instalaciones velarán por el cumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales que establezca la normativa vigente, así como por garantizar la seguridad y salud de los/as trabajadores/as adscritos a sus respectivos Centros y/o instalaciones. A tales efectos recibirán formación específica y obligatoria en materia de prevención de riesgos laborales, asumiendo las responsabilidades establecidas en el Plan de Prevención.
5. Asimismo, las partes se comprometen a integrar el principio de igualdad en las políticas de salud, conforme a lo dispuesto en el Plan de Igualdad.

Artículo 103. Derechos y deberes de los trabajadores/as.

1. Los/as trabajadores/as tienen derecho a:
 - Una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.
 - Ser informados/as de los riesgos para su salud y seguridad, y de las medidas preventivas adoptadas, incluidas las previstas para hacer frente a situaciones de emergencia.
 - Recibir una formación teórica y práctica suficiente y adecuada tanto en el momento de su contratación, como periódicamente, cuando se produzcan cambios en las funciones, y se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.
 - Efectuar propuestas de mejora al departamento de Prevención de Riesgos Laborales o Servicio de Prevención, en su caso, a los delegados/as de prevención y al Comité de Seguridad y Salud, a través de quienes ejercen su derecho a participar.

- Medidas de protección específicas cuando por sus propias características personales o estado biológico conocido o incapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a determinados riesgos derivados del trabajo.
 - La vigilancia permanente y continua de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes a su puesto. La periodicidad, a la que se hace referencia en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, de los reconocimientos médicos será la que establezcan los Protocolos de Vigilancia de la Salud específica de los/as trabajadores/as.
 - En los términos de lo establecido en el artículo 21 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y ante una situación de riesgo grave o inminente el/la trabajador/a tendrá derecho a interrumpir su actividad y a abandonar el lugar de trabajo informando de forma inmediata a su superior y al departamento de prevención de riesgos laborales o recurso preventivo, si está presente, para su valoración y decisión sobre si procede o no reanudar la actividad
2. Corresponde a cada trabajador/a velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones de la administración. Para ello:
- Los/as trabajadores/as pondrán en práctica las medidas que se adopten legal y reglamentariamente para prevenir los riesgos en el trabajo.
 - Informarán de inmediato de cualquier situación que, a su juicio, entrañe un riesgo para la seguridad y salud de los/as empleados.
 - Utilizarán adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, materiales, sustancias peligrosas, equipos y cualquier medio con los que desarrollen su actividad. Asimismo, utilizarán correctamente los dispositivos de seguridad existentes en los lugares de trabajo y harán buen uso de los medios y equipos de protección facilitados por la empresa, de acuerdo con las instrucciones recibidas.
 - Colaborarán para que la empresa pueda garantizar condiciones de trabajo seguras y que no entrañen riesgos para la seguridad y salud de los/as trabajadores/as.
 - Formarán parte, cuando se les designe, de los equipos de emergencia que se determinen para planes de autoprotección y medidas de emergencias en los Centros y/o instalaciones.
3. Se garantizará la información y la formación teórica, suficiente, práctica y adecuada en estas materias a todos los/as empleados/as, haciendo especial incidencia al inicio de la relación laboral, con ocasión del cambio de puesto de trabajo o de la necesidad de aplicación de nuevas técnicas, equipos o materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio empleado/a, para sus compañeros/as o terceros.

Artículo 104. Vigilancia de la salud y reconocimientos médicos.

1. Madrid Destino garantizará a los trabajadores/as a su servicio, la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.
2. Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador/a preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los/las representantes de los trabajadores/as, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos médicos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores/as o para verificar si el estado de salud del trabajador/a puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores/as o para otras personas relacionadas con Madrid Destino o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de los riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.
3. En todo caso, se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador/a y que sean proporcionales al riesgo.
4. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores/as se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador/a y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.
5. Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a los trabajadores/as afectados/as.
6. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores/as no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador/a.
7. El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores/as

sin que pueda facilitarse a Madrid Destino o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador/a.

8. No obstante, lo anterior, Madrid Destino y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención, serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador/a para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones.
9. En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores/as a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral.

Artículo 105. Recursos Económicos destinados a la Prevención de Riesgos Laborales.

Madrid Destino después de realizar las evaluaciones de riesgos laborales correspondientes y la planificación de la actividad preventiva para el control de los riesgos laborales, dotará las partidas presupuestarias adecuadas en cada ejercicio.

