

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Educación y Empleo

- 17** *RESOLUCIÓN de 20 de julio de 2012, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la Empresa Municipal de Transportes de Madrid, Sociedad Anónima (EMT) (código número 28001422011982).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la Empresa Municipal de Transportes de Madrid, Sociedad Anónima (EMT), suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 10 de julio de 2012, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Decreto 11/2011, de 16 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, y Decreto 98/2011, de 7 de julio, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Educación y Empleo, esta Dirección General,

RESUELVE

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

Madrid, a 20 de julio de 2012.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

CONVENIO COLECTIVO 2012-2013

Reunida la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa Municipal de Transportes de Madrid, S.A. (E.M.T.), integrada, en representación de la empresa por la Comisión nombrada al efecto y, en representación de los trabajadores, por la Comisión designada por el Comité de Empresa, la cual está formada por Representantes pertenecientes a las Secciones Sindicales de Plataforma Sindical, SIT-CSI, SICAM, UGT, , CC.OO. y CSIT-UP que a su vez representan la totalidad de dicho Comité de Empresa, reconociéndose ambas partes de dicha Comisión Negociadora como interlocutores válidos y estando legitimados para esta negociación, en virtud de lo establecido en el título III del Estatuto de los Trabajadores (Texto Refundido aprobado por R.D. Legislativo 1/1995 conforme a la redacción dada al mismo por el R.D.L. 7/2011 de 20 de julio de Medidas Urgentes para la Reforma de la Negociación Colectiva y por el R.D.L. 3/2012 de 10 de febrero, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral) y, presentado a la firma el Convenio negociado, lo suscriben, en nombre de la EMPRESA la totalidad de los miembros de la Comisión nombrada al efecto y, en nombre de los trabajadores, la totalidad de los miembros pertenecientes a las Secciones Sindicales de Plataforma Sindical, SIT-CSI, CC.OO. y CSIT-UP que representan la mayoría de los miembros de la Comisión Negociadora designada por el Comité de Empresa, absteniéndose los representantes de los Sindicatos SICAM, y UGT.

DECLARACIONES GENERALES PREVIAS

- Cuando en este texto se hace referencia a las diferentes categorías profesionales o a trabajadores, se hace en un sentido neutro por lo que corresponde a personas de ambos sexos.
- Todas las cantidades económicas retributivas a las que se hace referencia en los diferentes apartados del presente Convenio no sufrirán variación.

1. Ámbito de aplicación

1.1. Ámbito personal

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todo el personal de la Empresa Municipal de Transportes de Madrid, S. A., salvo aquél que ocupe cargos excluidos por la Ley.

1.2. Vigencia

Este Convenio tendrá vigencia desde el día 1 de Enero de 2012 al 31 de Diciembre de 2013, salvo aquellos conceptos cuya entrada en vigor queda condicionada por el propio texto.

El presente Convenio se entenderá prorrogado, de año en año, en tanto que, cualquiera de las partes no lo denuncie a la otra dentro de los tres meses anteriores a su terminación o prórroga en curso. La denuncia se efectuará mediante comunicación escrita, contándose el plazo de la misma desde la fecha de la recepción de dicha comunicación.

En el escrito de denuncia, la parte que lo presente deberá manifestar la legitimación que ostenta, el ámbito del convenio y las materias objeto de negociación. De esta comunicación se enviará copia a efectos de Depósito a la autoridad laboral.

La parte receptora de la comunicación solo podrá negarse a la iniciación de las negociaciones por causa legal o convencionalmente establecida o cuando no se trate de revisar un convenio ya vencido, debiéndose contestar en cualquier caso por escrito y motivadamente.

En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación de denuncia se procederá a constituir la Comisión Negociadora, estableciéndose un calendario o plan de negociación.

El inicio del proceso de negociación para el nuevo convenio, será de un mes a contar desde el 1 de Enero de 2014, y el plazo máximo para la negociación del mismo será de doce meses a partir de su inicio, actuándose en caso de no alcanzarse acuerdo en dicho plazo en la forma que se indica en el artículo 9 del presente convenio.

Los acuerdos de la Comisión Negociadora requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

La Comisión Negociadora será designada por las partes negociadoras, no pudiendo superar el número de trece miembros por cada representación.

La Comisión Negociadora de mutuo acuerdo podrá designar un Presidente y contar con la asistencia en las deliberaciones de asesores, que intervendrán igual que el Presidente con voz pero sin voto.

En el caso de que la Comisión Negociadora optara por la no elección de un presidente, las partes deberán consignar en el acta de la reunión constitutiva de la Comisión, los procedimientos a emplear para moderar las reuniones y firmar las actas que correspondan a la mismas, un representante de cada una de ellas junto con el Secretario o Secretarios de Actas designados.

