

## I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

### 3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empresa, Empleo, Universidades y Portavocía

**3853 Resolución de la Dirección General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio colectivo de la empresa Urbanizadora Municipal, S. A.**

Visto el expediente de convenio colectivo de trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

**Resuelvo:**

**Primero.-** Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de Convenio con número de expediente 30/01/0063/2021; denominado Urbanizadora Municipal, S. A.; código de convenio nº 30104031012021; ámbito Empresa; suscrito con fecha 02/03/2021 por la comisión negociadora.

**Segundo.-** Notificar la presente resolución a la comisión negociadora del acuerdo.

**Tercero.-** Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, 18 de mayo de 2021—El Director General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, Diego Barnuevo Ruiz.

**Convenio franja del servicio público de estacionamiento limitado y controlado mediante expendedores de tickets en las vías públicas de la ciudad de Murcia (Servicio ORA) en la empresa Urbanizadora Municipal Sociedad Anónima (URBAMUSA)**

**Capítulo I.- Disposiciones generales**

**Art. 1.º- Partes signatarias**

Son partes firmantes del presente convenio el Director Gerente de URBAMUSA y por la Representación Legal de los Trabajadores, representantes de las secciones sindicales U.G.T y CC.OO.

Ambas partes se consideran legitimadas para negociar este convenio.

**Art. 2.º- Ámbito de aplicación, personal, funcional y territorial**

El presente convenio colectivo, será de aplicación únicamente al personal adscrito al servicio de Estacionamiento limitado y controlado mediante expendedores de tickets (servicio ORA) del municipio de Murcia, no siendo de aplicación al resto de relaciones laborales existentes en la empresa.

**Art. 3.º- Vigencia**

El Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día de su firma, excepto en aquellas materias en que expresamente se disponga lo contrario.

Los conceptos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2021.

**Art. 4.º- Duración y prórroga**

La duración del presente convenio será de tres años y se extenderá del 1 de Enero de 2021 al 31 de Diciembre de 2023.

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.

**Art. 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 aprobará alguno de los pactos contenidos en el presente Convenio, este quedará sin eficacia práctica, debiendo ser reconsiderado en su totalidad.

**Art. 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 que puedan producirse en un futuro quedaran sometidos a los incrementos que se dispongan en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año para trabajadores al servicio de las administraciones públicas, no siendo de aplicación lo dispuesto en otras disposiciones legales o convencionales.

En consecuencia, el incremento salarial para el año 2021 será del 0'9% según lo publicado en la LPGE para 2021.

**Art. 7.º- Garantía 'AD PERSONAM'/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.

**Art. 8.º- Comisión Paritaria**

Las partes acuerdan la constitución de la Comisión Paritaria del presente convenio que estará formada por seis miembros (como máximo), tres designados por la empresa y tres en representación de los trabajadores, pudiendo ambas partes contar con los asesores que estimen necesarios; al objeto de que la misma emita informe antes de entablar reclamación ante los Organismos correspondientes.

Las funciones y competencias de la comisión paritaria serán las siguientes:

- Conocimiento y resolución de cuantas cuestiones en materia de aplicación e interpretación del Convenio le sean sometidas.

- Las de mediación, arbitraje y conciliación de los conflictos individuales y colectivos que les sean sometidos.

- Interpretación y aplicación de lo pactado en el presente convenio franja.

- Seguimiento de los acuerdos alcanzados.

- Inaplicación de las condiciones establecidas en el presente convenio franja.

Para garantizar la rapidez y efectividad de la Comisión Paritaria y la salvaguarda de los derechos afectados, se establecen los siguientes procedimientos y plazos de actuación de la misma:

- La correspondiente información, comunicación y/o solicitud de intervención de la Comisión Paritaria se enviará por cualquier vía que acredite fehacientemente dicha comunicación, por cualquier firmante del presente convenio (empresa o representación de trabajadores).

- Recibida dicha información, comunicación y/o solicitud de intervención dirigida a la Comisión Paritaria, ésta se reunirá para su consideración en el plazo de diez días desde la recepción. A tal efecto, se dará traslado de la comunicación a los trabajadores miembros de dicha comisión.

- Podrán participar las personas designadas por la Comisión Negociadora en la constitución de la Comisión Paritaria.

