



SECCIÓN SEGUNDA. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA

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

CONVENIO COLECTIVO “EMPRESA MUNICIPAL DE INFRAESTRUCTURAS Y SERVICIOS DE ALBACETE, S.A. (ESTACIÓN DE AUTOBUSES DE LA CIUDAD DE ALBACETE)”

Visto: El texto del Convenio Colectivo de “Empresa Municipal de Infraestructuras y Servicios de Albacete, S.A. (Estación de Autobuses de la ciudad de Albacete)” con código de convenio 02000981012003 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 los artículos 3.d) y 13.2 del Decreto 81/2015, de 14 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 Dirección 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. (Estación de Autobuses de la ciudad de Albacete)”, 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 entre la Empresa Municipal de Infraestructuras y Servicios de Albacete, S.A., encargada de la gestión de la estación de autobuses de la ciudad de Albacete y la representación de los trabajadores que figuran adscritos a dicho servicio

Capítulo I.– Normas generales

Artículo 1.º Ámbito de aplicación: Personal, funcional y territorial.

Artículo 2.º Vigencia.

Artículo 3.º Duración.

Artículo 4.º Vinculación a la totalidad.

Artículo 5.º Absorción y compensación.

Artículo 6.º Garantía “de personal”. Derechos adquiridos.

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 y calendario laboral

Artículo 15.º Licencias y permisos.

Artículo 16.º Licencias especiales.

Artículo 17.º Licencias no retribuidas.

Artículo 18.º Excedencias.

Artículo 19.º Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Capítulo III.– Condiciones económicas

Artículo 20.º Salario.

Artículo 21.º Antigüedad.



- Artículo 22.º Plus convenio.
- Artículo 23.º Plus quebranto de moneda.
- Artículo 24.º Gratificaciones extraordinarias.
- Artículo 26.º Plus de trabajo en domingos y festivos.
- Artículo 27.º Horas extraordinarias.
- Artículo 28.º Bonus anual.
- Artículo 29.º Otros pluses.
- Artículo 30.º Complementos por I.T.
- Artículo 31.º Préstamos reintegrables.
- Artículo 32.º Conflictos con los usuarios.
- Artículo 33.º Ropa de trabajo.
- Artículo 34.º Seguro de accidente.
- Artículo 35.º Gratificación por permanencia.
- Artículo 36.º Seguridad e higiene y salud laboral.
- Artículo 37.º Crédito horario.
- Artículo 38.º Derecho de asamblea.
- Artículo 39.º Derecho supletorio.

CAPÍTULO I .– NORMAS GENERALES

Artículo 1.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.”, encargada de la gestión de la Estación de Autobuses de Albacete.

Artículo 2.º Vigencia.

El Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día de su firma, excepto los conceptos económicos que se retrotraerán al 1 de enero de 2018.

Artículo 3.º Duración.

La duración de este Convenio será de 4 años y se extenderá del 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 4.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 5.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 consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, 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 6.º Garantía “de personal”. Derechos adquiridos.

Se respetarán las condiciones superiores pactadas a título personal que estén establecidas al entrar en vigor el presente Convenio y que, con carácter global, excedan del mismo en cómputo anual.

Artículo 7.º Comisión Paritaria.



Se constituye una Comisión Paritaria en el presente Convenio, compuesta por la representación de la empresa y la representación de los trabajadores, pudiendo ambas partes contar con los asesores que estimen necesarios.

Las partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran originarse como consecuencia de la interpretación y aplicación del presente Convenio, al objeto de que la misma emita informe y tome acuerdo antes de entablar reclamación ante los organismos correspondientes.

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 provincial para el sector de Transportes en General de la provincia de Albacete.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 85.3 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 los 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 esta adhesión, las partes firmantes del Convenio acuerdan la resolución de conflictos laborales que afectan a trabajadores 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 de personal. En idénticos términos, igualmente, se hace constar expresamente 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:

Director.- Son funciones del director las siguientes: Ejecutar y cumplir los acuerdos del Consejo de Administración. Dirigir e inspeccionar todas las actividades de la sociedad, de conformidad con las directrices del Consejo de Administración. Asistir a todas las sesiones del Consejo de Administración, con voz y sin voto. Preparar las cuentas anuales y presupuestos económicos de la Sociedad. Velar por el buen funcionamiento de las instalaciones. Representar administrativamente a la sociedad. Ejercer la dirección y la potestad disciplinaria del personal de la sociedad, según las directrices marcadas por el Consejo de Administración. Las demás que el Consejo de Administración le confiera.