2. Política de contratación, formación profesional y promoción

- a) Durante la vigencia del presente Convenio la contratación laboral será por tiempo indefinido, a excepción de aquellos casos o situaciones que por razones de titulación oficial o de exigencias coyunturales de la producción, probadas adecuadamente y con el informe preceptivo del Comité de Empresa, requieran de acuerdo con la legislación vigente una contratación de carácter temporal.

Al personal procedente de las nuevas contrataciones le será de aplicación las condiciones vigentes para el resto del personal perteneciente a la Empresa. En todo caso, deberá figurar en los contratos de trabajo individuales el período de prueba, cuya duración máxima será de seis meses para los contratos por tiempo indefinido y de un mes para los de carácter temporal.

- b) La Empresa programará y desarrollará las acciones formativas que resulten necesarias, particularmente para los trabajadores afectados por las innovaciones tecnológicas en la flota de autobuses, la explotación de la red de líneas y la gestión administrativa y por los objetivos de mejora de la calidad del servicio.

El seguimiento periódico del Plan de Formación de Empresa que abarca todas las áreas, será realizado por una Comisión Mixta, integrada por ocho representantes de la Dirección y ocho representantes del Comité de Empresa, de acuerdo con su propio reglamento de funcionamiento.

- c) La renovación de la flota de autobuses y de las instalaciones de los Centros de Operaciones requiere del desarrollo profesional del personal de mantenimiento para garantizar una mayor capacitación técnica de las distintas categorías profesionales.

En colaboración con la División de Formación y Desarrollo de Relaciones Laborales y la Dirección de Ingeniería, por la División de Coordinación de Centros de Operaciones y con la participación de la Comisión Mixta de Formación se programará la asistencia del personal de Centros de Operaciones y del Taller General a los cursos de actualización y perfeccionamiento profesional que se lleven a cabo sobre tecnologías actuales y avanzadas, en busca del desarrollo profesional necesario y para el desempeño, en su caso, de las actividades laborales concordantes con las nuevas necesidades operativas, valorándose asimismo la formación alcanzada como mérito en los concursos de promoción interna que se celebren en lo sucesivo.

- d) Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo y en función del efecto de las bajas por jubilación y otras causas producidas en el personal de los distintos servicios de la Empresa y definido el número de vacantes a cubrir, serán convocados los correspondientes concursos de promoción interna para la cobertura del número de plazas que procedan en las distintas categorías.
- e) Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo y sin que se produzca incremento neto de plantilla, se procederá a la contratación del personal que a criterio de la Dirección sea necesario especialmente en las áreas de Material y Explotación para atender y cubrir las necesidades que el desarrollo futuro del servicio pueda requerir.
- f) Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, la Comisión Paritaria de seguimiento de convenio estudiará y fijará, los criterios y normas generales de aplicación a los concursos de promoción interna.

3. Jubilación

3.1. Jubilación parcial y contrato de relevo

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, la Empresa posibilitará el acceso a la jubilación parcial de aquellos trabajadores que la soliciten y que reúnan las condiciones generales exigidas legalmente y las particulares establecidas en este Convenio, mediante la suscripción del correspondiente contrato de trabajo a tiempo parcial y duración determinada, simultaneándose dicho contrato, con la suscripción por parte de la Empresa de un contrato de relevo con otro trabajador en las condiciones y requisitos establecidos por la Ley y siempre que en el conjunto de cada año de vigencia del presente Convenio Colectivo no se produzca un incremento neto de la plantilla.

3.1.1. La concesión por parte de la Empresa de la jubilación parcial, quedará condicionada, en todo caso, a que exista personal que cumpla todos los requisitos exigidos legalmente para suscribir el correspondiente contrato de relevo en cada uno de los años de vigencia del Convenio Colectivo.

Durante el primer año de vigencia del presente Convenio Colectivo el acceso a la jubilación parcial se realizará conforme se establece en cuanto a porcentajes de reducción de tiempo de trabajo en la Ley 40/2007 de 4 de Diciembre de Medidas en materia de Seguridad Social, en todo lo relativo a este concepto en el R.D.L. 8/2010 de 20 de Mayo por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público y por lo establecido en la Ley 27/2011 de 1 de Agosto sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social.

3.1.2. El trabajador jubilado parcial y el trabajador relevista se obligan al cumplimiento de las condiciones de trabajo acordadas hasta la terminación del período de vigencia del contrato de relevo y de la jubilación parcial.

3.1.3. Durante los meses de Octubre y Noviembre de cada año de vigencia del Convenio Colectivo, los trabajadores que estén interesados en acceder a la jubilación parcial deberán comunicarlo a la Empresa, proponiendo una fecha de comienzo de dicha situación.

