



SECCIÓN SEGUNDA. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA

Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de Albacete

CONVENIO COLECTIVO

Visto: El texto del Convenio Colectivo de “Empresa Municipal de Infraestructuras y Servicios de Albacete, S.A. (O.R.A.)” con código de Convenio 02000971012003 para el período 1/1/2019 al 31/12/2022 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, en el artículo 13 del Decreto 79/2019, de 16 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo y en el capítulo II del Decreto 99/2013, de 28 de noviembre, por el que se atribuyen competencias en materia de relaciones laborales.

La Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo en Albacete de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha

ACUERDA:

Primero: Registrar el Convenio Colectivo de “Empresa Municipal de Infraestructuras y Servicios de Albacete, S.A. (O.R.A.)”, en la forma prevista en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

Segundo: Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Convenio Colectivo de la “Empresa Municipal de Infraestructuras y Servicios de Albacete, S.A.” encargada de la gestión del estacionamiento regulado de vehículos de la ciudad de Albacete

Capítulo I.– Normas generales

Artículo 1.º Partes signatarias

Artículo 2.º Ámbito de aplicación: Personal, funcional y territorial

Artículo 3.º Vigencia

Artículo 4.º Duración

Artículo 5.º Vinculación a la totalidad

Artículo 6.º Absorción y compensación

Artículo 7.º Comisión Paritaria

Artículo 8.º Legislación supletoria

Artículo 9.º Procedimiento extrajudicial de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores

Capítulo II.– Condiciones de trabajo

Artículo 10.º Relación de puestos de trabajo

Artículo 11.º Contratación de personal

Artículo 12.º Subrogación de los servicios

Artículo 13.º Jornada

Artículo 14.º Vacaciones

Artículo 15.º Licencias y permisos

Artículo 16.º Licencias especiales

Artículo 17.º Licencias no retribuidas

Artículo 18.º Excedencias

Capítulo III.– Condiciones económicas

Artículo 19.º Salario base

Artículo 20.º Antigüedad

Artículo 21.º Plus calidad

Artículo 22.º Plus recaudación

Artículo 23.º Horas extraordinarias

Artículo 24.º Plus mantenimiento

Artículo 25.º Gratificaciones extraordinarias

Artículo 25.º Bonos anuales

Capítulo IV.– Mejoras sociales

Artículo 26.º Complementos por I.T.

Artículo 27.º Préstamos reintegrables

Artículo 28.º Conflictos con los usuarios

Artículo 29.º Ropa de trabajo

Artículo 30.º Seguro de accidente

Artículo 31.º Gratificación por permanencia

Capítulo V.– Derechos de representación del personal y sindicales

Artículo 32.º Seguridad e higiene y salud laboral

Artículo 33.º Crédito horario

Artículo 34.º Derecho de asamblea

Capítulo VI.– Igualdad de oportunidades y protocolos contra el acoso sexual y/o por razón de sexo

Artículo 35.º Igualdad de oportunidades y no discriminación

Artículo 36.º Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo

CAPÍTULO I.– NORMAS GENERALES

Artículo 1.º Partes signatarias.

El presente Convenio ha sido negociado y suscrito por la parte empresarial, “Empresa Municipal de Infraestructuras y Servicios S.A” y por la parte de los trabajadores y trabajadoras, su delegado de personal y el sindicato de trabajadores y trabajadoras y de Administración y Servicios de Castilla-La Mancha, STAS-CLM Intersindical.

Artículo 2.º Ámbito de aplicación: Personal, funcional y territorial.

El presente Convenio será de aplicación a todo el personal, que preste sus servicios exclusivamente en esta actividad, en el centro de trabajo establecido en la ciudad de Albacete, y esté contratado por la “Empresa Municipal de Infraestructuras y Servicios de Albacete, S.A.”, encomendataria de la gestión del servicio público de estacionamiento regulado de vehículos.

Artículo 3.º Vigencia.

El Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día de su firma con efectos retroactivos en los aspectos económicos al 1 de enero de 2018.

Artículo 4.º Duración.

La duración de este Convenio será de 4 años, desde el 1 de enero de 2019 al 31 de diciembre de 2022.

Dicho Convenio se entenderá prorrogado de año en año, en tanto que cualquiera de las partes no lo denuncie al menos con dos meses de antelación a su terminación o la de su prórroga en curso. La denuncia deberá efectuarse mediante comunicación escrita a la otra parte, contándose el plazo desde la fecha de recepción de aquella.

Artículo 5.º Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual. En el supuesto de que la autoridad laboral no aprobara alguno de los pactos contenidos en el presente Convenio, este quedará sin eficacia práctica, debiendo ser considerado en su totalidad.

Artículo 6.º Absorción y compensación.

Las retribuciones establecidas en este Convenio, compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, solo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio, cuando sean consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual y sean superiores a las aquí pactadas. En caso contrario, serán absorbidas o compensadas por estas últimas, subsistiendo el presente Convenio en sus propios términos y sin modificación alguna en sus conceptos, módulos y retribuciones.

Artículo 7.º Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria a la que se refiere el artículo 85.3 apartado e) y 91.3 del Estatuto de los Trabajadores, estará integrada por un representante del personal y otro de la empresa, además las partes podrán ir acompa-



ñadas de asesores/as, y designarán un presidente/a y un secretario/a que tomará nota de lo tratado y levantará acta, adoptándose los acuerdos por consenso. Sus funciones serán las siguientes:

- a) Interpretación del Convenio.
- b) Mediación de los problemas y cuestiones que le sean sometidas.
- c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- d) Elaborar los informes requeridos por la autoridad laboral.
- e) Emitir informe o dictamen vinculante para la parte que lo solicite de cuantas cuestiones o conflictos individuales o colectivos les sean sometidos a la misma, siempre y cuando afecten a la interpretación del articulado del presente Convenio Colectivo.
- f) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia de lo pactado y las que expresamente le vengán atribuidas por el articulado del presente Convenio Colectivo.

La Comisión deberá sujetarse a las normas establecidas en el acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (ASAC), así como, en última instancia a la autoridad y jurisdicción laboral. Las discrepancias surgidas que se sometan a la Comisión Paritaria tendrán que ser tratadas en el plazo máximo de 30 días. En el caso de desacuerdo o discrepancias, se someterá al ASAC. El domicilio social de esta Comisión Paritaria será en los locales de la empresa, sito en la calle Federico García Lorca, s/n de Albacete.

Artículo 8.º Legislación supletoria.