Artículo 106. Delegados/as de prevención y Comité de Seguridad y Salud.

1. Corresponde a los representantes de los/as trabajadores/as de la empresa, la defensa de los intereses de dichos empleados/as en materia de prevención de riesgos en el trabajo, en los términos establecidos en la normativa vigente sobre prevención de riesgos laborales, lo que se llevará a efecto a través de los/las delegados/as de prevención y del Comité de Seguridad y Salud.
2. Los/as delegados/as de prevención son los representantes de los/as empleados/as con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales, correspondiéndoles las competencias y facultades previstas en la normativa vigente sobre prevención de riesgos laborales.
3. Entre otras, les atribuye la Ley 31/1995 en su Capítulo V, les atribuye funciones de consulta y participación de los/as trabajadores/as, por lo que cualquier protocolo, procedimiento, instrucción operativa, método de trabajo o documento cuyo contenido afecte a la seguridad y salud de los trabajadores/as, deberá ser presentado en el Comité de Seguridad y Salud.
4. El Comité de Seguridad y Salud es el órgano único, paritario y colegiado de participación, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales. El Comité de Seguridad y Salud estará formado, de una parte, por los/as delegados de prevención y, de otra, por igual número de representantes de la Empresa. Sus miembros podrán solicitar formación especializada en función de los grupos de trabajo que se creen en el Comité de Seguridad y Salud. Esta formación correrá a cargo de la empresa.

La presidencia del Comité se establecerá en base a los estatutos del Comité de Seguridad y Salud.

El Comité de Seguridad y Salud podrá constituir grupos de trabajo sobre problemas específicos en salud laboral y/o hacer el seguimiento, en todos los casos en que así lo decida. El Comité definirá los objetivos y funciones de estos grupos de trabajo, la duración, que será limitada en el tiempo y prorrogable en función de los objetivos, y determinará en el momento de su constitución el número de miembros de los mismos, siempre en relación con los objetivos, problemas y/o trabajos para los que se constituyan.

Estos grupos deberán elevar informe de conclusiones y medidas a adoptar sobre la materia concreta para la que fueron constituidos.

5. En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud podrán participar con voz, pero sin voto hasta un máximo de dos asesores/as por cada una de las secciones sindicales representadas en el mismo y los/as responsables técnicos de prevención de la empresa, que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior. Todos ellos participaran bajo las siguientes condiciones:

- Guardar el debido respeto a todos los miembros de este Órgano.
- Observar la máxima discreción y confidencialidad sobre los datos y situaciones personales allí tratadas, comprometiéndose a no divulgarlas.
- No percibirán ninguna retribución por su asistencia a los Comités de Seguridad y Salud.

6. Corresponden al Comité de Seguridad y Salud las competencias y facultades establecidas en las disposiciones vigentes sobre prevención de riesgos laborales, así como en su propio reglamento de funcionamiento. El Comité recibirá la información necesaria para el seguimiento y control de la ejecución de las actuaciones comprometidas en su seno.

7. Los/as delegados de prevención, como representantes de los/as trabajadores/as con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales, no serán necesariamente designados/as entre los/as representantes de los/as trabajadores/as con presencia en el Comité de Empresa.

Sin perjuicio de lo anterior, el número de delegados/as de prevención será el que permita la legislación vigente en cada momento.

Se trasladará al Comité de Empresa las quejas referidas a los delegados/as de prevención sobre cumplimientos de sus funciones para proceder al cambio de los mismos.

En el seno del Comité de Seguridad y Salud se elaborará un registro de los/las delegados/as de prevención designados. Este registro respetará la legislación vigente en materia de protección de datos de carácter personal.

Por conducto de la secretaría del Comité de Empresa se trasladará a los diferentes órganos gestores la información sobre la identidad de los/las delegados/as de Prevención, con el fin de que les faciliten la información, visitas y documentación por ellos interesada en el legítimo ejercicio de su función.

Artículo 107. Garantías de los delegados/as de prevención.