3.1.4. Para el primer año de vigencia del Convenio Colectivo, la reducción de la jornada laboral en cómputo anual del trabajador que pase a la situación de jubilación parcial, será conforme a la Ley 40/2007 de 4 de Diciembre en relación con el R.D.L. 8/2010 de 20 de Mayo y Ley 27/2011 de 1 de Agosto, del 85%.

3.1.5. Para el primer año de vigencia del Convenio Colectivo, la jornada laboral del trabajador relevista será la marcada según los porcentajes establecidos en el párrafo anterior de la jornada laboral en cómputo anual pactada en el Convenio Colectivo vigente, distribuida en jornadas diarias de igual duración a la del trabajador con jornada al 100%, en los días que le correspondan cada mes, que se determinarán en función del programa rotativo de trabajo que para cada colectivo en el que se encuentre el trabajador relevista se establezca.

3.1.6. Para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio la jornada laboral del jubilado parcial será la que resulte de la aplicación de la Ley 40/2007 de 4 de Diciembre en relación con lo establecido en el R.D.L. 8/2010 de 20 de Mayo y ley 27/2011 de 1 de Agosto sobre la jornada laboral en cómputo anual pactada en el Convenio Colectivo vigente, distribuida en jornadas diarias de igual duración a las que venía realizando, en los días que le corresponda cada mes, que se determinarán en función del programa rotativo de trabajo que para cada colectivo en el que se encuentre el trabajador jubilado parcial se establezca.

3.1.7. Para las categorías de Titulados y/o Mandos Intermedios, a excepción de Inspectores y Jefes de Equipo, la concesión de la jubilación parcial quedará condicionada a su aceptación por parte de la Empresa, que la concederá, en su caso, atendiendo a las características y/o peculiaridades de la cualificación profesional del solicitante y del puesto de trabajo al que esté adscrito, comprometiéndose el trabajador solicitante, si ello fuese necesario, a realizar actividades propias de una categoría, turno o actividad diferentes a la suya, siempre que la nueva actividad encomendada no suponga menoscabo de su dignidad profesional, estos casos se tratarán en la Comisión Mixta de Seguimiento y las conclusiones a las que se lleguen serán trasladadas al trabajador solicitante de la jubilación parcial para que éste confirme o retire su solicitud.

3.1.8. El trabajador jubilado parcial y el relevista, en su caso, percibirán su retribución (salario, antigüedad, pluses, etc.) en la misma proporción a la de la jornada laboral pactada.

3.1.9. El trabajador en situación de jubilación parcial, el trabajador relevista y el procedente de promoción interna causarán alta en dichas situaciones en la misma fecha.

3.1.10. El trabajador jubilado parcial pondrá en conocimiento de la Empresa la concesión de la pensión de jubilación por la Seguridad Social una vez que ésta le sea reconocida.

3.1.11. En aquellos casos en los que debido a los requerimientos específicos del trabajo realizado por el jubilado parcial, el puesto de trabajo de éste no pueda ser el mismo o uno similar que el que vaya a desarrollar el trabajador relevista, podrá formalizarse dicho contrato de relevo siempre que exista una correspondencia entre las bases de cotización de ambos de modo que la correspondiente al trabajador relevista no podrá ser inferior al 65 por ciento de la base por la que venía cotizando el trabajador que accede a la jubilación parcial de conformidad con lo establecido en la Ley 40/2007 de 4 de Diciembre, en relación con el R.D.L. 8/2010 de 20 de Mayo y Ley 27/2011 de 1 de Agosto.

3.1.12. El personal en situación de jubilación parcial no podrá acceder a los concursos de promoción interna.

3.1.13. En aquellos casos de jubilación parcial en los que se prevea la necesidad de cubrir vacantes mediante promoción interna, la Empresa convocará los concursos correspondientes, pudiendo aprobar sin plaza a los trabajadores que deban sustituir, en su momento, a los trabajadores que causen alta en la situación de jubilación parcial. En estos casos no será de aplicación lo dispuesto en convenio colectivo en relación con la limitación del porcentaje de aprobados sin plaza ni el límite de un año de validez de la acreditación temporal de aptitud.

En el caso de que estas vacantes no puedan ser cubiertas por el procedimiento de promoción interna, la Empresa recurrirá a la contratación externa del personal necesario para cubrir dichas vacantes.

3.1.14. El trabajador jubilado no podrá realizar horas extras, salvo casos de fuerza mayor.

3.1.15. El trabajador jubilado parcial recibirá formación de capacitación derivada de la implantación de nuevos equipamientos y tecnologías en las mismas condiciones que el resto de personal.

3.1.16. El jubilado parcial no disfrutará el día libre regulado en convenio para la renovación del permiso de conducir, si bien se le abonará la cantidad establecida en el mismo para compensar los gastos de renovación.