Para todo lo no previsto en este acuerdo, le será de aplicación la legislación laboral vigente y en especial 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 el Convenio Colectivo General de Ámbito Nacional para el sector de regulación del estacionamiento limitado de vehículos en la vía pública, mediante control horario y cumplimiento de las ordenanzas de aparcamientos.

Artículo 9.º Procedimiento extrajudicial de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores, las partes signatarias del presente Convenio Colectivo acuerdan someterse a los procedimientos de conciliación y mediación del Jurado Arbitral Laboral de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha para la resolución de conflictos de índole colectivo o plural que pudieran sustanciarse, así como los de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias de dicho organismo, como trámite procesal previo obligatorio a la vía judicial, a los efectos de lo establecido en los artículos 63 y 156 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.

Con la adhesión, las partes firmantes del Convenio acuerdan la resolución de conflictos laborales que afectan a personal y empresa incluidos en el ámbito de aplicación. No obstante, ambas partes acuerdan expresamente que, para recurrir a la resolución de conflictos de índole colectivo o plural a través del sistema de arbitraje, será necesario el consentimiento expreso y conjunto de la dirección de la empresa y del delegado/a de personal. En idénticos términos, igualmente, se hace constar por las partes signatarias que la sumisión al arbitraje en la negociación de convenios, acuerdos o pactos colectivos de cualquier tipo, naturaleza o clase será siempre con carácter voluntario, siendo necesario el consentimiento expreso y conjunto de la dirección de la empresa y del delegado de personal.

CAPÍTULO II.— CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 10.º Relación de puestos de trabajo.

Las funciones definidas para todos los grupos son a título enunciativo, pudiendo realizar otras tareas que se correspondan con el grupo, adaptándose a las nuevas tecnologías que se puedan desarrollar en un futuro para el mejor funcionamiento de los servicios prestados por la empresa. El personal al servicio de la empresa, se clasificará atendiendo a las funciones que desarrolla de la siguiente manera:

ENCARGADO/A:

Misión del puesto:

Posee conocimientos completos de la actividad y dotes de mando suficientes, para alcanzar los objetivos emanados de la dirección de la empresa. Realizar actividades y tareas de soporte y gestión administrativa en EMISALBA en el área en que se encuentre adscrito, de acuerdo con los procedimientos e instrucciones de la jefatura correspondiente, y con la legislación vigente con el fin de prestar un soporte eficaz, y de asegurar el correcto tratamiento y control de la información.

Funciones básicas del puesto:

- Realizar actividades y tareas de soporte administrativo, gestión y trámite característicos de la unidad a la que este adscrito, con el fin de prestar el adecuado soporte en el desarrollo de la operativa diaria de EMISALBA. Asignar, coordinar y supervisar periódicamente las tareas al personal bajo su responsabilidad, así como definir las necesidades de material, tiempos, recursos, y personal necesario para su ejecución.
- Actualizar la información y documentación de los sistemas de información de la unidad y/o realizar su tratamiento y trámite, con el fin de asegurar su adecuada formalización, su actualización continua y su puesta a disposición para facilitar el proceso de toma de decisiones.
- Realizar y controlar las actividades de archivo de la documentación generada, con objeto de asegurar la disponibilidad y fácil colocación de la información en caso de ser requerida.
- Realizar actividades de control y suministros, en su caso, así como la gestión administrativa que de ellas se deriva, con el fin de asegurar el cumplimiento de la legislación vigente vinculante.
- Atender e informar de forma verbal o escrita al ciudadano en las consultas relativas a la actividad de la unidad a la que está adscrito, a su nivel, con el fin de proporcionar un servicio de información adecuado.
- Realizar y/o controlar el desarrollo de aquellas actividades desarrolladas que, derivadas de la responsabilidad o ámbito de actuación, le fueran encomendadas, y en general todas aquellas funciones que viene realizándose desde que fue contratado dicho encargado/a.

OFICIAL/A DE MANTENIMIENTO:

Misión del puesto:

Realizar actividades y tareas características de su especialidad, de acuerdo con los procedimientos establecidos, con el fin de garantizar el óptimo funcionamiento de los expendedores de tiques y demás elementos auxiliares así como la conservación de la zona regulada.

Deberá realizar las funciones de recaudación.

Funciones básicas del puesto:

- Realizar actividades y tareas características de su especialidad, con el fin de garantizar el óptimo estado de conservación de los bienes de EMISALBA, así como la correcta implantación de nuevas instalaciones.
- Controlar y guiar las labores desarrolladas por los controladores técnicos recaudadores cuando ejerzan funciones de técnico recaudador, con el fin de garantizar su adecuado desarrollo y finalización.
- Controlar el conjunto de máquinas, herramientas y materiales puestos a su cargo, realizando el inventario correspondiente periódicamente, con el fin de asegurar su correcta utilización y su óptimo estado de conservación.
- Realizar partes diarios sobre materias relacionadas con la actividad realizada, con el fin de proporcionar la documentación de soporte necesaria para el encargado/a.
- Realizar y/o controlar el desarrollo de aquellas actividades desarrolladas que, derivadas de la responsabilidad o ámbito de actuación, le fueran encomendadas.
- En general todas aquellas funciones que viene realizando desde que fuera contratado el ocupante del puesto de trabajo.

CONTROLADOR/A TÉCNICO/A RECAUDADOR/A:

Misión del puesto:

Realizar actividades y tareas características de su especialidad, de acuerdo con los procedimientos establecidos por el encargado/a, con el fin de garantizar el óptimo funcionamiento de los fines de EMISALBA. Su actividad principal es realizar las funciones de controlador/a y realizar las tareas de recaudación y sustitución del oficial/a de mantenimiento, realizando la reparación de los parquímetros y demás elementos auxiliares así como la conservación de la zona regulada. Deberá estar disponible si es necesaria su presencia para sustituir al oficial de mantenimiento o a otro controlador/a técnico-recaudador. En general todas aquellas funciones que vienen realizando desde que fueron designados controladores, de acuerdo con los procedimientos establecidos por el encargado/a y la dirección. Tendrá que tener conocimientos suficientes para realizar la labor de recaudación y reparación de expendedores.

Funciones básicas del puesto:

- Realizar funciones de controlador/a.
- Realizar actividades y tareas características de su especialidad, con el fin de garantizar el óptimo funcio-

namiento del sistema de estacionamiento regulado de vehículos de la ciudad de Albacete. Realiza funciones de técnico recaudador y apoya y sustituye al oficial de mantenimiento.

- Controlar el conjunto de máquinas, herramientas y materiales puestos a su cargo, realizando el inventario correspondiente periódicamente, con el fin de asegurar su correcta utilización y su óptimo estado de conservación. Realizar partes diarios sobre materias relacionadas con la actividad realizada, con el fin de proporcionar la documentación de soporte necesaria para el encargado/a.