1. El tiempo utilizado por los/as delegados/as de prevención para el desarrollo de sus funciones será considerado como tiempo de trabajo a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas.
2. No obstante, con el fin de garantizar adecuadamente la compatibilidad de las tareas de representación general, con las específicas en materia de prevención, cada delegado/a de prevención disfrutará de un crédito horario de acuerdo con lo establecido en la normativa vigente, para el desarrollo de las funciones que como tal tiene atribuidas, complementario y adicional al que pudiera corresponderle, si la tuviere, en su condición de representante del Comité de Empresa o sindical. Dicho crédito horario podrá ser ampliado por acuerdo entre las partes en caso de situaciones excepcionales.
3. Será considerado, en todo caso, como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al crédito de horas mensuales que tenga atribuidas, el correspondiente a las reuniones de los Comités de Seguridad y Salud de los que forme parte u otras convocadas por la empresa en materia de prevención de riesgos laborales, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del artículo 36.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.
4. La formación de los delegados/as de prevención será gestionada directamente por la empresa, en coordinación con el departamento de Prevención Riesgos Laborales. El tiempo dedicado a esta formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos.
La formación facilitada a los delegados/as de prevención será la que se establezca legalmente.
5. Al no existir prohibición expresa o incompatibilidad, el desempeño de funciones como recurso preventivo del delegado/a de prevención, al poder generarse un conflicto de intereses por la coincidencia en una misma persona de ambas funciones y actividades, sólo se dará en situaciones excepcionales, imprevistas o de fuerza mayor que requieran urgentemente la presencia de un recurso preventivo, siendo el delegado/a de prevención el único que cuenta con la formación necesaria, siendo la asignación temporal, excepcional y limitada

Artículo 108. Protección de trabajadores/as especialmente sensibles a determinados riesgos.

1. Madrid Destino, garantizará de manera específica la protección de los trabajadores/as que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida una discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstos, adoptar las medidas preventivas y de protección necesarias.
2. Los trabajadores/as no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de las características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores/as u otras personas relacionadas con Madrid Destino, ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

Artículo 109. Adaptaciones de puesto y movilidad por motivos de salud.

1. La empresa facilitará la adaptación del puesto de trabajo a los trabajadores/as. Para ello, será necesario informe preceptivo de Vigilancia de la Salud.
La adaptación tenderá a facilitar el desempeño, adecuando las condiciones de trabajo a los concretos problemas de salud dictaminados por el Servicio de Prevención.

2. En los supuestos de inviabilidad de la adaptación a que se refiere el párrafo anterior, se deberá adscribir al empleado/a a otro puesto de trabajo por motivos de salud. El traslado se producirá a un puesto adecuado a las circunstancias concretas de salud del empleado/a, y estará condicionado a que exista puesto vacante, dotado presupuestariamente, equivalente al puesto de origen. De no existir se comunicará al/a solicitante por si estuviera interesado/a en el traslado provisional a un puesto inferior sin merma de retribuciones.
3. La adscripción tendrá carácter definitivo cuando el/la trabajador/a ocupara con tal carácter su puesto de origen y, en este supuesto, el/la empleado/a deberá permanecer dos años en el nuevo puesto, siempre y cuando haya acuerdo entre la empresa y el /la trabajador/a. En cualquier caso, el/la empleado/a deberá reunir los requisitos previstos para el desempeño del puesto.
4. En los supuestos de cambio de puesto de trabajo por motivos de salud, la Empresa facilitará la formación necesaria para el desempeño del nuevo puesto, en caso de ser necesario.

Artículo 110. Protección de la maternidad.

1. La trabajadora embarazada o en periodo de lactancia, tendrá derecho a su protección o la del feto, contra agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir en la salud del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar riesgos específicos. La trabajadora deberá poner en conocimiento el cambio de su estado biológico a la empresa para que puede adoptar las medidas oportunas.
2. La evaluación de los riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.
3. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique la Mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la seguridad social que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.
4. En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.
5. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.
6. Lo dispuesto anteriormente será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo/a y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Servicio de Prevención. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos/as menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.

Artículo 111. Proyectos de construcción, modificaciones y mantenimiento de edificios e instalaciones de los Centro de Trabajo.