Encargado general.- Es la persona designada por la empresa, que tiene a su cargo el personal operario cuyos trabajos dirige, supervisa y coordina. Posee conocimientos completos de la actividad y dotes de mando suficientes para alcanzar los objetivos emanados de la dirección de la empresa.

Administrativo.- Las funciones definidas para el grupo profesional de Administrativo son a título enunciativo, pudiendo realizar otras tareas que se corresponden con el grupo profesional, adaptándose a las nuevas tecnologías que se puedan desarrollar en un futuro para el mejor funcionamiento de los servicios prestados por la empresa. El grupo profesional de Administrativo tiene, entre otras, las siguientes funciones: Tareas administrativas de trámite y colaboración, manejo de máquinas de escritura, de cálculo y de pantallas, impresoras de ordenador situadas en la unidad o servicio al que esté adscrito. Operaciones de cobro y pago, si estuviera adscrito a servicios que requieran estos trabajos. Elaboración de informes sobre su competencia cuando les sean requeridos por un órgano superior.

Factor.- Las funciones definidas para el grupo profesional de Factor son a título enunciativo, pudiendo

realizar otras tareas que se corresponden con el grupo profesional, adaptándose a las nuevas tecnologías que se puedan desarrollar en un futuro para el mejor funcionamiento de los servicios prestados por la empresa. El grupo profesional de Factor tiene, entre otras, las siguientes funciones: Servicio de información, control del tráfico, servicio de megafonía, vigilancia, control del funcionamiento de las instalaciones, servicios de consignación y gasóleo. En general, todas aquellas funciones que vienen realizando desde que fueron contratados dichos factores.

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 de los trabajadores 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 necesarios cubrir, se constituirá una comisión entre la empresa y los representantes de los trabajadores, que determinará el sistema de cobertura y las bases de la misma.

Para aquellas plazas que deban cubrirse con efectivos de personal externo 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.

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 podrán celebrarse con una duración máxima de doce meses, dentro de un período de dieciocho meses contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas, en todo caso se ajustarán en todo conforme a la legislación vigente.

Los criterios objetivos con los que actuará en todo momento la comisión formada por la empresa y los representantes de los trabajadores que determinen estos procedimientos a seguir en la contratación de personal será la siguiente:

Para la contratación de personal interino, que no tenga el carácter de fijo se constituirá la comisión, que determinará el sistema de cobertura y las bases de la misma que valorará la experiencia en el puesto de trabajo.

Para cubrir la plaza de carácter fijo se utilizará en primer lugar la vía de promoción interna, si existiese personal cualificado para el desempeñar el puesto, y las que no pudieron cubrirse se haría con efectivos de personal externo mediante oferta de empleo público, precedida 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 de los trabajadores 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 de los trabajadores 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 de los trabajadores, 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.

Se contemplará la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, reflejada en el calendario laboral, respetando en todo caso, los mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley.

El régimen de trabajo será a turnos rotativos de mañanas, tardes e información. La jornada de trabajo efectiva, deberá ser realizada por cada trabajador 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 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 del contrato entre la empresa y el Excelentísimo 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 de los trabajadores, 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.

Los trabajadores tendrán derecho a una pausa de 30 minutos dentro de la jornada laboral, siempre que dicha jornada tenga una duración continuada de al menos 5 horas, siendo sustituido entonces, obligatoriamente, por el otro trabajador que se encuentre en el turno de información, a fin de que la Estación de Autobuses no se quede sin servicio. Los excesos o defectos en la duración horaria de la jornada semanal, se compensarán de acuerdo con el calendario laboral existente en el centro de trabajo y dentro de los límites establecidos en la ley.

Podrán darse cambios de turno entre trabajadores de idéntica categoría y, en su caso, especialidad y régimen de trabajo de un mismo centro o servicio:

a) A instancia de la Gerencia por necesidades motivadas del servicio y previo acuerdo y comunicación escrita a los trabajadores afectados. Dichos cambios de turno se efectuarán conforme a criterios de distribución equilibrada entre los trabajadores del centro o servicio. Si como consecuencia de una orden de cambio de turno, el trabajador debe acudir a su puesto en un día previsto como descanso en su cuadrante de turnos, tendrá derecho a disfrutar de otro día de descanso compensatorio.

b) A petición escrita de los trabajadores, siempre que lo permitan las necesidades del servicio y sin que ello pueda suponer, en ningún caso, desvirtuar el sistema de turnos establecido en el centro. La denegación, en su caso, deberá ser motivada.