- Si una vez reunida la Comisión Paritaria, se mantuvieran las discrepancias en el seno de dicha Comisión o, cumplido dicho término, la Comisión Paritaria no se hubiese reunido, las partes se someterán a los sistemas no judiciales de solución de conflictos correspondientes.

- Se entenderá válidamente constituida la Comisión cuando asista la mayoría de cada representación.

- Para que tenga validez un acuerdo en el seno de la Comisión, se requerirá el voto favorable de la mayoría de cada representación. De cada reunión se levantará acta, que será firmada por todos los presentes en la misma.

- Las resoluciones de esta comisión tendrán carácter vinculante y decisorio, y constituirán en todo caso un trámite previo antes de ejercitar las acciones correspondientes ante la Jurisdicción Laboral.

- El plazo máximo de resolución será de quince días a contar desde la última reunión de la Comisión Paritaria.

Ante las posibles discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria, las partes se adhieren al III Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en la región de Murcia (ASECMUR-III) como forma de resolver las mismas (BORM nº21, de 27/01/2021), utilizando los procedimientos de conciliación, mediación o arbitraje, sin que ello suponga renunciar a los órganos administrativos y/o

jurisdiccionales. El procedimiento de arbitraje será obligatorio y vinculante solo si ambas partes lo acuerdan para cada caso en concreto.

Además, las partes podrán adaptar o complementar en el convenio, el procedimiento establecido en el III Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en la Región de Murcia (ASECMUR-III), así como los procedimientos establecidos para la Comisión paritaria, para resolver las dudas o discrepancias que puedan surgir en el procedimiento para la inaplicación de las condiciones de trabajo.

A efectos de notificaciones, el domicilio de la comisión paritaria será el de la empresa URBAMUSA, el de la UGT de Murcia, y CC.OO. Murcia.

#### **Art. 9.º- Legislación supletoria**

Para todo lo no previsto en este convenio, le será de aplicación la Legislación Laboral vigente y en especial el R.D. Legislativo 2/2015 de 23 de Octubre, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el V convenio colectivo general de ámbito nacional para el sector de Regulación del Estacionamiento regulado en superficie y retirada y depósito de vehículos de la vía pública.

En caso de que en un futuro el convenio de Ámbito Nacional citado desapareciese, dicho texto se incluiría en el Convenio Colectivo de Empresa vigente en ese momento.

### **Capítulo II.- Condiciones de trabajo**

#### **Art. 10.º- Organización del trabajo**

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la dirección de URBAMUSA, con respecto a las directrices fijadas por el Ayuntamiento, y en especial corresponde a la Empresa fijar sistemas de trabajo, distribución de personal, etc., sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia o información reconocidos a los trabajadores y a sus representantes en el 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.

#### **Art. 11.º- Nuevos contratos y participación sindical en la contratación.**

Se estará a lo dispuesto en la Legislación laboral vigente en cada momento.

#### **Art. 12.º- Subrogación**

Se estará a lo establecido en el Convenio Colectivo General de ámbito estatal para el Sector de Regulación del Estacionamiento Limitado de Vehículos en la Vía Pública, mediante Control Horario y Cumplimiento de las Ordenanzas de Aparcamientos, Capítulo II Artículo. 25 y siguientes; en relación con lo dispuesto en el 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.

#### **Art. 13.º- Jornada de trabajo**

La jornada de trabajo será la siguiente:

Año 2021: 1721

Año 2022: 1721

Año 2023: 1716

La jornada de trabajo efectivo 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 a indicación del Excmo. Ayuntamiento de Murcia.

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 realizadas conforme con los requisitos establecidos en el Art. 41 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 demás disposiciones concordantes.

Los trabajadores tendrán derecho a 15 minutos diarios para 'bocadillo' que se considerará como tiempo efectivamente trabajado.

Los descansos semanales se podrán permutar con otro trabajador, siempre y cuando se comunique por escrito a la empresa con 24 horas de antelación y con la firma de los dos trabajadores afectados.

En el supuesto de que la empresa, por interés de la misma, des programe un día libre a un trabajador, le programara un nuevo descanso dentro de los treinta días siguientes, salvo acuerdo entre las partes.

Durante los días de nochebuena y nochevieja se realizarán dos turnos de trabajo, de manera que trabajará la mitad de la plantilla uno de los días, librando la otra mitad y viceversa, no considerándose tiempo de trabajo la tarde de libranza.