3.1.17. Al trabajador jubilado parcial no se le hará más de una entrega de uniforme de trabajo durante todo el período de jubilación parcial y, en los casos que proceda, se le abonará una sola vez la compensación del calzado establecida en el convenio.

3.1.18. Los jubilados parciales realizarán voluntariamente el reconocimiento médico fuera de las horas de trabajo, percibiendo por ello la compensación económica establecida en Convenio.

3.1.19. El personal en situación de jubilación parcial, que durante su período de permanencia en esta situación no tenga ninguna colisión considerada imputable o no a su actuación, devengará el importe del premio a la seguridad en la conducción de forma proporcional a las prestaciones que haya realizado durante el período de jubilación parcial, computándose a estos efectos el tiempo de permanencia en esta situación como un único período, abonándose dicho premio con el importe proporcional que en cada caso corresponda, en el finiquito del trabajador.

3.1.20. El uso del crédito horario de los representantes que pasen a la situación de jubilación parcial, será proporcional a la duración de su jornada pactada y el crédito horario no utilizado podrá serlo por su Sección Sindical.

3.1.21. Con el fin de realizar un seguimiento de los procesos de jubilación, se creará una Comisión Mixta de Seguimiento de la Jubilación, formada por siete representantes designados por la Dirección de la Empresa y siete representantes nombrados por el Comité de Empresa de entre sus miembros y que será competente para conocer y resolver, entre otras, sobre las siguientes materias:

- Evolución de los procesos de jubilación parcial.
- Seguimiento de la aplicación y desarrollo de la normativa sobre jubilación parcial.
- Posibles modificaciones en las condiciones de trabajo, tales como horario, duración de la jornada diaria, turno, especialidad, destino y actividad del personal que solicite acceder a la jubilación parcial.
- Casos en los que se deniegue el acceso a la jubilación parcial.
- Grupos de trabajo y sistemas de libranza aplicables al personal en situación de jubilación parcial.

3.1.22. Durante el primer año de vigencia del presente Convenio Colectivo, la contratación de trabajadores relevistas será al 100% de la jornada laboral en cómputo anual, con carácter indefinido. Para el segundo año de vigencia del Convenio Colectivo la contratación del trabajador relevista lo será al 75% de la jornada laboral en cómputo anual con carácter indefinido, pasando al 100% de la jornada cuando el jubilado parcial cause baja definitiva en la Empresa por cualquier causa. Durante el segundo año de vigencia del Convenio Colectivo la contratación del jubilado parcial, mediante un contrato de tiempo parcial, será al 25% de la jornada laboral en cómputo anual, conforme a lo establecido en la Ley 27/2011 de 1 de Agosto en la redacción dada por la misma al artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social.

3.1.23. Se mantienen en vigor los acuerdos de la Comisión Mixta de Seguimiento de la Jubilación Parcial de fecha 14 de Mayo de 2004, sobre regulación de la jubilación parcial en todo aquello que no haya sido expresamente modificada por la actual normativa sobre jubilación parcial y contrato de relevo.

3.1.24. Los trabajadores jubilados antes de la firma del presente Convenio Colectivo realizarán las prestaciones conforme a lo establecido por la Comisión Paritaria de 17 de junio de 2008.

Cuando el jubilado parcial cumpla la edad de 63 años realizará todas las prestaciones correspondientes a un año de forma continuada según el programa de trabajo que se determine por la Comisión Paritaria.

Los trabajadores jubilados parcialmente antes de la firma del presente Convenio Colectivo que cumplan 64 años de edad se les garantizará por la Empresa su pase a la situación de jubilación definitiva, suscribiendo la Empresa con otro trabajador el correspondiente contrato de trabajo por sustitución. Si no fuera posible la suscripción del contrato de sustitución, la Empresa, a partir de la fecha en la que el trabajador cumpla los 64 años le concederá permiso retribuido sin obligación de prestación de servicio alguno, hasta que cumpla la edad de 65 años y pase a la situación de jubilación definitiva.

3.1.25. A partir de la firma del presente Convenio Colectivo, a los trabajadores que accedan a la situación de jubilados parciales, siempre que lo soliciten voluntariamente, la Empresa aceptará realizar cambios de días de trabajo hasta los 65 años de edad o la fecha de jubilación total. En caso de no acogerse a este sistema, el trabajador jubilado, realizará todas las prestaciones que le correspondan hasta acceder a la situación de jubilación total, en el sistema de trabajo que se establezca por la Empresa.

La retribución y las cotizaciones a la Seguridad Social se realizarán durante este periodo con el sistema de prorrateo, lo que implica que tanto la retribución mensual como las cotizaciones se percibirán y realizarán de forma prorrateada.

3.1.26. Durante el segundo año de vigencia del Convenio Colectivo, las condiciones de acceso a la jubilación parcial, así como las exigibles al trabajador relevista, vendrán marcadas por las Disposiciones legales sobre la materia que a la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo se recogen en la Ley 27/2011 de 1 de Agosto, en la redacción dada por dicha norma al artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social.