1. Los Proyectos de construcción, modificaciones y mantenimiento de edificios e instalaciones en los Centros de Trabajo de Madrid Destino, cumplirán la normativa de

- prevención de riesgos laborales, las de construcción y de protección contra incendios, y cualquier otra que le sean de aplicación.
2. Las obras de remodelación de centros de trabajo se ejecutarán preferentemente fuera de la jornada laboral. Cuando esto no sea posible y puedan derivarse riesgos para la seguridad y salud de los/las trabajadores/as y usuarios/as, se garantizará su traslado provisional, en tanto perduren los riesgos siempre y cuando no se puedan minimizar los mismos. En todas ellas se garantizará el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
 3. Se facilitará a los delegados/as de prevención la planificación anticipada, siempre que sea posible, con al menos 15 días de antelación, de traslados del personal: asimismo, se comunicarán las obras que puedan afectar a las condiciones de los trabajadores/as, siempre que sea posible, con al menos 15 días de antelación, comunicando a la plantilla afectada el calendario de dichos procesos.
 4. En la medida de lo posible y siempre que la disponibilidad de espacio lo permita, se habilitarán en los centros de trabajo de la Empresa espacios de descanso adecuados y dignos.

Artículo 112. Protocolo de actuación frente al acoso.

1. El acoso laboral, independiente de la modalidad, será considerado como un riesgo psicosocial y se adoptarán las medidas necesarias para que tales conductas cesen, protegiendo a la víctima y facilitando su reincorporación al puesto de trabajo.
2. La empresa implantará las medidas necesarias que prevengan, eviten y erradiquen el acoso laboral; determinando aquellas actuaciones que sean necesarias para la investigación, persecución y sanción de dichas conductas en caso de que se produzcan, facilitando a los trabajadores/as el procedimiento adecuado para presentar sus quejas, mediante la implantación y divulgación del Protocolo de actuación frente al acoso de Madrid Destino anexo al presente Convenio.
3. El Protocolo será aplicable a todos los trabajadores/as de la empresa con independencia de cuál sea su relación laboral con la misma.
4. La empresa realizará la Evaluación de Riesgos Psicosociales, pilar básico para la planificación preventiva, evaluando los factores de esta índole que se produzcan en el trabajo y que puedan suponer un riesgo en la salud de los trabajadores/as, en especial de las conductas que supongan acoso laboral. Se impulsarán todas aquellas medidas que sean eficaces para la consecución del objetivo principal de este protocolo, haciéndose públicos los resultados de las actuaciones.

Artículo 113. Planes de Autoprotección.

1. En cumplimiento del Art. 20 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa implantará Planes de Autoprotección o Medidas de Emergencia que permitan adoptar medidas en materia de lucha contra incendios, evacuación de trabajadores/as y usuarios/as, primeros auxilios y otras medidas de seguridad, incluidas las de coordinación de actividades empresariales, teniendo en cuenta las características de sus centros de trabajo y las diferentes actividades realizadas en ellos. Se designará al personal encargado de poner en práctica estas medidas y se comprobará periódicamente su correcto funcionamiento, con la periodicidad mínima que fije el propio Plan, y al menos, una vez al año.

CAPÍTULO XII**RÉGIMEN DISCIPLINARIO****Artículo 114. Faltas disciplinarias: Criterios Generales.**

Las acciones y omisiones sancionables en que incurran los trabajadores/as afectados/as por este Convenio, se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención en leves, graves y muy graves.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa se efectuará de conformidad con el artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 115. Faltas leves.

1. Son faltas leves:
 - a) De una a cinco faltas de puntualidad alterna o tres consecutivas durante un mes sin que exista causa justificada.
 - b) La falta de asistencia injustificada de un día.
 - c) La negligencia o descuido en el trabajo cuando cause un perjuicio leve.
 - d) El incumplimiento de los deberes y obligaciones del/la trabajador/a, siempre que no deban ser calificados como falta muy grave o grave.
 - e) La falta de respeto o de corrección en el trato con el personal de Madrid Destino o terceros cuando no perjudique gravemente la imagen de la empresa.
 - f) El uso de palabras irrespetuosas o injuriosas de forma habitual durante el servicio.
 - g) No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en la laboral.
 - h) Fumar en los centros de trabajo.
 - i) La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, que no entrañen riesgo grave para el personal de Madrid Destino o terceros.
 - j) Cualquier otra falta de las enumeradas en el Estatuto de los Trabajadores clasificadas como leves.

Artículo 116. Faltas graves.