#### **Art. 14.º- Vacaciones**

Todo personal afecto al presente Convenio disfrutará de 31 días naturales de vacaciones retribuidas o la parte proporcional que le corresponda, en función del tiempo de permanencia en la Empresa.

La retribución de las vacaciones comprenderá los conceptos económicos que perciba el trabajador durante un mes normal de trabajo, es decir, salario base, pluses de asistencia, productividad y transporte, y la antigüedad a quién corresponda.

En el supuesto de que coincida con una IT derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo en los apartados 4, 5, y 7 del artículo 48 del ETT, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que corresponda.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal 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.

Las vacaciones se programarán en el primer trimestre de cada año para cada anualidad.

El período de disfrute de las vacaciones será el mes de Agosto, mientras que el Excmo. Ayuntamiento no decida que se regule el citado mes.

#### **Art. 15.º- Licencias y permisos**

El trabajador previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración del salario base, antigüedad y pluses correspondientes, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente, además de los recogidos

expresamente en el art. 37 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y lo establecido en el Convenio Colectivo General de ámbito estatal para el Sector de Regulación del Estacionamiento Limitado de Vehículos en la Vía Pública, mediante Control Horario y Cumplimiento de las Ordenanzas de Aparcamientos, Capítulo VII Artículo. 55 y siguientes:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días en los casos de enfermedad grave, accidente o fallecimiento de parientes, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia, el tiempo será de cinco días.

c) Un día por traslado de domicilio.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

e) Las/os trabajadoras/es, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Podrán, por su voluntad, sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, siendo el máximo de semanas en que se podrá ver incrementado dicho descanso, de dos semanas ininterrumpidas, que se sumaran a las legalmente establecidas por maternidad y/o paternidad.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

En el supuesto que la trabajadora extinguiere el contrato de trabajo antes que su hijo cumpla los 9 meses, la empresa podrá deducir de la liquidación que corresponda a la trabajadora la cuantía correspondiente a los permisos por lactancia no consolidados, disfrutados anticipadamente, que se hayan podido acumular a la suspensión por maternidad legalmente establecida.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

f) Para la visita al médico especialista, o para análisis clínicos, rayos X o cualquier otra prueba que tenga que acudir el propio trabajador, así como, cualquier visita al médico de cabecera iniciadora de estos procesos, el trabajador disfrutará de permiso retribuido por el tiempo necesario, debiendo en todo caso presentar justificante a la Empresa de la asistencia a las visitas y pruebas indicadas.

g) Un día al año para que el trabajador pueda llevar a sus hijos a visitas médicas o especialistas, debiendo en todo caso justificar la ausencia.

h) El trabajador previo aviso por escrito con 48 horas de antelación, podrá ausentarse del trabajo sin derecho a remuneración por un período de uno a tres días al año. Este derecho no podrá ser utilizado simultáneamente por un máximo de dos trabajadores por día.

i) Tres días en caso de hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que se podrán disfrutar en los días siguientes al hecho causal, siempre que continúe la hospitalización, justificando a la empresa debidamente, cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia, el tiempo será de cinco días.

j) Un día por boda de parientes de primer grado y hermanos.

k) Dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

l) Los trabajadores podrán disponer, para atender algún tema personal, de un único plazo de quince días al año sin derecho a retribución. Este permiso no retribuido se podrá solicitar una única vez al año con una antelación mínima de quince días. No podrá disfrutarse este permiso por más del 5% de los trabajadores de cada categoría y turno.

m) Los trabajadores con padecimiento crónico o prescripción médica tuviesen que guardar reposo antes o después de la administración de una dosis medicamentosa, se le concederá media hora a tal efecto, siempre que dicha necesidad se justifique con la oportuna prescripción médica.

A los efectos de lo dispuesto en este artículo, se equiparán las parejas de hecho legalmente acreditadas como tal, al matrimonio, con la sola excepción del apartado a) de este artículo.