- Realizar y/o controlar el desarrollo de aquellas actividades desarrolladas que, derivadas de la responsabilidad o ámbito de actuación, le fueran encomendadas.

- En general todas aquellas funciones que viene realizando desde que fueran contratados los ocupantes del puesto.

CONTROLADOR/A:

Misión del puesto:

Realizar actividades y tareas características de su especialidad, con el fin de garantizar el óptimo funcionamiento del sistema de estacionamiento regulado de vehículos de la ciudad de Albacete.

Funciones básicas del puesto:

- Realizar actividades y tareas de su especialidad, con el fin de garantizar el óptimo funcionamiento del sistema de estacionamiento regulado de vehículos de la ciudad de Albacete.

- Controlar el conjunto de máquinas, herramientas y materiales puestos a su cargo, realizando el inventario correspondiente periódicamente, con el fin de asegurar su correcta utilización y su óptimo estado de conservación.

- Realizar partes diarios sobre materias relacionadas con la actividad realizada, con el fin de proporcionar la documentación de soporte necesaria para el encargado/a.

- Realizar y/o controlar el desarrollo de aquellas actividades desarrolladas que, derivadas de la responsabilidad o ámbito de actuación, le fueran encomendadas.

- En general todas aquellas funciones que viene realizando desde que fueran contratados los ocupantes del puesto.

- Se ocupará de vigilar el cumplimiento de la Ordenanza municipal en la zona de aparcamiento regulado, ejecutando los trabajos encomendados por sus superiores, siguiendo las instrucciones emanadas por la empresa.

Artículo 11.º Contratación de personal.

EMISALBA se dotará de la plantilla de personal que en cada momento considere necesaria para atender correctamente la prestación de los servicios públicos que tenga encomendados.

Los representantes del personal intervendrán en el proceso de selección del personal, con voz y voto.

Se utilizará en primer lugar, la vía de la promoción interna, si existe personal cualificado para desempeñar los puestos.

La selección del personal se efectuará mediante procedimientos que garanticen el derecho a la igualdad, de acuerdo con los principios de mérito, capacidad y publicidad. A los efectos de la cobertura de las vacantes que se consideren necesario cubrir, se constituirá una comisión entre la empresa y los representantes del personal, que determinará el sistema de cobertura y las bases de la misma.

Para aquellas plazas que deban cubrirse con efectivos de personal externos mediante oferta de empleo público, el sistema de cobertura irá precedido de una fase de concurso que valorará la experiencia en el puesto de trabajo.

Para aquellas plazas que deban cubrirse con efectivos de personal externo, que no tengan la característica de fijos (sustituciones de vacaciones, I.T., ...) se utilizará la bolsa de trabajo que a tal efecto existe en EMISALBA.

Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, los contratos se ajustarán a la legislación vigente.

Los criterios objetivos con los que actuará en todo momento la comisión formada por la empresa y los representantes del personal que determinan los procedimientos a seguir en la contratación de personal serán los siguientes:

La provisión de las plazas vacantes de controlador/a técnico/a recaudador/a será por promoción interna entre los controladores/ras utilizando el sistema de oposición, estableciendo unas bases tipo en convocatoria aprobada por la comisión.



Para la contratación de personal interino, que no tenga el carácter de fijo, se utilizará la bolsa de trabajo que a tal efecto existe en la “Empresa Municipal de Infraestructuras y Servicios de Albacete, S.A.”

Para cubrir las plazas de carácter fijo, se utilizará en primer lugar la vía de promoción interna, si existiese personal cualificado para desempeñar el puesto, y las que no pudieran cubrirse se hará con efectivos de personal externo mediante oferta de empleo público, precedido de una fase de concurso que valorará la experiencia en el puesto de trabajo.

Artículo 12.º Subrogación de los servicios.

Con el fin de regular la estabilidad en el empleo del personal de esta actividad, cuando la actual empresa pierda la adjudicación de los servicios contratados, la nueva sociedad adjudicataria o entidad que se haga cargo, estará obligada a subrogarse en los contratos del personal adscritos a estos servicios, cualquiera que sea la modalidad de contratación de los mismos. La nueva sociedad o entidad que se haga cargo, estará obligada a respetar todos los derechos económicos y laborales del personal, reconociendo expresamente a los representantes legales de los mismos y estará obligada a cumplir el Convenio Colectivo en vigor.

Artículo 13.º Jornada.

La jornada de trabajo en cómputo anual de horas será la misma que la del Excmo. Ayuntamiento de Albacete.

La jornada de trabajo efectiva, deberá ser realizada por cada trabajador/a de acuerdo con las fórmulas de reparto horario existentes en el centro de trabajo y dentro de los límites establecidos en la ley. Se entiende como trabajo efectivo la presencia del trabajador/a en su puesto de trabajo y dedicado al mismo.

La jornada de trabajo estará supeditada en cada momento a las necesidades del servicio y a los cambios que en él puedan producirse, en función servicio encomendado por el Excmo. Ayuntamiento de Albacete.

Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo (jornada de trabajo, horario, régimen de trabajo a turnos, sistemas de remuneración, sistemas de trabajo y rendimiento), deberán ser aceptadas por los representantes legales del personal, conforme con lo establecido en el artículo 41 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 texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

El personal tendrá derecho a una pausa de 30 minutos dentro de la jornada laboral por las mañanas, que se considerarán como tiempo efectivo de trabajo.

Los excesos de jornada por acumulación de horario semanal, se disfrutarán como máximo dentro del mes siguiente al que se hayan producido. Antes de finalizar el último trimestre del año, deberá quedar expuesto en el tablón de anuncios el calendario laboral (vacaciones, jornadas, permisos, etc.), que podrá ser variado por causa motivada del servicio (enfermedades, licencias, permisos, etc.).

Se establecerá un calendario laboral que será negociado con la representación sindical en el último trimestre de cada año, respetándose el tiempo necesario tanto a la entrada como a la salida del trabajo para cambiarse la ropa de calle por el uniforme y viceversa, será considerado como tiempo efectivo de trabajo, fijándose este en 7,5 minutos tanto en la entrada como en la salida.