- Edad: 61 años o 60 si se es mutualista.
- Antigüedad en la empresa del trabajador: Mínimo 6 años.
- Porcentaje de reducción de jornada del jubilado parcial: 75%, porcentaje de jornada del trabajador relevista: 75%.
- Tiempo de cotización del jubilado parcial: 30 años.
- Cotización durante el año 2013 del jubilado parcial por el 30% de la base de cotización y a partir del 2014 incrementada en un 5% cada año hasta 2027 en que se cotizará por parte del trabajador y de la Empresa como si se trabajara a jornada completa

Los trabajadores relevistas serán contratados indefinidamente y pasarán al 100% de jornada, cuando el jubilado cause baja definitiva en la Empresa por cualquier causa.

3.1.27. En aquellos casos de trabajadores que accedan a la situación de jubilación parcial durante la vigencia del presente Convenio, y que por aplicación de la Ley 27/2011 de 1 de Agosto vean retrasada su fecha de acceso a la situación de jubilación total, desde los 65 años hasta la fecha en la que se produzca su acceso, mantendrán las condiciones aplicables a la situación de jubilación parcial que se regulan en el presente Convenio Colectivo.

4. Retribuciones

Las retribuciones durante la vigencia del presente Convenio Colectivo 2012 y 2013 tendrán las cuantías indicadas en los puntos 4.1. a 4.18, 7.1, 7.3, 7.16, 7.19 y 7.20. que se exponen a continuación, sin que las mismas, como se ha dejado indicado en el apartado de "Declaraciones Generales Previas" sufran variación alguna.

4.1. Remuneración diaria

Categorías profesionales	SUELDO BASE	
	Diario	Mensual
GRUPO I		
Personal Superior y Técnico		
Subgrupo A		
<i>Titulados Superiores</i>		
Jefe de División	83,81	2.514,30
Jefe de Servicio	75,80	2.274,00
Titulado Superior	70,84	2.125,20
Subgrupo B		
<i>Otros Titulados</i>		
Ingeniero Técnico Principal	65,87	1.976,10
Arquitecto Técnico Principal	65,87	1.976,10
Ayudante Técnico Principal	65,87	1.976,10
Ingeniero Técnico	63,16	1.894,80
Arquitecto Técnico	63,16	1.894,80
Ayudante Técnico	63,16	1.894,80
Ayudante Técnico Sanitario	60,67	1.820,10
Subgrupo C		
<i>No Titulados</i>		
Auxiliar Técnico	56,08	1.682,40
Maestro de Taller	56,08	1.682,40
Contra maestre	53,48	1.604,40
Especialista Técnico	50,56	1.516,80
Subgrupo D		
<i>Personal Informático</i>		
Analista	59,96	1.798,80
Programador	57,39	1.721,70
Programador Ayudante	56,70	1.701,00
Técnico de Redes Locales	56,70	1.701,00
Operador de Ordenadores	56,08	1.682,40
Especialista Informático	54,15	1.624,50
GRUPO II		
Personal Administrativo		
Subgrupo A		
Jefe de Sección	59,96	1.798,80
Jefe de Negociado	57,39	1.721,70
Oficial Administrativo	54,15	1.624,50
Auxiliar Administrativo	51,57	1.547,10
GRUPO III		
Personal de Movimiento		
Subgrupo A (Clase primera)		
<i>Jefes</i>		
Inspector Principal	58,05	1.741,50
Jefe de Estación	54,15	1.624,50
Subjefe de Estación	52,81	1.584,30
Inspector	52,22	1.566,60