Artículo 14.º Vacaciones y calendario laboral.

Todo personal, afecto al presente Convenio, disfrutará de 22 días laborables de vacaciones retribuidas o la parte proporcional que 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

El trabajador conocerá las fechas que le corresponde dos meses antes, al menos, del comienzo de sus vacaciones. Antes de finalizar el primer trimestre del año, deberá quedar expuesto en el tablón de anuncios el calendario laboral [vacaciones, jornadas, fiestas, que podrá ser variado por causa motivada del servicio (enfermedades, licencias, permisos, etc.)]. La distribución de la jornada y la fijación de los horarios de trabajo se realizarán mediante el calendario laboral que habrá de respetar, en todo caso, el marco establecido en el presente Convenio Colectivo y que contendrá lo siguiente: Distribución diaria de la jornada, descanso semanal, turnos de trabajo en su caso, horarios de trabajo, vacaciones, días de libranza en su caso.

Cuando el 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 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.

Artículo 15.º Licencias y permisos.

1. A salvo de que, legalmente, se establezcan otras 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.

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, 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 libraré 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 dividir 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) Los trabajadores tendrán derecho a 8 días de licencia por asuntos propios, los cuales deberán ser comunicados a la empresa con al menos diez 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 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 municipal 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 ésta 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 pre adoptivo 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.

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 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 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, podrá concederse un permiso de 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 considerará 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
	Segundo grado	– En línea directa: Abuelos y nietos – En línea colateral: Hermanos
Afinidad	Primer grado	Cónyuge, suegros e hijos políticos
	Segundo grado	– En línea directa: Abuelos del cónyuge y nietos – En línea colateral: Hermanos del cónyuge y cónyuge del hermano

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 la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho 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 del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el 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, 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 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 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 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 pre adoptivo, 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 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. Durante los dos 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.

Artículo 19.º Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

La prevención partirá de la no existencia de elementos discriminatorios o sexistas que tienden a reforzar las actitudes acosadoras. Se analizarán los elementos que puedan estar presentes en las zonas de trabajo y zonas comunes y que puedan crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, la empresa negociará con la representación sindical, un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios:

- a) El compromiso de la empresa municipal de Infraestructuras y Servicios de Albacete, S.A., de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
- d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.

Se asegurará el conocimiento a todo el personal del protocolo de “acoso sexual y acoso por razón de sexo”.

Todos los trabajadores de EMISALBA deben el respeto a la legalidad, a la integridad ética y a los Derechos Humanos, y al amparo de las directivas del Parlamento y el Consejo de la Unión Europea relativas a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo, y según también se recoge en la Ley

Orgánica 3/2007 del Estado Español del 22 de marzo para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, y para la más eficaz protección de los empleados ante presuntas situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el entorno de trabajo, se hace necesario adoptar un protocolo de actuación, al objeto de investigar las denuncias y tomar las medidas correspondientes, si procediera.

Es por lo anterior Emisalba declara que es de aplicación el protocolo para la prevención del acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo del Ayuntamiento de Albacete.

CAPÍTULO III.- CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 20.º Salario.

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

Artículo 21.º Antigüedad.

Todos los trabajadores fijos comprendidos en este Convenio disfrutarán, como complemento personal de antigüedad, de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados a esta empresa, consistente como máximo en dos bienios al 5 % y cinco quinquenios al 10 %, calculados sobre el salario base de cada categoría.

Artículo 22.º Plus convenio.

Se establece un plus convenio cotizable a la Seguridad Social cuya cuantía para cada una de las categorías profesionales se determina igualmente en la tabla anexa al Convenio, dicho plus se devengará exclusivamente por día efectivo de trabajo, no teniendo incidencia alguna para el cálculo de la antigüedad.

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

Artículo 23.º Plus quebranto de moneda.

La categoría profesional de administrativo, por sus funciones de cajero, percibirá mensualmente un plus de quebranto, equivalente al 15 % del salario base.

Artículo 24.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 Otros puestos de trabajo.