Para la elaboración del calendario se tendrá en cuenta lo siguiente:

- Se establecerán los turnos procurando que se mantenga una equidad entre todo el personal.
- En la distribución de los cuadrantes se tendrá en cuenta aquellos períodos del año en los que el servicio sea de forma continuada de 9 a 15 horas, la jornada computará como 6 horas y 15 minutos, siendo el horario de 8:45 horas a 15:00 horas, disponiendo dentro de ese horario, tanto a la entrada como a la salida del trabajo para cambiarse de ropa de calle por el uniforme y viceversa, y estar en su zona de trabajo de 15 minutos, tanto a la entrada como a la salida.
- Los sábados del resto del año la jornada laboral será de 5 horas y 15 minutos y el horario será de 8:45 horas a 14 horas, disponiendo dentro de ese horario, tanto en la entrada como en la salida para cambiarse de ropa de calle por el uniforme y viceversa y estar en su zona de trabajo 15 minutos, tanto a la entrada como a la salida.
- El resto de días laborales la jornada laboral de 8 horas y 45 minutos.
- La compensación de horas anuales a favor de la empresa se hará con cargo a los días de asuntos propios siempre a petición del trabajador.
- A fin de que se mantenga la equidad entre todos los personal será necesario que todo el personal del servicio tomen 15 días de vacaciones entre el 1 de julio al 17 de septiembre, salvo motivos justificados.



- El sábado de Semana Santa, el servicio será realizado obligatoriamente por al menos la mitad de los controladores comparado con condiciones normales de servicio.
- Los días 24 y 31 de diciembre el horario de trabajo será de 9:00 a 14:00 horas.
- Antes de realizar el cuadrante del año natural definitivo, donde se plasmarán, vacaciones, festivos, días libres, así como las horas anuales efectivas de trabajo para cada trabajador/a, el trabajador/a afectado que no llegase a cumplir las horas anuales, podrá solicitar a la empresa que las horas a devolver a la empresa por exceso de días libres de su turno le sean descontadas a cambio de días de asuntos propios, computando por los mimos ocho horas por cada uno de estos días descontados de los que dispone durante el año en curso para su disfrute, o también podrá optar por devolver horas trabajando en los días que dispone libres, que le serán indicados en cuadrante una vez que se realice el cuadrante definitivo y según las necesidades del servicio hasta completar las horas efectivas de trabajo anuales que se indican en el Convenio.
- Una vez aplicadas las modificaciones en el cuadrante definitivo para el año natural y con respecto a la devolución del defecto de horas en horas anuales no podrá ser modificado por estos motivos.
- El personal que en su caso y por su turno de días libres, vacaciones y festivos realicen horas en exceso anual según las que indique el Convenio Colectivo para cada año, podrán solicitar días libres con 10 días de antelación de acuerdo con la empresa, y serán autorizados si las necesidades del servicio lo permiten, en caso contrario la dirección de la empresa y trabajador el trabajador se pondrán de acuerdo para fijar otra fecha.

Artículo 14.º Vacaciones.

Todo personal, afecto al presente Convenio, disfrutará de 30 días naturales de vacaciones retribuidas o la parte proporcional que le corresponda, en función del tiempo de permanencia en la empresa.

Se tendrá derecho en el supuesto de que el personal de EMISALBA hubiera completado quince años de antigüedad en la empresa, tendrán derecho al disfrute de días adicionales (este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad referenciada) de la siguiente manera:

- Quince años de servicio, un día
- Veinte años de servicio, dos días
- Veinticinco días de servicio, tres días
- Treinta o más años de servicio, cuatro días

La retribución de las vacaciones comprenderá los conceptos económicos que perciba el trabajador/a durante un mes normal de trabajo, es decir, salario base, plus de mantenimiento, calidad, y la antigüedad a quien corresponda.

El personal conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute del período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior 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.bis de esta ley, 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/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador/a podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir de final del año en que se hayan originado.

Artículo 15.º Licencias y permisos.

1. A salvo de que, legalmente, se establezcan condiciones más beneficiosas, se reconocen a todas las personas a quienes resulte de aplicación el presente Convenio Colectivo, el derecho a licencias retribuidas, que habrán de solicitarse a la empresa tres días antes de su disfrute, en los siguientes casos:

a) Trámites previos por razón de matrimonio, o inscripción en el Registro Municipal de Uniones de Hecho, dos días efectivos de trabajo, que podrán disfrutarse con una antelación máxima de 2 meses a la fecha del matrimonio o inscripción.

b) Por matrimonio, o inscripción en el Registro Municipal de Uniones de Hecho o en cualquier Registro de Parejas de Hecho, quince días. No se podrá hacer uso de esta licencia más de una vez cada dos años.

En los casos a) y b) solo se concederá por una sola vez con la misma persona (pareja o cónyuge).



c) Por matrimonio de padre/madre, hermanos/as, hijos/as o nietos/as, el día del acontecimiento en Albacete y provincia; y hasta dos días consecutivos, incluido el del acontecimiento, en cualquier otro lugar.

d) Por nacimiento de hijo/a, fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad. Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

e) Dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o primero de afinidad. Cuando por tal motivo se necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días (debiendo justificarse documentalmente). Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, se tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave, y debidamente justificado, y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de una persona, titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

f) Por traslado de domicilio habitual, hasta tres días efectivos de trabajo al año, debiendo de justificarse documentalmente.

g) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud o para la asistencia a procesos selectivos de las administraciones públicas, durante los días de su celebración, con la obligación de justificar oficialmente su participación. La licencia se concederá para una sola jornada coincidente con el día del examen o exámenes, y en caso de jornada nocturna se le librarán de la jornada anterior a la fecha del examen. Para quienes tengan que desplazarse fuera de la provincia se les concederá el tiempo necesario para el desplazamiento siendo necesaria la justificación posterior, con un máximo de un día para la ida y otro día para la vuelta, siempre y cuando sea para estudios o pruebas que no existan en esta localidad.

h) Por lactancia de un hijo o hija menor de doce meses se tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora el inicio y media hora al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores. Este permiso podrá acumularse en jornadas completas de trabajo, disfrutándose en tal caso de un permiso de un mes que no podrá fraccionarse y deberá disfrutarse tras la finalización del permiso por maternidad/paternidad.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, este permiso podrá disfrutarse únicamente por uno de ellos, debiendo acreditarse documentalmente la renuncia del otro progenitor al disfrute de este derecho.

i) Se facilitará por parte de la empresa el tiempo estrictamente indispensable para la asistencia médica del empleado o empleada, así como de cónyuge, pareja de hecho o familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad, que precise acompañamiento. En los casos en que la asistencia médica no pueda ser concertada fuera del horario de trabajo deberá aportarse justificante en tal sentido.

j) En caso de parto prematuro o que el neonato tenga que permanecer en el hospital después del parto, podrá ausentarse un máximo de dos horas diarias, percibiendo las retribuciones íntegras durante el tiempo que permanezca hospitalizado.

k) Se tendrá derecho a ausentarse para someterse a técnicas de fecundación asistida por el tiempo necesario para dicha intervención.

l) Los progenitores tendrán derecho a ausentarse del trabajo para la realización de cursos previos a la adopción, por el tiempo necesario para su práctica y previa justificación.