1. Son faltas graves:
 - a) De seis a nueve faltas de puntualidad alterna o seis consecutivas durante un mes sin que exista causa justificada.
 - b) La tercera falta injustificada de asistencia, cuando las dos anteriores hubiesen sido objeto de sanción por falta leve.
 - c) Ausentarse del trabajo o abandonar el recinto del centro de trabajo sin la debida autorización.
 - d) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de quince horas al mes, habiéndose advertido previamente al trabajador de dicho incumplimiento y no habiéndose justificado dicho incumplimiento por este.
 - e) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.
 - f) La falta de obediencia debida a superiores y autoridades.
 - g) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
 - h) La realización de trabajos particulares de forma reiterada durante la jornada laboral, o en el centro de trabajo, o el uso para fines propios de los enseres y herramientas de propiedad de la empresa.
 - i) La reincidencia de tres faltas leves en el plazo de un año, no recogidas como falta grave.
 - j) Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en instalaciones, edificios, enseres y departamentos de Madrid Destino de forma intencionada.
 - k) La negligencia o descuido en el trabajo cuando cause un grave perjuicio.
 - l) La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.
 - m) No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo cuando causen perjuicio a Madrid Destino o se utilice en provecho propio.
 - n) El atentado grave a la dignidad del personal al servicio de Madrid Destino.
 - o) La violación del secreto de correspondencia o documentos.
 - p) Provocar y/o mantener discusiones entre el personal de Madrid Destino en presencia del público o que trascienda a este.
 - q) La reiteración en el uso de palabras irrespetuosas o injuriosas durante el servicio, siempre que haya sido objeto de sanción por falta leve.
 - r) Realización de descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona o su trabajo.
 - s) El incumplimiento de las órdenes o la inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo grave para el personal de Madrid Destino o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.
 - t) La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas graves de sus subordinados/as.
 - u) Cualquier otra falta de las enumeradas en el Estatuto de los Trabajadores clasificadas como graves.

Artículo 117. Faltas muy graves.

1. Son faltas muy graves:
 - a) El hurto y el robo tanto, a los demás trabajadores/as como a Madrid Destino o a cualquier persona dentro de los locales de trabajo o fuera de los mismos, durante actos de servicio.
 - b) Toda actuación que suponga menosprecio o discriminación por razón de raza, sexo, orientación sexual, identidad sexual, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
 - c) Falsificar datos ante Madrid Destino y ante el comité de empresa si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.
 - d) Los malos tratos de palabra y obra, el faltar gravemente al respeto y consideración de los superiores, compañeros o subordinados
 - e) Diez faltas de puntualidad alterna u ocho consecutivas, durante un mes, sin causa justificada, siempre que hayan sido objeto de sanción previa.
 - f) La disminución reiterada y voluntaria o continuada en el rendimiento normal del trabajo.
 - g) La reincidencia en tres faltas graves en el plazo de dieciocho meses, siempre que hayan sido objeto de sanción previa.
 - h) El acoso sexual, laboral o por razón de sexo.
 - i) Los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción o identidad sexual, del personal de Madrid Destino o del público.
 - j) Actuaciones en lugares reservados, que afecten a la intimidad o dignidad de personal de Madrid Destino y del público.
 - k) El abandono del puesto o del trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad o cuando ello ocasione grave perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el personal de Madrid Destino o terceros.
 - l) El incumplimiento de medidas preventivas en el desempeño del trabajo encomendado o cuando la forma de realizarlo implique riesgo grave e inminente de accidente o peligro o daño muy grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa o accidente de algún trabajador/a o tercero.
 - m) Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él, con motivo u ocasión del trabajo encomendado, que puedan ser constitutivos de delito.
 - n) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
 - o) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
 - p) La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves de sus subordinados/as.
 - q) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
 - r) Cualquier otra falta de las enumeradas en el Estatuto de los Trabajadores clasificadas como muy graves.

Artículo 118. Sanciones.

Por razón de las faltas a que se refiere este Convenio, podrán imponerse las siguientes sanciones:

- a) Por faltas leves
 1. Apercibimiento
 2. Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por faltas graves
 3. Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Por faltas muy graves
 4. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
 5. Despido.

Artículo 119. Notificación de las sanciones.

Todas las sanciones por faltas leves, graves o muy graves serán siempre comunicadas por escrito, conteniendo la fecha y hechos que la motivan, salvo aquellas que supongan apercibimiento verbal, de las cuales, no obstante, se pasará nota a la Dirección de Recursos Humanos para constancia en los expedientes personales.

Artículo 120. Consideraciones generales.

