



I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

• OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE CIENCIA, EMPRESAS, FORMACIÓN Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 29 de noviembre de 2024, de la Consejería de Ciencia, Empresas, Formación y Empleo, por la que se ordena la inscripción y publicación de modificación del convenio colectivo de empresa Serenos Gijón, S. L. L. E. I., en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales.

Visto el Acta de la Comisión Negociadora del convenio colectivo de empresa Serenos Gijón, S. L. L. E. I. (Expediente C-066/2024 Código 33100232012015), recibido a través de medios electrónicos ante el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del Principado de Asturias el 28 de noviembre de 2024, en la que se acuerda la Modificación de los artículos 7 y 8, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, números 2 y 3 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 y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 3 de octubre de 2023, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Ciencia, Empresas, Formación y Empleo en la persona titular de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales, por la presente,

RESUELVO

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del Principado de Asturias, con funcionamiento a través de medios electrónicos, dependiente de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el *Boletín Oficial del Principado de Asturias*.

Oviedo, a 29 de noviembre de 2024.—La Directora General de Empleo y Asuntos Laborales (P. D. autorizada en Resolución de 3 de octubre de 2023, publicada en el BOPA núm. 195, de 10/10/2023).—Cód. 2024-10614.

ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DE MODIFICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SERENOS GIJÓN S. L. L. E. I.

En Gijón, siendo las 10 horas del 28 de noviembre de 2024 se reúnen en la empresa Serenos Gijón S. L. L. E. I. sita en la calle Cangas de Onís, 13, 2.º izda. de Gijón, la representación de la empresa y la de los trabajadores, siendo las partes integrantes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Serenos Gijón S. L. L. E. I., asistiendo las siguientes personas:

Por la representación Empresarial: Miguel González Lastra, en calidad de Administrador de Serenos Gijón S. L. L. E. I.

Por la representación de los trabajadores: Natalia González Pozo, Delegada de personal y representante del sindicato U. G. T.

Ambas partes se reconocen plena capacidad legal y representatividad suficiente para llevar a cabo la suscripción en todo su ámbito y extensión del texto que continuación se hace figurar sobre modificación del Convenio Colectivo de Serenos Gijón S. L. L. E. I. vigente.

La modificación entrará en vigor con fecha 1 de enero de 2025, y respecto a la redacción anterior consiste en cambiar 30 días naturales de vacaciones al año por 22 días laborables, y convertir los 3 días de permiso por libre disponibilidad en 3 días laborables de vacaciones, por lo que el resultado es acordar un total de 25 días laborables de vacaciones anuales quedando suprimidos los días de permiso por libre disponibilidad.

En virtud del presente acuerdo se modifican los artículos 7 y 8 del Convenio Colectivo de Serenos Gijón S. L. L. E. I., los cuales quedan redactado en los siguientes términos:

Artículo 7.—Vacaciones.

Todos los trabajadores/as tendrán derecho a 25 días laborables de vacaciones al año que se reflejarán en un cuadrante vacacional.

Las fechas de disfrute se fijarán de común acuerdo entre empresa y trabajador/a señalándose los períodos de tiempo solicitados por éste/a salvo cuando ya estuvieran ocupados por otro trabajador/a, supuesto para el que se fijarán las fechas más cercanas posibles u otras elegidas por el trabajador/a dentro de los huecos disponibles en el cuadrante vacacional.

Cuando el período vacacional fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.5 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, 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.

En caso de suspensión del contrato de trabajo por causa de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Artículo 8.—Permisos.

Los trabajadores/as afectados por el presente Convenio tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos, sin perjuicio de los fijados en las normas generales:

- Matrimonio y parejas de hecho legalmente constituidas y registradas: 18 días naturales, que podrán sumarse a los de vacaciones.
- Fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida y registrada: máximo de 5 días laborables a discreción del trabajador/a en función de sus necesidades.
- Fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: máximo de 4 días laborables a discreción del trabajador/a en función de sus necesidades.
- Enfermedad, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida y registrada: máximo de 5 días laborables a discreción del trabajador/a en función de sus necesidades.
- Enfermedad, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: máximo de 5 días laborables a discreción del trabajador/a en función de sus necesidades.
 - Fallecimiento de familiares de tercer grado: 1 día laborable.
 - Traslado de domicilio habitual: 1 día laborable.
 - Nacimiento de hijo: 2 días laborables.
 - Matrimonio de parientes hasta el segundo grado: 1 día laborable.
 - Consulta médica, en los siguientes términos:

1. Por el tiempo indispensable para acudir al médico cuando la visita esté previamente programada, con aviso a la empresa, al menos con dos días de antelación. En caso de urgencia, será imprescindible el aviso a la empresa previamente al inicio de la jornada.

2. Por el tiempo indispensable para acompañar a familiares de primer grado, en aquellos casos en que la visita esté previamente programada, con aviso a la empresa al menos con dos días de antelación. En caso de urgencia será imprescindible el aviso a la empresa previamente al inicio de la jornada.

Tendrá la consideración de permiso retribuido la ausencia por esta causa y durante tres ocasiones al año, ya que lo que supere esa cifra tendrá la consideración de no retribuido.

- Prenatal: Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo y siempre que las mismas estén recomendadas facultativamente.

Exámenes oficiales: Las horas necesarias para acudir a exámenes de carácter oficial, previa notificación y justificación a la empresa con siete días de antelación.

Victimas violencia de género: Las horas necesarias para realizar cambios de residencia para hacer efectiva su protección, asistencia a juicios previamente justificado en la empresa y consulta médica o tratamiento psicológico cuando así lo determinen los servicios de salud, y justificado a la empresa a la mayor brevedad.

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.



Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el período de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Se procede en este acto a la firma de la presente modificación del texto del Convenio Colectivo, y con la finalidad de realizar los trámites preceptivos de su registro ante la Consejería de Economía y Empleo – Dirección General de Trabajo del Principado de Asturias, y publicación en el *Boletín Oficial del Principado de Asturias*, se mandata y autoriza a Julio Niedo Fernández para que realice tal gestión a través de su certificado digital.

Leído y manifestando la expresa conformidad con el contenido íntegro del presente acuerdo los comparecientes se ratifican en el mismo, firmándolo en el lugar y fecha indicados.

Miguel González Lastra

Natalia González Pozo