Categorías profesionales	SUELDO BASE	
	Diario	Mensual
Subgrupo A (Clase segunda)		
<i>Agentes</i>		
Conductor de Autobuses	51,57	1.547,10
Conductor Auxiliar de Estación	51,57	1.547,10
Auxiliar de Movimiento	50,26	1.507,80
Subgrupo B (Agencia de Recaudación)		
Encargado de Agencia	52,22	1.566,60
Agente de Recaudación	51,57	1.547,10
GRUPO IV		
Operarios en general		
Subgrupo A (Talleres y Servicios)		
Jefe de Equipo	52,22	1.566,60
Oficial de Taller	51,57	1.547,10
Capataz	50,93	1.527,90
Conductor de Servicio	50,93	1.527,90
Oficial Reprografía	50,93	1.527,90
Oficial Ayudante	50,56	1.516,80
Ayudante Reprografía	50,26	1.507,80
Especialista de Taller	49,59	1.487,70
Especialista de Limpieza	49,59	1.487,70
Subgrupo B (Almacenes)		
Encargado General de Almacén	54,15	1.624,50
Encargado de Almacén	52,22	1.566,60
Oficial de Almacén	51,57	1.547,10
GRUPO V		
Personal del SACE		
Subgrupo A		
<i>Jefes</i>		
Jefe de Área	54,15	1.624,50
Jefe de Operaciones	54,15	1.624,50
Subjefe de Área	52,81	1.584,30
Inspector del SACE	52,22	1.566,60
Subgrupo B		
Controlador de Carril Bus	50,26	1.507,80
Agente Administrativo	50,26	1.507,80
Auxiliar del SACE	50,26	1.507,80
Personal del SAM		
Subgrupo C		
Jefe de Operaciones	54,15	1.624,50
Subjefe de Área	52,81	1.584,30
Inspector del SAM	52,22	1.566,60
Agente del SAM	50,26	1.507,80
GRUPO VI		
Subalternos y otros operarios		
Conserje de Primera	52,81	1.584,30
Conserje de Segunda	50,93	1.527,90
Agente Auxiliar	50,26	1.507,80
Operario Ayudante	50,26	1.507,80
Agente Especialista	50,26	1.507,80
Telefonista	49,59	1.487,70
Ordenanzas (a extinguir)	49,59	1.487,70
Limpiador/a	49,59	1.487,70

4.2. Antigüedad

Por el concepto de antigüedad se abonarán mensualmente 19,70 euros por cada uno de los cinco primeros años de servicio activo en la Empresa y 12,59 euros por cada uno de los restantes años de servicio. Estas cantidades serán iguales para todas las categorías

4.3. Pagas extraordinarias

4.3.1. *Pagas de Junio y Diciembre.*—Se abonarán dos pagas extraordinarias, una en el mes de Junio y otra en el mes de Diciembre de cada año, a todo el personal en activo laboral de la Empresa al que le es de aplicación el presente Convenio. Estas pagas se acreditarán en cuantía de treinta días o proporcionalmente a los días trabajados durante el primer o segundo semestre al que cada una corresponda, y por los conceptos siguientes:

- Sueldo base.
- Antigüedad.

A los anteriores conceptos de Sueldo Base y Antigüedad, se añadirá el importe equivalente al 75% de la Prima de Actividad y del Complemento de Destino, aplicándose dicho porcentaje al cociente que resulte de dividir entre seis la totalidad del importe percibido por dichos conceptos -Prima de Actividad y Complemento de Destino- durante el período de devengo de cada paga extraordinaria.

En caso de baja por enfermedad común o accidente no laboral dentro del periodo de devengo de cada paga, a las cantidades realmente percibidas por los conceptos de Prima de Actividad y Complemento de Destino en dicho período de devengo, se sumará el importe correspondiente al 50% de las cantidades que hubieran correspondido percibir por los citados conceptos de Prima de Actividad y Complemento de Destino durante el período de baja, en el supuesto de que no se hubiera dado tal situación. En caso de accidente laboral se computará, a estos efectos, el 100% de lo que hubiera correspondido percibir por los conceptos de Prima de Actividad y Complemento de Destino durante el período de baja, en el supuesto de que ésta no se hubiera producido.

Los semestres a los que se refieren estas gratificaciones extraordinarias son los siguientes:

- El primero, desde el día 1 de Enero al día 30 de Junio.
- El segundo, desde el día 1 de Julio al día 31 de Diciembre.

Al personal con contrato suscrito bajo la modalidad de "Jornada Reducida" se le abonarán proporcionalmente al tiempo trabajado los conceptos señalados anteriormente.

A estos efectos, se considerarán como días trabajados los de vacaciones, libres, enfermedades, accidentes, permisos retribuidos y festivos abonables no trabajados.

Al sólo efecto de la liquidación de la paga extraordinaria de Junio, la antigüedad de cada trabajador se actualizará al día 1 de Junio de dicho año.

4.3.2. *Paga de Marzo.*—La denominada "Paga de Marzo" creada por el Convenio Colectivo 1990-1991, se define como una paga extraordinaria de carácter anual, y cuya regulación a partir de la percibida en el mes de Marzo de 1994 se establece en la forma siguiente:

- Cuantía: Su importe ascenderá a la cantidad de 1.523,19 euros.
- Devengo: Se devengará por el período correspondiente al año natural, comprendido entre el 1º de Enero y el 31 de Diciembre de cada año. No obstante, quien se encuentre en situación de personal activo en 1º de Enero de cada año tendrá derecho a percibirla en la cuantía que resulte del modo de cálculo que se establece en el párrafo siguiente.
- Cálculo: Su cuantía se calculará en proporción a los días trabajados durante el período de doce meses, comprendido entre el 1 de Marzo del año anterior a aquél en que se cobra y devenga, y el día 28 ó 29 de Febrero de este último, considerándose como días trabajados los de vacaciones, libres, enfermedades, accidentes, permisos retribuidos y festivos abonables no trabajados.