1. La valoración de las faltas leves y graves, y la imposición de las correspondientes sanciones corresponderá a la Dirección de Recursos Humanos.
2. Las faltas muy graves serán valoradas y sancionadas por la Dirección de la Empresa, a propuesta de la Dirección de Recursos Humanos, previa comunicación escrita al trabajador/a, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.
3. Cuando el trabajador fuera representante legal de los trabajadores/as o delegado/a sindical, en caso de despido procederá la apertura de expediente contradictorio, en el que será oído, además del interesado, los restantes miembros de la representación a que perteneciere, si los hubiera.
4. Si el trabajador/a estuviera afiliado a un sindicato y a la empresa le constará, deberá dar audiencia previa a los delegados/as sindicales de la Sección Sindical correspondiente a dicho sindicato.
5. La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones serán siempre revisables ante la jurisdicción competente.
6. Las faltas de asistencia de víctimas de violencia de género tendrán la consideración de justificadas.

Artículo 121. Prescripción de faltas y sanciones.

1. Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, desde que la falta se hubiese cometido, o a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.
2. Ningún trabajador/a podrá ser sancionado dos veces por el mismo hecho.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS**DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA. Ayuda de transporte**

De manera transitoria y respecto de las ayudas de transporte correspondientes al año 2019, se disfrutarán de la siguiente forma:

Los abonos anuales ya gestionados por la empresa y los importes cobrados en concepto de plus de transporte se disfrutarán de acuerdo con lo establecido en los anteriores Convenios Colectivos de la empresa hasta la publicación de este Convenio en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid.

A partir del mes siguiente a la referida publicación, la ayuda de transporte se disfrutará de acuerdo a lo regulado en este Convenio. El personal que tuviera el abono anual gestionado por la empresa lo mantendrá hasta el 31 de diciembre de 2019, no percibiendo ninguna otra cantidad por ayuda de transporte.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA. Ayudas sociales**Ayudas con pago de carácter Anual (en un único o en varios pagos con la cuantía máxima).**

Como regla general, las ayudas sociales de carácter anual ya disfrutadas por los trabajadores/as, con carácter previo a la aprobación del presente Convenio contabilizarán como disfrutadas durante la vigencia del mismo al extenderse su ámbito temporal al 1 de enero de 2019.

No obstante, lo anterior, los trabajadores/as que bajo la anterior regulación convencional hayan dispuesto de cantidades superiores a las reguladas en el presente Convenio, se considerará que se ha dispuesto de la totalidad de la ayuda social, habiendo agotado la misma, para el año 2019; si bien, no se solicitará la devolución de las cantidades disfrutadas de más.

Aquellos trabajadores/as que no hayan hecho uso, o hayan hecho uso en cuantía inferior a la regulada en este Convenio, tendrán derecho a disfrutar de la diferencia entre lo disfrutado y lo regulado en el presente Convenio para cada ayuda social.

Por último, aquellos trabajadores/as que hayan hecho uso de las ayudas sociales que quedan suprimidas en el presente Convenio, si bien no se les podrá solicitar su reintegro, no tendrán derecho a seguir disfrutando de las ayudas tras la aprobación del presente Convenio por haber sido suprimidas en el mismo.

Ayudas con pago de carácter mensual.

Las ayudas con carácter mensual entrarán en vigor en sus nuevas cuantías y conceptos el primer día del siguiente mes tras la publicación del presente Convenio Colectivo.

Aquellas ayudas sociales con carácter mensual que sean suprimidas lo serán desde el mismo día en que se publique el presente Convenio Colectivo.

Aquellas ayudas de nueva creación en este Convenio, respecto a los anteriores, serán de aplicación desde el siguiente mes a la publicación de éste.

Aquellas ayudas que estando vigentes para determinados trabajadores/as sufran variación, la nueva cuantía y concepto, entrará en vigor el siguiente mes tras la publicación del este Convenio Colectivo.

Las bases de ayudas sociales actualmente existentes se actualizarán de acuerdo con lo establecido en este Convenio.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA

Durante la vigencia de este Convenio será plenamente aplicable la Disposición Final Primera (Cláusula de estabilidad en el empleo) del Convenio Colectivo de la empresa "Madrid Espacios y Congresos Sociedad Anónima" 2008-2009 exclusivamente para aquellos trabajadores que antes de la creación de Madrid Destino prestaban servicios mediante relación contractual de carácter laboral en la empresa Madrid Espacios y Congresos S.A. y se regían en sus relaciones laborales por el Convenio Colectivo citado.