En los supuestos contemplados en los apartados d), y e), si el hecho causante acaeciera después de haberse iniciado la jornada laboral, el permiso empezará a computar el primer día hábil siguiente.

m) El personal tendrán derecho a 8 días de licencia por asuntos propios, y en el supuesto de que el personal hubiera completado dieciocho años de antigüedad en Emisalba, tendrán derecho al disfrute de días adicionales, de la siguiente manera:

- 18 años de servicio, dos días adicionales.
- 24 años de servicio, tres días adicionales.
- 27 años de servicio, cuatro días adicionales.

- 30 años de servicio, cinco días adicionales.
- 33 años de servicio, seis días adicionales.
- 36 años de servicio, siete días adicionales.
- 40 años de servicio, ocho días adicionales.

Estos días de asuntos propios, deberán ser comunicados a la empresa con al menos ... días naturales de anticipación y serán autorizados si las necesidades del servicio lo permiten, en caso contrario la dirección de la empresa y el trabajador/a se pondrán de acuerdo para fijar otra fecha.

2. Podrán concederse permisos por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, previa justificación de los mismos, entre los que se incluyen los relativos a las técnicas de fecundación, realización de análisis prenatales, entrevistas previas a la adopción o acogimiento, asistencia médica, inicio escalonado de las actividades lectivas de hijos e hijas y asistencia a tutorías en centros escolares de estos últimos.

3. Permisos para conciliación de la vida laboral, familiar y personal:

a) Permiso por parto: Tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad, por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la empleada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. 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 de permiso. No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo esta se encuentre en situación de incapacidad temporal. En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o hija de parto múltiple. Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer en el hospital a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

b) Permiso por adopción o acogimiento:

Tanto preadoptivo como permanente o simple, este último de duración no inferior a un año: Tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad de la persona menor adoptada o acogida y por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección de la persona interesada, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de disfrute de este permiso.

c) Permiso por víctima de violencia de género:

La empleada que ha sufrido violencia de género tendrá derecho a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica de centro de trabajo y a la excedencia en los términos que se determinen en la legislación. La acreditación de las circunstancias que dan lugar al reconocimiento de los derechos de movilidad del centro de trabajo, excedencia y reducción o reordenación del tiempo de trabajo, se realizará en los términos de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, con objeto de hacer efectiva esta medida.

Las ausencias totales o parciales al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género sufrida por una empleada se considerarán justificadas en los términos que se determine en la legislación.

Se abonará a la víctima de la violencia de género, que haya solicitado reducción de jornada por esta causa, el 100 % de la remuneración correspondiente a la jornada completa durante los seis primeros meses tras la acreditación de su situación de víctima de violencia de género.

c) Otros permisos por conciliación de la vida familiar y laboral.

Con objeto de la conciliación de la vida familiar y laboral, se dispondrá de ocho al año de dispensa de asistencia al trabajo.

Cuando el fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad ocurra en el extranjero, se podrá ampliar el permiso hasta diez días.

Asimismo, para casos de conciliación, por enfermedad grave, intervención quirúrgica grave u hospitalización de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad y primer grado de afinidad, se concederá permiso durante el tiempo de duración de dicha situación y, como máximo hasta diez días efectivos de trabajo anuales, por el mismo sujeto causante y la misma patología.

La distribución de estos días será a voluntad de la persona interesada, considerándose justificado si no existe alta médica.

La licencia será de hasta 3 días efectivos de trabajo cuando se trate de familiares de segundo grado de afinidad, siempre y cuando persista dicha situación.

Se deberá notificar, a la mayor brevedad la situación que puede motivar el correspondiente permiso.

Con la solicitud habrá de acompañar documentación justificativa suficiente de la gravedad de la enfermedad por parte del personal facultativo correspondiente o del ingreso en centro hospitalario.

Si no se acreditaran tales extremos, el tiempo de ausencia se descontará de las vacaciones anuales, salvo que en ese momento las haya agotado, en ese caso se considerara como permiso no retribuido. A los efectos de interpretar los conceptos de consanguinidad o afinidad en primer o segundo grado, se aplicará lo siguiente.

Consanguinidad	Primer grado	Padres e hijos/as
	Segundo grado	En línea directa: Abuelos/as y nietos/as
En línea colateral: Hermanos/as		
Afinidad	Primer grado	Cónyuge: Abuelos/as del cónyuge y nietos/as
	Segundo grado	En línea directa: Abuelos del cónyuge y nietos/as
En línea colateral: Hermanos/as del cónyuge y cónyuge del hermano/a		

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

Tendrá el mismo derecho quien 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.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional de salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud y órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Por Convenio Colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas. Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Artículo 16.º Licencias especiales.

Otras licencias. Los días 24 y 31 de diciembre se negociará con la empresa la forma de prestación del servicio.

Artículo 17.º Licencias no retribuidas.

Podrán concederse licencias por asuntos particulares, condicionadas a las necesidades del servicio.

Dichas licencias se concederán sin retribución alguna y su duración acumulada no podrá en ningún caso exceder de tres meses cada dos años. El tiempo de permanencia en esta situación se descontará a efectos del cálculo de vacaciones anuales y asuntos particulares. En lo no previsto en este Convenio Colectivo, se tendrá derecho a las licencias retribuidas, a las licencias y horarios especiales y a las licencias no retribuidas, previstas en la normativa vigente.

Artículo 18.º Excedencias.

El trabajador/a, con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le conceda una excedencia voluntaria, por un plazo no menor de cuatro meses y no superior a cinco años. El regreso al puesto de trabajo, será de carácter automático dentro del primer año de la excedencia y después de ese primer año, quedará condicionado a que exista vacante en su categoría. El trabajador/a excedente deberá, en todo caso, solicitar la incorporación con al menos dos meses de antelación al vencimiento. De no hacerlo en este plazo, el trabajador/a perderá el derecho a su puesto de trabajo dentro de la empresa. Durante el tiempo de excedencia, quedarán en suspenso los derechos laborales del trabajador/a excedente, así como sus obligaciones, dejando de percibir sus remuneraciones. El trabajador no podrá solicitar una nueva excedencia hasta no haber transcurrido al menos tres años desde la finalización de la anterior.