#### **Art. 16.º- Maternidad y paternidad**

De conformidad con el epígrafe f) de la Disposición transitoria decimotercera del R.D. Legislativo 2/2015 de 23 de Octubre, texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, y de acuerdo con la aplicación paulatina del artículo 48 en la redacción por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, ***“A partir de 1 de enero de 2021, cada progenitor disfrutará de igual periodo de suspensión del contrato de trabajo, incluyendo seis semanas de permiso obligatorio para cada uno de ellos, siendo de aplicación íntegra la nueva regulación dispuesta en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo”***

El nacimiento, que comprende el parto y cuidado de menor de doce meses, así como la resolución judicial o decisión administrativa en el caso de adopción, da derecho a los progenitores a un periodo de descanso de dieciséis semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas interrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, ampliables por parto múltiple a dieciocho semanas. El período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho.

Con respecto al resto de derechos inherentes a esta situación se estará a lo dispuesto en el R.D. Legislativo 2/2015 de 23 de Octubre, texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo y el Convenio Nacional.

#### **Art. 17.º- Excedencias**

La excedencia podrá ser forzosa o voluntaria. Se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente y en especial al R.D. Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, texto refundido del Estatuto de los Trabajadores Artículo 46 punto 1, en cuanto a la excedencia forzosa.

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.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de hasta dos años para atender al cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe ninguna actividad retribuida.

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.

#### **Art. 18.º- Reconocimiento médico**

Sin perjuicio de cuantas obligaciones y criterios se establecen, en cuanto a vigilancia de la salud, en el Art. 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, las partes acuerdan:

La empresa se obliga a realizar reconocimientos médicos periódicos adecuados al puesto de trabajo de que se trate, a todos los trabajadores a su servicio, que serán de libre aceptación para el trabajador, si bien, a requerimiento de la empresa, deberá firmar la no aceptación cuando renuncie a someterse a dichos reconocimientos.

De este carácter voluntario se exceptuarán todos aquellos que, por el especial riesgo de su trabajo, pueda constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o cuando así esté establecido por una disposición legal.

#### **Art. 19.º- Movilidad funcional**

La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador.

La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente



a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción social. Mediante la negociación colectiva se podrán establecer períodos distintos de los expresados en este artículo a efectos de reclamar la cobertura de vacantes.

El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubiera establecido en convenio colectivo.

### **Capítulo III.- Condiciones económicas**

#### **Art. 20.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.

#### **Art. 21.º- Antigüedad**

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de este Convenio disfrutarán como complemento personal de un aumento periódico, según la siguiente escala:

- A los 2 años cumplidos: 5%
- A los 4 años cumplidos: 10%
- A los 9 años cumplidos: 20%
- A los 14 años cumplidos: 25%
- A los 16 años cumplidos: 30%
- A los 21 años cumplidos: 40%
- A los 25 años cumplidos: 50%
- A los 30 años cumplidos: 60%

La fecha inicial del cómputo de las antigüedades será la del ingreso del trabajador en la Empresa.

El porcentaje de antigüedad se calculará sobre el salario base.

Los aumentos por años de servicio, comenzarán a devengarse a partir del día primero del mes siguiente en que se cumpla.

#### **Art. 22.º- Plus de asistencia**

Se establece un plus de asistencia para el personal afecto por el presente Convenio, en la cuantía señalada en la tabla salarial anexa.

Dicho plus será satisfecho por día efectivamente trabajado.

#### **Art. 23.º- Plus productividad**

Se establece un plus de productividad para el personal afecto por el presente Convenio en la cuantía señalada en la tabla salarial anexa.

Dicho plus será satisfecho por día efectivamente trabajado.

**Art. 24.º- Plus transporte**

Se establece un plus de transporte extrasalarial por la cuantía establecida en la tabla salarial anexa.

Dicho plus será satisfecho por día efectivamente trabajado.

**Art. 25.º- Plus recaudación**

Para el personal que realice el servicio de recaudación de las máquinas expendedoras de tickets, se establece un plus de recaudación por la cuantía establecida en la tabla salarial anexa, o la parte proporcional del mismo en función de los días efectivos trabajados.

**Art. 26.º- Plus de rendimiento**

Se creará un plus denominado Plus de Rendimiento, el cual será establecido por la empresa, con parámetros objetivos y será incorporado al Convenio, tras las correspondientes reuniones en el seno de la Comisión Negociadora en los próximos 3 meses desde la firma del presente Convenio.

**Art. 27.º- Gratificaciones extraordinarias.**

Se establecen tres pagas extraordinarias que tendrán la denominación de Verano, Navidad y Beneficios, 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.

Navidad: Del 1 de julio al 31 de diciembre.