DISPOSICIONES ADICIONALES**DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. Indumentaria y herramientas de trabajo.**

En los puestos de trabajo en que así se determine por Madrid Destino, se facilitará ropa de trabajo homologada, en cantidad, periodicidad, calidad y talla adecuada y adaptada a las características morfológicas de mujeres y hombres, respetándose las peculiaridades y necesidades propias de cada colectivo, que vendrá obligado a utilizarla durante su jornada laboral. Asimismo, se facilitarán las herramientas necesarias para el desarrollo del trabajo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. Sistemas de retribución variable vinculados a la productividad

En el plazo de seis meses, contados a partir de la entrada en vigor de este Convenio, se constituirá una Comisión de Trabajo, integrada por los representantes de la empresa y los representantes de los trabajadores/as, para analizar y proponer, en su caso, a la Comisión de Seguimiento del Convenio, un sistema de retribución variable vinculado a la productividad, basado en los principios de igualdad, objetividad y transparencia y alineado a las prácticas del Ayuntamiento de Madrid y otras entidades públicas. Las propuestas de la citada Comisión serán formuladas, en su caso, en un periodo máximo de seis meses contados a partir de la fecha de su constitución. Dicha Comisión de Trabajo se comprometerá a realizar todos los esfuerzos de cara a alcanzar un acuerdo en el plazo máximo de 6 meses.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. Liquidación antigüedad

El sistema de aplicación de la antigüedad será el siguiente:

1.- Los trabajadores/as que cobran un importe anual de antigüedad de acuerdo con el Convenio Colectivo que se les venía aplicando, inferior al importe de antigüedad que establece el presente Convenio:

Se le aplicará el porcentaje del 3.5 % del salario base en concepto de antigüedad a partir del mes siguiente al cumplimiento de su nuevo trienio.

En este caso, mantendrá en el concepto de antigüedad consolidada el importe que viniera percibiendo en concepto de antigüedad. Este concepto se actualizará en la misma forma que el resto de los conceptos salariales.

2.- Los trabajadores/as que cobran un importe anual de antigüedad de acuerdo con el Convenio Colectivo que se les venía aplicando, superior al importe de antigüedad que establece el presente Convenio:

Se les aplicará el porcentaje del 3,5 % del salario base con efectos de 01/01/2019 cuando cumplan el primer trienio a partir de dicha fecha, es decir, el 01/01/2022.

En este caso, mantendrán en el concepto de antigüedad, el importe actual que le correspondiera al 3,5 %, y dicho concepto se actualizará anualmente junto con el resto de los conceptos salariales.

Y como antigüedad CCU, la diferencia entre el importe de la antigüedad al 3,5% y el importe de su actual antigüedad más la parte proporcional calculada hasta el 31/12/2018. Este concepto no se actualizará como el resto de los conceptos salariales.

La fórmula utilizada para efectuar dicho cálculo es:

- Importe anual calculado según convenios anteriores = Importe antigüedad del mes de diciembre de 2018 x 14 pagas x 1,0225 (Incremento LPGE 2019) = A
- Importe de antigüedad calculado con el convenio único = 3,5% salario base anual = B
- (B x número trienios cumplidos) – A = C

Dos supuestos resultantes de efectuar esta operación:

1/ Si $C > 0$ se mantiene el importe de la antigüedad a 31/12/2018 tal y como se está cobrando (A) y se devenga el nuevo trienio en la misma fecha en la que se venía devengando, aplicándose el 3,5% del nuevo salario base.

2/ Si $C < 0$ se realizará el siguiente cálculo:

- $A + (\text{importe de 1 trienio según convenios anteriores} \times 1,0225 \times \text{parte proporcional en tanto por ciento del trienio parcialmente devengado a 31/12/2018}) = D$
- $B + (\text{importe de 1 trienio calculado según Convenio único} \times \text{parte proporcional en tanto por ciento del trienio parcialmente devengado a 31/12/2018}) = E$
- $D - E = \text{Complemento Antigüedad Convenio Único (CCU)}$

En nómina aparecerán dos conceptos en relación a la antigüedad:

1- Antigüedad = E. Este concepto se actualizará anualmente de acuerdo a lo establecido en el Convenio único

2- CCU Este concepto no tendrá ningún tipo de actualización hasta que se igualen los conceptos A y B (incluyendo en B los incrementos definidos en la LPGE y el importe acumulado de nuevos trienios).