Se tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

A todos los efectos y con el carácter de mínimos será obligatoria la Ley 39/1999 de 5 de noviembre (para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras). Las empleadas víctimas de violencia de género, para hacer efectiva 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 sea exigible plazo de permanencia en la misma. Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de la Seguridad Social que sea de aplicación. Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este período 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. Primeros meses de esta excedencia la empleada tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

CAPÍTULO III.- CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 19.º Salario base.

El salario base del personal afecto a este Convenio, es el que para cada categoría se establece en la tabla salarial anexa. El salario base se devengará por día natural.

Artículo 20.º Antigüedad.

Al margen de lo determinado en la materia en el Convenio Colectivo general de ámbito nacional para el sector de regulación del estacionamiento limitado de vehículos en la vía pública, mediante control horario y cumplimiento de las ordenanzas de aparcamientos, las partes acuerdan que el complemento personal de antigüedad consistirá como máximo en dos bienios del 5 % y cinco quinquenios al 10 %, calculado sobre el salario base de cada categoría. La fecha inicial del cómputo de antigüedad, será la del ingreso del trabajador/a en la empresa. Los aumentos por años de servicio, comenzarán a devengarse a partir del día primero del mes siguiente en que se cumpla el bienio o quinquenio.

Artículo 21.º Plus calidad.

Se establece un plus de calidad para el personal afecto por el presente Convenio, en la cuantía señalada en la tabla salarial anexa, que se abonará por día efectivo trabajado.



Artículo 22.º Plus recaudación.

Se establece un plus de recaudación, para el personal que realiza este trabajo, en la cuantía de 78,50 euros mensuales, o la parte proporcional según los días efectivos trabajados, para el personal que sustituya a los titulares de las plazas en vacaciones y demás eventualidades. Los titulares de las plazas tendrán el plus como complemento fijo. En los años sucesivos se incrementará en la proporción en la que se incremente el Convenio Colectivo.

Artículo 23.º Horas extraordinarias.

En el año 2019, el precio de la hora extraordinaria para la categoría de Controlador/a y Controlador/a Técnico Recaudador, es de 19,62 euros. Y para la categoría de Oficial 1.ª de Mantenimiento es de 26,16 euros. Para la categoría de Encargado/a de 19,62 euros. En años sucesivos se incrementará en la proporción en la que se incremente el Convenio Colectivo.

Artículo 24.º Plus mantenimiento.

Se establece un plus de mantenimiento para la categoría de Encargado/a del servicio según acuerdo del Consejo de Administración de 265,55 euros mensuales.

Se establece un plus de mantenimiento de 26,53 euros/mensuales para las categorías de Controlador/a, Controlador/a Técnico Recaudador y de 53,07 euros mensuales para la categoría de Oficial Primero de Mantenimiento.

En los años sucesivos se incrementará en la proporción en la que se incremente el Convenio Colectivo.

Artículo 25.º Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen dos pagas extraordinarias que tendrán la denominación de verano y Navidad, y que se ajustarán a las siguientes condiciones:

La cuantía de cada una de ellas será de 30 días de salario base más antigüedad.

El período de devengo será el siguiente:

- Verano: Del 1 de enero al 30 de junio. Con fecha de abono el 15 de julio.
- Navidad: Del 1 de julio al 31 de diciembre. Con fecha de abono el día 22 de diciembre.

Artículo 25.º Bonos anuales.

Se establece unos bonos anuales para la plantilla adscrita al servicio de estacionamiento regulado consistente en el 2,66 % de la recaudación anual de la zona azul. El reparto de la citada cantidad será a partes iguales entre toda la plantilla y, en su caso, proporcional al período trabajado en la empresa.

Para el encargado/a y el oficial/a de mantenimiento se establece un 0,01 % adicional.

Este bono anual será pagadero antes del 1 de junio del año siguiente a su devengo.

CAPÍTULO IV.– MEJORAS SOCIALES

Artículo 26.º Complementos por I.T.

En aquellos casos en que el personal sea declarado en situación de incapacidad temporal a través de la emisión de parte de baja por su correspondiente facultativo, y habiéndose justificado mediante la aportación del mismo, EMISALBA garantizará el complemento de las prestaciones, de acuerdo con los siguientes límites:

a) En el caso de que la incapacidad temporal derive de contingencias comunes:

a.1.– Durante los tres primeros días: Se reconocerá un complemento retributivo del 50 % de las retribuciones que se venían percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

a.2.– Desde el día cuarto hasta el vigésimo (ambos inclusive): Se reconocerá un complemento que sumado a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social sea equivalente al 75 % de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

a.3.– A partir del vigesimoprimer día (inclusive): Se le reconocerá un complemento que sumado a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social sea equivalente al 100 % de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad. En el caso de que en el día que se produzca la baja laboral se haya completado la totalidad o parte de la jornada, y tras la comprobación correspondiente, los efectos económicos de la misma serán a partir del día siguiente.

b) En el caso de que la incapacidad temporal derive de contingencias profesionales: La prestación reconocida por la Seguridad Social será complementada desde el primer día hasta alcanzar el 100 % de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

Además de los supuestos de hospitalización e intervención quirúrgica, las enfermedades graves recogidas

en el listado anexo del RD 1148/2011, del 29 de julio, así como las enfermedades recogidas en el anexo del Real Decreto 2210/1995 del 28 de diciembre, con excepción de la gripe, con carácter excepcional y debidamente justificado, darán derecho a un complemento hasta alcanzar el 100 % de las retribuciones que vinieran disfrutando en cada momento.

También tendrán la misma consideración los supuestos siguientes:

- Infarto (miocardio, cerebral, etc.).
- Los procesos de incapacidad temporal que impliquen tratamientos de radioterapia o quimioterapia, así como los que tengan inicio durante el estado de gestación, aun cuando no den lugar a una situación de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia.

De oficio o a solicitud de la persona interesada de que se inicie un expediente de averiguación de causas, y tras la tramitación del procedimiento correspondiente, se determinará si la incapacidad tiene su origen en una de las situaciones que garantizaron el 100 % de retribuciones, y en caso de que así se concluya, se reintegrarán las cantidades no abonadas desde el inicio de la incapacidad temporal.

A estos efectos serán consideradas las retribuciones fijas y periódicas y, en ningún caso, aquellas con carácter variable como puedan ser la realización de servicios extraordinarios.

El personal dispondrá de un total de cuatro días de ausencia al año por enfermedad o accidente que no den lugar a una situación de incapacidad temporal, de los cuales solo tres podrán ser consecutivos, siempre que estén motivados y debidamente justificados.