Al personal con contrato suscrito bajo la modalidad de jornada reducida se le abonará en cuantía proporcional al tiempo trabajado en una y otra modalidad de trabajo.

- Pago: Esta paga se hará efectiva con la nómina de Marzo de cada año.

4.3.3. *Importe adicional en las liquidaciones por baja en la Empresa.*

- a) Aquellos que causen baja definitiva en la Empresa, en el período comprendido entre el siguiente día al cobro de la Paga de Marzo y el 31 de Diciembre de cada año, no vendrán obligados a devolver cantidad alguna por la parte de Paga de Marzo percibida y no devengada (período comprendido entre la fecha de baja y el citado 31 de Diciembre del año que causen la baja).

Además le será abonado en la liquidación que se le practique, un importe equivalente a la parte proporcional de Paga de Marzo correspondiente al período transcurrido entre el 1 de Marzo del año en que se causa la baja y la fecha de ésta.

- b) Los que causen baja antes del cobro de la Paga de Marzo y entre el día 1 de Enero y el 28 ó 29 de Febrero del año de devengo, cobrarán la parte proporcional correspondiente al procedimiento de cálculo señalado en el apartado de CÁLCULO de la citada Paga de Marzo.

- c) Los que causen baja entre el 1 de Marzo y el día del cobro de la Paga de Marzo, se les liquidará ésta completa y además la cantidad que resulte por aplicación del segundo párrafo del apartado a).

En todos los casos, sin perjuicio de la liquidación de la parte proporcional que corresponda por pagas de Junio y Diciembre y demás conceptos retributivos.

4.4. Plus de servicio en domingo

A todo el personal que trabaje en domingo, se le abonará un plus de 30 euros.

4.4.1. *Plus de servicio en sábado.*—A todo el personal que trabaje en sábado, se le abonará un plus de 10 euros.

4.5. Primas de actividad

Para los grupos y categorías profesionales que se relacionan, quedan establecidas las primas de actividad que se indican a continuación y que se acreditarán en los doce meses del año y por la cuantía mensual correspondiente a los días efectivamente trabajados en jornada ordinaria completa. Durante el periodo de vacaciones y a estos efectos, se computarán únicamente los días que le habría correspondido trabajar de no disfrutar la vacación con un tope máximo de veinticuatro días, una vez deducidos los días libres, incluidos en su vacación.

Las cuantías de la prima por día trabajado se calcularán en cada caso conforme a los sistemas de libranza implantados para cada colectivo, figurando a continuación las cuantías diarias correspondientes al sistema de libranza de mayor implantación.

4.5.1. *Prima de Actividad del Personal vinculado directamente a la Operación.*—La cuantía diaria está calculada para 243,5 días trabajados al año, incluidos los que le hubiera correspondido trabajar en vacaciones.

Categorías profesionales	Prima anual	Prima por día trabajado
Inspector Principal	3.715,81	15,26
Jefe de Estación	3.628,15	14,90
Subjefe de Estación	3.562,41	14,63
Inspector	3.508,84	14,41
Conductor de Autobuses	3.440,66	14,13
Conductor Auxiliar de Estación	3.248,29	13,34
Auxiliar de Movimiento	2.668,76	10,96
Encargado Agencia Recaudación	3.508,84	14,41
Agente de Recaudación	3.172,81	13,03

4.5.2. *Primas de Actividad del Personal de Talleres y Servicios.*—La cuantía diaria está calculada para 243,5 días trabajados al año, incluidos los que le hubiera correspondido trabajar en vacaciones.

Categorías profesionales	Prima anual	Prima por día trabajado
Maestro de Taller	3.645,20	14,97
Contramaestre	3.581,89	14,71
Jefe de Equipo	3.508,84	14,41
Oficial de Taller	3.172,81	13,03
Oficial Ayudante	2.975,57	12,22
Capataz	2.878,17	11,82
Oficial de Reprografía	2.878,17	11,82
Ayudante de Reprografía	2.775,90	11,40
Especialista de Talleres y Almacén y de Limpieza	2.717,46	11,16
Encargado Gral. de Almacén	3.406,57	13,99
Encargado de Almacén	3.311,60	13,60
Oficial de Almacén	3.172,81	13,03
Conductor de Servicio	3.034,01	12,46
Ayudante Técnico Sanitario	3.133,85	12,87

4.5.3. *Primas de Actividad del Personal Administrativo e Informático.*—La cuantía diaria está calculada para 243,5 días trabajados al año, incluidos los que le hubiera correspondido trabajar en vacaciones.