Los trabajadores /as que estén en el supuesto 2/, devengarán el siguiente trienio el 1/01/2022, al 3,5% del nuevo salario base.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA. Jornada de trabajo

En el momento en que la normativa básica estatal lo permita, se implantará en Madrid Destino la jornada ordinaria de treinta y cinco horas de promedio semanal. En tanto que dicha habilitación normativa no se produzca la jornada ordinaria de trabajo regulada en el artículo 15 del presente Convenio será de 1590 horas anuales distribuidas, en 212 jornadas de trabajo efectivo de 7,5 horas de promedio en cómputo anual.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA. Condiciones económicas

Durante la vigencia del presente Convenio el incremento retributivo que con carácter general se aplicará al personal a que se refiere este Convenio será el que se establezca en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado para cada uno de esos años.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA. Comisión de formación

En el plazo de seis meses, contados a partir de la entrada en vigor de este Convenio, se constituirá la Comisión de Formación paritaria que viene establecida en el artículo 91 del presente Convenio, la cual se encargará de velar por el cumplimiento de los planes de formación que elabore Madrid Destino para su personal.

Así mismo, Madrid Destino deberá elaborar el Plan de Formación para su personal en el plazo de un año contados a partir de la entrada en vigor de este Convenio.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SÉPTIMA. Comisión revisión complementos

En un periodo no superior a 6 meses, las partes se comprometen a constituir una Comisión para la revisión de los posibles complementos, en función de la organización de la empresa, entre ellos el complemento de variabilidad EN el centro de trabajo y la especial complejidad de trabajos en altura.

DISPOSICIÓN ADICIONAL OCTAVA. Ayudas sociales personal jubilado y pensionista

El personal jubilado y pensionista que a 31 de diciembre de 2018 tuviera reconocidas las ayudas sociales establecidas en su anterior convenio colectivo, mantendrá las ayudas y los importes que viniera percibiendo por las mismas.

DISPOSICIÓN ADICIONAL NOVENA. Cláusula estabilidad en el empleo

Madrid Destino optará obligatoriamente por la readmisión en los supuestos de despido disciplinario que sea declarado improcedente por sentencia firme de la jurisdicción competente.

DISPOSICIÓN ADICIONAL DÉCIMA. Cláusula compensación salarial convenio.

Si se produjera una minoración de retribuciones anuales en cómputo global, incluyendo aquí percepciones salariales o no salariales, tales como el plus de transporte y el plus de nocturnidad consolidado, entre lo que el trabajador/a viene percibiendo antes de la entrada en vigor del presente Convenio, y lo que percibirá con la aplicación del nuevo Convenio, en cómputo anual, se podrá generar un complemento de compensación, que tendrá carácter compensable y absorbible, y que se abonará prorrateado en 14 pagas.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

La entrada en vigor de este Convenio deroga automáticamente las previsiones convencionales y/o acuerdos de interpretación o desarrollo que contradigan lo establecido en el mismo. En particular quedarán sin efecto los Convenios Colectivos y acuerdos de aplicación de MACSA, VISITORS Y MEC que se venían aplicando al personal de Madrid Destino a todos sus efectos.

Las previsiones convencionales y/o acuerdos de interpretación o desarrollo que comprendan materias no reguladas o desarrolladas en este Convenio, continuarán vigentes, en los términos establecidos en los mismos, siempre que no se opongan al presente Convenio y mientras no sean sustituidas por otras.

ANEXO I
TABLA SALARIAL

GRUPO	NIVEL	SALARIO BASE	C. PUESTO	TOTAL
A	DIRECTOR/A	36.300	29.700	66.000
	GERENTE 1	33.640	27.360	61.000
	GERENTE 2	33.640	25.360	59.000
	SUBDIRECTOR/A 1	33.640	24.360	58.000
	SUBDIRECTOR/A 2	33.640	20.360	54.000
B	RESPONSABLE DPTO. 1	30.880	18.620	49.500
	RESPONSABLE DPTO. 2	30.880	16.120	47.000
C	TECNICO/A 1	28.428	14.573	43.000
	TECNICO/A 2	28.428	11.573	40.000
D	TECNICO/A 3	25.620	10.380	36.000
	TECNICO/A 4	25.620	8.380	34.000
E	OFICIAL	24.320	7.680	32.000
F	A1	22.800	7.200	30.000
G	A2	21.280	6.720	28.000
H	A3	19.456	6.144	25.600

(03/21.484/19)