Los días de ausencia que superen dicho límite, comportarán la deducción de retribuciones del 50 %. Cuando la indisposición se produzca durante el transcurso de la jornada laboral, los efectos económicos, si los hubiera, serán a partir del día siguiente. Cuando se incumpla la obligación, derivada de las previsiones del régimen público de la Seguridad Social que resulte de aplicación, de presentar en plazo el correspondiente parte de baja, se aplicará lo previsto para las ausencias no justificadas al trabajo en el presente artículo.

Creación de un fondo social. La dotación presupuestaria del fondo será de 3.000 euros/año.

1.º Personas beneficiarias: Tendrán derecho a la ayuda económica regulada en este artículo:

- Todo el personal ya sea fijo o temporal.
- Sus cónyuges, parejas de hecho y descendientes e hijos/as que convivan y que no hayan estado de alta en ningún régimen de la Seguridad Social ni mutualismo que lo sustituya, durante más de 6 meses, durante el año natural anterior a la fecha de registro de su solicitud.

2.º Prestaciones del fondo sujetas a presentación de factura: Las ayudas económicas con cargo a este fondo se destinarán a cubrir los gastos por enfermedad no cubiertos por el Servicio Público de Salud, que se destinen al tratamiento o restablecimiento de la salud de las personas beneficiarias mediante prescripción facultativa, originados exclusivamente por la adquisición de los productos y/o asistencia sanitaria siguientes:

- Oftalmología: Cristales, lentillas y operaciones oftalmológicas correctoras que no cubra el sistema público de salud.
- Tratamiento odontológico.
- Artículos ortopédicos: Corsés, plantillas ortopédicas, infiltraciones, etc.
- Adquisición y reparación de audífonos e implantes cocleares.

3.º Requisitos de la solicitud, de la factura y documentación complementaria: Las solicitudes se presentarán en el registro de EMISALBA, el cual podrá requerir aquella documentación justificativa complementaria que considere necesaria. Para tener derecho a las prestaciones a que se refiere el apartado anterior, a la solicitud deberá acompañarse factura, que deberá ser original, sin perjuicio de que el interesado solicite la expedición de una copia compulsada de la misma, con el fin de demostrar ante cualquier persona física o jurídica, que la factura original se encuentra en poder de EMISALBA. Se denegarán, por caducidad de la factura, las solicitudes cuya fecha de registro exceda en 3 meses la de la factura presentada, así como todas aquellas facturas que no vengan expresadas en euros. En el caso de gafas, la factura deberá detallar el importe neto del precio de los cristales, excluida la montura. De la solicitud sea el cónyuge, pareja de hecho o descendiente, a la solicitud deberá adjuntarse, en cualquier caso, documentación suficiente que acredite la situación familiar (certificado de convivencia, fotocopia de IRPF, o libro de familia) y si además hubiera estado en condiciones de trabajar legalmente (16 años) durante el año anterior a la fecha de la solicitud, deberá adjuntar informe de vida laboral actualizada.

4.º Cálculo de la ayuda: La ayuda se calculará aplicando un porcentaje fijo del 75 % sobre el importe de las facturas originales válidamente emitidas. Cada trabajador podrá percibir anualmente como máximo, con cargo al fondo de asistencia, una cantidad que se determinará en función de las retribuciones brutas percibidas por la persona trabajadora durante el año anterior a la fecha de solicitud, incluidos todos los complementos extra salariales. A estos efectos se considerará renta bruta anual la que figure como tal en el certificado anual de ingresos y retenciones a cuenta del IRPF expedido por EMISALBA.

Rendimientos brutos del trabajo personal**Importe máximo anual en €**

Hasta 20.000 €	300 €
De 20.001 € en adelante	250 €

Si al empleado no se le hubiera expedido certificado de retenciones en el año anterior, por no haber tenido relación de servicios con EMISALBA, el importe máximo anual correspondiente se determinará en función de las retribuciones brutas de la primera mensualidad. El importe máximo anual anterior se reducirá proporcionalmente en función del tiempo trabajado durante el año natural. Todas las ayudas económicas contempladas en este artículo se abonan con cargo al fondo de asistencia del año al que corresponda la fecha de la solicitud, aunque la factura corresponda al ejercicio anterior. Agotado el presupuesto se acumularán las solicitudes para el ejercicio siguiente.

5.º Simultaneidad de ayudas: En el caso de que otra Administración Pública u organismo financie, en todo o en parte, alguna de las prestaciones de este fondo, la persona trabajadora deberá solicitar primeramente la subvención a estas entidades, debiendo adjuntar copia de dicha solicitud a la presentada en EMISALBA a fin de evitar la prescripción por el transcurso de tres meses, debiendo justificar posteriormente la parte financiada por la Administración para poder beneficiarse, en su caso, de la ayuda del EMISALBA. En este caso recibirá con cargo a este fondo la diferencia entre la ayuda que le correspondería si EMISALBA financiara el 75 % de la factura y la ayuda abonada por la Administración, siempre que dicha diferencia sea positiva.

6.º Ayuda por minusvalía: Se establece una ayuda económica por minusvalía a la que causarán derecho las personas trabajadoras y sus cónyuges, parejas de hecho y descendientes en línea directa que convivan y que no obtengan otros rendimientos que los procedentes de prestaciones públicas derivadas de su condición de persona con minusvalía, que tengan un grado de minusvalía igual o superior al 65 %. La ayuda se abonará una vez al año, previa solicitud y consistirá en una cantidad equivalente al importe máximo anual a que se refiere la escala anterior, según el tramo de la misma en que se encuentre la persona trabajadora. La condición de persona con discapacidad se acreditará mediante certificado expedido por el órgano competente de la Comunidad Autónoma o IMSERSO.

Artículo 27.º Préstamos reintegrables.

El personal en la empresa, podrá solicitar de esta un préstamo en concepto de anticipo reintegrable por un máximo de 3.000 euros. La amortización del anticipo reintegrable, se efectuará en un período de 12 meses. En ningún caso, los préstamos solicitados por el personal, en su conjunto, podrá exceder de 12.000 euros.

Artículo 28.º Conflictos con los usuarios.

En caso de conflictos que adquieran estado judicial de empleados de la empresa con usuarios del servicio, con motivo de este, aquella proporcionará abogado y procurador, y sufragará los gastos que estos originen, para que defienda al trabajador o personal implicados.

Artículo 29.º Ropa de trabajo.

Se entregará al personal como dotación de ropa de trabajo las siguientes prendas, de uso obligatorio, con la periodicidad que se detalla.