Los trabajadores, excepto el Director, que realicen la labor de suministrar combustible y gestionen la estación de servicio, percibirán el 20 % de las comisiones abonadas por el suministrador a la empresa al efectuar la compra de gasóleo.

Para la correcta determinación de los mismos, los trabajadores estarán en conocimiento del importe de dichas comisiones.

Artículo 26.º Plus de trabajo en domingos y festivos.

Para el año 2019, por la realización de trabajo en domingos y festivos (en los dos turnos), será de 32,94 euros por turno. En los años sucesivos se incrementará en la proporción en que se incremente el salario base.

Artículo 27.º Horas extraordinarias.

En el año 2019, el precio de la hora extra para todos los trabajadores de esta empresa, será de 19,77 euros/hora.

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

Artículo 28.º Bonus anual.

Se establece un bonus anual para todo el personal consistente en el 0,9 % de los ingresos obtenidos en el encargo de gestión de la estación de autobuses. El reparto de la citada cantidad será proporcional al salario base y, en su caso, proporcional al período trabajado en la empresa.

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

Artículo 29.º Otros pluses.

Se establece un plus para los trabajadores que realicen funciones en este servicio y en el servicio de estacionamiento regulado, según acuerdo del Consejo de Administración de fecha 05/02/02, y mientras realicen ambas funciones, por un importe en el año 2019 de 345,68 euros/mes al Oficial 1.º Administrativo.

En los años sucesivos se incrementará en la proporción en que se incremente el Convenio Colectivo. Así mismo se establece un plus para el Encargado General que realiza también otras funciones (Inspección Transporte Urbano), según acuerdo del Consejo de Administración de fecha 5/2/02, por un importe de 267,48 euros/mes. En los años sucesivos se incrementará en la proporción en que se incremente el convenio colectivo.

Artículo 30.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 vigésimo primer 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, de 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 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 1.000 euros.

1.º Personas beneficiarias:

Tendrán derecho a la ayuda económica regulada en este artículo:

a) Todo el personal ya sea fijo o temporal.

b) 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.

Cuando la persona beneficiaria 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 recta 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 31.º Préstamos reintegrables.

El personal en la empresa, podrá solicitar de esta un préstamo en concepto de anticipo reintegrable por un máximo de 2.400 euros.

La amortización del anticipo reintegrable, se efectuará en un período de 12 meses.

En ningún caso, los préstamos solicitados por los trabajadores, en su conjunto, podrá exceder de 4.800 euros.

Artículo 32.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 trabajadores implicados.

Artículo 33.º Ropa de trabajo.

Se entregará a los trabajadores como dotación de ropa de trabajo, las siguientes prendas, de uso obligatorio, con la periodicidad que se detalla:

Anualmente

VERANO

- Dos pantalones
- Dos camisas
- Un par de zapatos

INVIERNO

- Dos pantalones
- Dos camisas
- Un jersey
- Un par de zapatos

Bienalmente

- Una chaqueta o cazadora.

Artículo 34.º Seguro de accidente.

La empresa efectuará la contratación de un seguro colectivo de accidentes, o la revisión del seguro que tuvieran con anterioridad, 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 accidente 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.

Artículo 35.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 aquellos trabajadores, con una antigüedad mínima en la empresas de 10 años, que decidan extinguir voluntariamente su relación laboral una vez cumplido los 60 años y antes de cumplir 65 años.

Esta gratificación indemnizatoria se calculará en función de la base de cotización por contingencias comu-



nes, 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

Artículo 36.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 de Prevención.

La empresa afectada por el presente Convenio se comprometen a tener hechos los planes de prevención antes de la finalización de la vigencia del mismo.

Artículo 37.º Crédito horario.

El Delegado 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 38.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 deberán preavisarse a la dirección de la empresa con una antelación mínima de 24 horas.

Artículo 39.º Derecho supletorio.

En lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza laboral de transporte o Acuerdo Marco que la sustituya y demás normas de pertinente aplicación.

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

Tabla salarial del personal adscrito al servicio de la Estación de Autobuses de Albacete

Categoría	Salario base	Plus Convenio
Encargado	1.311,22 €	382,08 €
Of. Administrativo	1.230,73 €	365,97 €
Factor (más 29 años empresa)	1.188,80 €	359,55 €
Factor (menos 29 años empresa)	1.188,80 €	339,77 €

Albacete, 22 de mayo de 2019.–El Director Provincial, Nicolás Merino Azorí.

9.567