Beneficios: Del 1 de enero al 31 de diciembre.

· La fecha de abono será la siguiente:

Verano: El día 15 de dicho mes.

Navidad: El día 20 de diciembre.

Beneficios: El día 15 de marzo del año siguiente al de su devengo.

Las pagas extras se devengarán día a día, no devengándose en las ausencias injustificadas, ni durante el tiempo de baja por Incapacidad Temporal.

Se podrá solicitar, una vez al año, un anticipo, sobre alguna de las pagas extraordinarias, y hasta un máximo del 75% de su importe.

**Capítulo IV.- Garantías Sindicales****Art. 28.º- Garantías Sindicales**

La Empresa reconoce las atribuciones conferidas al Comité de Empresa y a las Centrales Sindicales representadas en él.

Se pondrá a disposición del Comité de Empresa y de las Centrales Sindicales representadas en el mismo, tablón de anuncios para fines de comunicación con el personal o afiliados. Estas comunicaciones deberán ser claramente identificables en cuanto al origen de la Central emisora.

Para todos los demás derechos sindicales se atenderá en todo momento la normativa vigente y en especial a lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/85, de 2 de Agosto, de Libertad Sindical.

Los delegados de personal podrán acumular bimensualmente sus horas sindicales.

Podrán también acumularse las horas sindicales en un sólo miembro del Comité de Empresa o delegado de personal.

**Art. 29.º- Información al comité de empresa**

En cuanto a la información por expedientes en faltas graves y absentismo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

**Capítulo V.- Mejoras sociales****Art. 30.º- Complementos por I.T.**

## 1.- Enfermedad

La Empresa complementará hasta el 75% del salario bruto mensual desde el día 1 a 9 de la baja. A partir del día 10 se complementará hasta el 100% del salario bruto mensual. Dicho complemento se mantendrá durante la situación de IT salvo que finalice la relación laboral.

## 2.- Accidente

La Empresa complementará hasta el 100% del salario bruto mensual desde el primer día de la baja. Dicho complemento se mantendrá durante la situación de IT salvo que finalice la relación laboral.

Los complementos de I.T citados anteriormente, dejarán de percibirse en los siguientes supuestos:

1.- Agotamiento período máximo de Incapacidad Temporal, mientras no se extinga la relación laboral.

2.- Situación temporal asimilada al alta, para el estudio / propuesta de Incapacidad Laboral (derivada de enfermedad común o accidente de trabajo), y por el período que ésta persista, mientras no se extinga la relación laboral.

3.- Cualquier otra contingencia no contemplada y que suponga no permanecer en situación de alta en la Empresa.

## 4.- Hospitalización

La Empresa complementara hasta el 100% el salario mensual durante una hospitalización y mientras dure la misma.

**Art. 31.º- Póliza de accidentes de trabajo**

La empresa se compromete a suscribir con una entidad aseguradora una póliza a favor de todos los trabajadores que garantice 30.000 € de indemnización por accidente laboral con resultado de incapacidad permanente total, absoluta, gran invalidez o fallecimiento.

Las pólizas se concertarán en el plazo máximo de un mes desde la firma del convenio.

**Art. 32.º- Ayuda escolar y de material ortopédico y óptico.**

A) Aquellos trabajadores con hijos en edad escolar, hasta los 25 años, que se encuentren cursando estudios oficiales y debidamente justificados mediante la presentación de la matrícula, percibirán anualmente en el mes de Septiembre 130 €/año.

B) Los trabajadores a los que la sanidad pública les prescriba la utilización de zapato ortopédico así como plantillas se les entregará, previa la acreditación de su prescripción y adquisición por el trabajador, la cantidad de 50 € en caso de adquisición de nuevo calzado ortopédico, y la cantidad de 20 € en caso de adquisición de plantillas y como máximo en ambos casos una vez al año.

C) Los trabajadores que acrediten la necesidad de utilización de gafas por problemas de visión que exijan lentes graduadas se les abonará la cantidad

siguiente: a) para gafas normales, 50 €, b) Para gafas bifocales, 80 €. c) Por renovación de cristales

Dichas cantidades serán abonadas una sola vez durante la vigencia del convenio y no serán objeto de renovación por extravío o rotura, con excepción de variación en la graduación.