Relación de artículos:

- A.– Prenda de abrigo desmontable de triple uso (1 cada 4 años).
- B.– Polo manga larga (2 el primer año + 1 anual).
- C.– Polo manga corta (3 el primer año + 1 anual).
- D.– Camiseta térmica interior (1 anual).
- E.– Pantalón todo tiempo desmontable (2 el primer año + 1 anual).
- F.– Bufanda tubular (1 cada 4 años).
- G.– Guante impermeable y anti-frío (1 cada 4 años).
- H.– Calcetines verano e invierno (4 + 4 anual)



I.– Calzado: 1 verano; 1 invierno; 1 bota invierno cada 3 años.

J.– Emblemas velcro (4 cada 4 años).

K.– Gorra: 1 para verano y 1 de invierno cada 2 años.

L.– Cinturón de nailon de uniforme, cada 3 años.

Artículo 30.º Seguro de accidente.

La empresa efectuará la contratación de un seguro colectivo de accidentes, a fin de garantizar a todo el personal de su plantilla los siguientes riesgos y capitales:

30.922,00 euros, para los supuestos de muerte derivada de accidente de trabajo.

34.014,00 euros, para los casos de invalidez permanente, total o absoluta, derivada de accidentes de trabajo.

La contratación del seguro tendrá carácter obligado para la empresa afectada por el Convenio, convirtiéndose en auto aseguradora en el supuesto de no concertarlo.

Se entregará una copia de la póliza a cada trabajador/a junto con las condiciones del seguro de accidentes.

Artículo 31.º Gratificación por permanencia.

Con fundamento en el artículo 26.1 del Estatuto de los Trabajadores, se establece una gratificación de carácter salarial por permanencia, para aquel personal, con una antigüedad mínima en la empresa de 10 años, que decida extinguir voluntariamente su relación laboral una vez cumplidos los 60 años y antes de cumplir 65 años.

Esta gratificación indemnizatoria se calculará en función de la base de cotización por contingencias comunes, conforme al promedio de los tres meses anteriores a la fecha de la baja, se abonarán de una vez, siendo su cuantía la siguiente:

- 60 años 12 mensualidades
- 61 años 10 mensualidades
- 62 años 8 mensualidades
- 63 años 6 mensualidades
- 64 años 5 mensualidades

CAPÍTULO V.– DERECHOS DE REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL Y SINDICALES

Artículo 32.º Seguridad e higiene y salud laboral.

Las funciones atribuidas por Ley al Comité de Seguridad e Higiene pasarán a ser competencia exclusiva del Comité de Seguridad y Salud o, en su caso, de los Delegados/as de Prevención.

Artículo 33.º Crédito horario.

El Delegado/a de Personal, sin rebasar el máximo legal, podrá acumular las horas sindicales que le correspondan en un período de un año y consumir las mismas según las necesidades de su representación, siempre dentro del año natural.

Artículo 34.º Derecho de asamblea.

Se tendrá derecho a efectuar al mes, una asamblea de una hora de duración dentro de las horas de trabajo y en los locales de la empresa. Fuera de las horas de trabajo se efectuarán cuantas sean necesarias. La celebración de las asambleas deberá preavisarse a la dirección de la empresa con una antelación mínima de 24 horas.

CAPÍTULO VI.– IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y PROTOCOLOS CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

Artículo 35.º Igualdad de oportunidades y no discriminación.

Las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de la necesidad de seguir avanzando en la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral, e incidir en la igualdad de trato y no discriminación de género, así como en la eliminación de estereotipos, fomentando el igual valor de hombres y mujeres en todos los ámbitos, se comprometen a adoptar las medidas que se estimen necesarias y acuerdan llevar a cabo diferentes actuaciones en base a los siguientes principios:

– Promover la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades en la empresa en cuanto al acceso al empleo, a la formación y reciclaje profesional, a la promoción, a la protección a la maternidad y en las condiciones de trabajo, a la igualdad en el trabajo, eliminando toda discriminación directa/indirecta, así como a la no discriminación salarial por razón de sexo.

– Prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación, directa o indirecta.

– Identificar conjuntamente líneas de actuación e impulsar y desarrollar acciones concretas en esta materia.

– Impulsar una presencia equilibrada de la mujer en los ámbitos de la empresa. La empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptará las medidas necesarias para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Toda vez que EMISALBA, S.A. es un medio propio e instrumental del Ayuntamiento de Albacete, las partes firmantes del presente Convenio se adhieren al Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Albacete en el que se establecen las correspondientes medidas de aplicación en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación.

Artículo 36.º Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Las partes firmantes del presente Convenio manifiestan su rotundo rechazo ante cualquier comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual, comprometiéndose a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.

A estos efectos se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual no deseado, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Se considerará en todo caso discriminatorio, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

En la empresa se establecen las siguientes medidas:

- Garantizar los canales de denuncia en casos de denuncia por acoso por razón de sexo y sexual y tratamiento confidencial de los mismos.
- Establecer acciones informativas y de sensibilización para la lucha contra el acoso.
- Que las personas dentro de la empresa que se responsabilicen de la tramitación de denuncias por acoso sexual tengan la formación adecuada.

Protocolo de actuación en los casos de acoso sexual o por razón de sexo:

Este procedimiento funcionará con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, se establece un protocolo de actuación, como procedimiento interno e informal, que se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante el jefe inmediatamente superior o la dirección de la empresa. La denuncia podrá ser presentada directamente por la persona afectada o a través de su representación sindical con la descripción lo más detallada posible de las conductas o incidentes de las que hubiera sido objeto y dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto. Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada. En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos.

Durante este proceso, que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de diez días, guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas. El procedimiento ha de ser ágil y rápido, otorgar credibilidad y proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectada. En el caso de producirse el acoso sexual o por razón de sexo darán lugar a las sanciones disciplinarias oportunas. Se considerarán como falta muy grave el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Empresa Municipal de Infraestructuras y Servicios de Albacete, S.A.

Tabla salarial del personal adscrito al servicio de estacionamiento limitado y controlado de vehículos mediante expendedores de tiques en la ciudad de Albacete

Categoría	Salario base	Salario base (mes 30 días)	Plus de calidad (26 días mes)	Plus de mantenimiento	Plus recaudación
Encargado/a	47,15 €	1.414,49 €	521,86 €	265,55 €	
Of. 1ª Mantenimiento	43,52 €	1.305,61 €	208,43 €	53,07 €	78,50 €
Controlador/a	40,62 €	1.218,63 €	81,35 €	26,53 €	
Controlador/a-Técnico Recaudador	40,62 €	1.218,63 €	81,35 €	26,53 €	78,50 €