**Art. 33.º- Ayuda familiar, ayuda por natalidad y adopción y ayuda por sepelio.**

a) Los trabajadores afectados por el presente Convenio, que tengan a su cargo a un hijo/a discapacitado, con una minusvalía reconocida igual o superior al 33%, de acuerdo con las estipulaciones requeridas por la Seguridad Social, y previa justificación, percibirán una ayuda anual de 126 €/año.

En caso de que trabajen ambos padres en la Empresa, se recibirá una sola ayuda.

b) Ayudas por natalidad y adopción.

En caso de nacimiento de hijo o adopción legal, se procederá al abono de la persona trabajadora al abono en concepto de Ayuda por el importe de 400 €.

En caso de que ambos cónyuges trabajen en la empresa, la ayuda será de 250 € para cada cónyuge.

c) En caso de fallecimiento del empleado se abonará a cónyuge o herederos legales la cuantía única total de 500 €.

**Art. 34.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 defiendan al trabajador o trabajadores implicados.

Cuando un trabajador tenga que asistir a un juicio derivado de conflictos con los usuarios, y le coincida con su día de descanso o vacaciones, la Empresa procurará cambiarle el día si lo comunica con antelación, sino es posible, se le acumulará el tiempo empleado en dicho juicio, como tiempo de descanso pendiente.

**Art. 35.º- Jubilación.**

Los trabajadores interesados en la jubilación parcial podrán concertar de común acuerdo con la empresa el pertinente contrato de relevo, de conformidad con lo previsto en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por el Real Decreto ley 15/1998.

Los trabajadores que se jubilen anticipadamente en la empresa, con una antigüedad de diez años, como mínimo, tendrán derecho a disfrutar de vacaciones retribuidas de acuerdo con la escala definida en este artículo. El disfrute de las vacaciones podrá hacerse efectivo, a opción del trabajador, antes o después de su cese, debiendo comunicar su decisión a la empresa de forma fehaciente. La empresa hará entrega al trabajador que solicite el premio de vacaciones, de un certificado acreditativo de su disfrute, en el que constará el número de meses a que tiene derecho.

60 años..... 6 meses de vacaciones.

61 `.....5 meses de vacaciones.

62 `..... 4 meses de vacaciones.

63 `..... 3 meses de vacaciones.

64 `..... 2 meses de vacaciones.

**Art. 36.º- Ropa de trabajo**

Los trabajadores recibirán como dotación de ropa de trabajo, las siguientes prendas de uso obligatorio, entregándose la siguiente equipación de forma inicial:

## DETALLE UNIFORME:

## ROPA DE INVIERNO

- 2 Pantalones
- 3 camisetas térmicas
- 2 polos manga larga
- 5 pares de calcetines
- 1 par de zapatos
- 2 jerseys polares
- 1 Anorak

## ROPA DE VERANO

- 2 pantalones
- 3 polos manga corta
- 5 calcetines
- 1 zapatos

Guantes y gorras para la persona que lo solicite.

Las prendas se sustituirán previa revisión de su deterioro y en caso de tenga elementos identificativos de la empresa deben ser entregadas.

En caso de producirse la baja del trabajador en la empresa por cualquier motivo, estará obligado a entregar la ropa, con elementos identificativos de la empresa, que tenga en existencia.

**Art. 37.º- Plan de Igualdad**

El establecimiento del plan de igualdad a la empresa se ajustará a lo dispuesto en el art. 85 del ET, arts. 45-49 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Las medidas a aplicar por la empresa mientras tanto y que promueven la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral son las que siguen:

- Se incluirá la perspectiva de género, entre otros aspectos, en las evaluaciones de riesgo psicosociales, exámenes de salud, y siniestralidad laboral, teniendo en cuenta los riesgos laborales asociados a las desigualdades de género y las diferencias entre sexos.

- Se tomarán en consideración las diferencias morfológicas de mujeres y hombres a la hora de suministrar el vestuario de trabajo y los equipos de protección individual (EPI,s).

- El contenido de la vigilancia de la salud tendrá en cuenta, entre otros aspectos, las diferencias biológicas y las desigualdades sociales entre sexos.

- Se asegurará el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

- Se mantendrá la equidad en las condiciones económicas, tanto en salarios base como pluses manteniendo la política de a igualdad de puesto, igual remuneración.

**Art. 38.º- Violencia de género**

Se estará a lo dispuesto en la Ley 1/2004 de 28 de diciembre.