Categorías profesionales	Prima anual	Prima por día trabajado
Jefe de Sección	3.367,61	13,83
Jefe de Negociado	3.292,12	13,52
Oficial Administrativo	3.211,77	13,19
Auxiliar Administrativo	2.990,18	12,28
Analista	3.226,38	13,25
Programador	3.141,15	12,90
Programador Ayudante	3.114,37	12,79
Técnico de Redes Locales	3.114,37	12,79
Operador de Ordenadores	3.085,15	12,67
Especialista Informático	3.065,67	12,59
Auxiliar Técnico	3.036,45	12,47
Especialista Técnico	2.982,88	12,25

4.5.4. *Primas de Actividad del Personal del Servicio de Apoyo al Control de Estacionamiento Regularizado (SACE).*—La cuantía diaria está calculada para 243,5 días trabajados al año, incluidos los que le hubiera correspondido trabajar en vacaciones.

Categorías profesionales	Prima anual	Prima por día trabajado
Jefe de Área	3.628,15	14,90
Jefe de Operaciones	3.628,15	14,90
Subjefe de Área	3.564,84	14,64
Inspector del SACE	3.508,84	14,41
Controlador de Carril Bus	2.975,57	12,22
Agente Administrativo	2.975,57	12,22
Auxiliar del SACE	2.957,57	12,22

4.5.5. *Primas de Actividad del Personal del Servicio de Atención Móvil (SAM).*—La cuantía diaria está calculada para 243,5 días trabajados al año, incluidos los que le hubiera correspondido trabajar en vacaciones.

Categorías profesionales	Prima anual	Prima por día trabajado
Jefe de Operaciones	3.628,15	14,90
Subjefe de Área	3.564,84	14,64
Inspector del SAM	3.508,84	14,41
Agente del SAM	2.975,57	12,22

4.5.6. *Primas de Actividad del Personal Subalterno y otros Operarios.*—La cuantía diaria está calculada para 243,5 días trabajados al año, incluidos los que le hubiera correspondido trabajar en vacaciones.

Categorías profesionales	Prima anual	Prima por día trabajado
Conserje de Primera	3.009,66	12,36
Conserje de Segunda	2.741,81	11,26
Agente Auxiliar	2.848,95	11,70
Operario Ayudante	2.975,57	12,22
Agente Especialista	2.668,76	10,96
Telefonista	2.973,14	12,21
Ordenanza (a extinguir)	2.722,33	11,18
Limpiador/a	2.632,24	10,81
Personal en otras misiones	2.666,33	10,95

4.6. Complemento de destino

Para las categorías que se relacionan quedan establecidos los complementos de destino que se indican a continuación y que se acreditarán en los doce meses y por la cuantía mensual correspondiente a los días efectivamente trabajados en jornada ordinaria. Durante el período de vacaciones, y a estos efectos, se computarán únicamente los días que le habría correspondido trabajar, de no disfrutar la vacación, con un tope máximo de veinticuatro días, una vez deducidos los libres incluidos en su vacación.

Categorías profesionales	Prima anual	Prima por día trabajado
Conductor en misiones de Agente Único	2.858,69	11,74
Conductor en misiones de grúas y vehículos articulados	896,08	3,68
Ordenanza misión telefonista	336,03	1,38
Auxiliares de Movimiento:		
— En turno ayuda, caseta o Centro Distribuidor	499,18	2,05
— En Estación o Información	238,63	0,98

4.6.1. *Traslados de Centro de Operaciones y cambio de prestación.*—El personal de Conductores y Auxiliares de Movimiento que, con carácter eventual, sea trasladado a otro Centro de Operaciones percibirá la cantidad de 8,93 euros/día.

Al personal de Conductores y Auxiliares de Movimiento que con carácter eventual les sea cambiada su prestación en línea de mañana a tarde o a noche percibirá la cantidad de 7,20 euros/día.

Igualmente el personal del Grupo IV, subgrupos A y B que, con carácter eventual, sea trasladado a otro Depósito, percibirá la cantidad de 8,93 euros/día.

4.7. Quebranto de Moneda

El importe a acreditar por quebranto de moneda, en los casos que proceda, será el siguiente:
Categoría:

- Conductor-Agente Único: 0,46 euros/día.
- Auxiliar de Movimiento, en casetas: 1,22 euros/día.
- Auxiliar de Movimiento, en Centro Distribuidor: 0,75 euros/día.
- Agente de Recaudación: 0,93 euros/día.
- Pagadores de Caja: 18,87 euros/mes.

4.8. Turnos Partidos y Turnos Mixtos

4.8.1. *Turnos Partidos.*—El tiempo de apertura del turno partido, tiempo transcurrido entre el final de la primera parte de la prestación y el inicio de la segunda parte, será primado como sigue:

- Hasta una hora: 5,25 euros/día.
- Cada media hora más: 2,00 euros/día.

4.8.2. *Turno Mixto.*—El tiempo de apertura del turno mixto, tiempo transcurrido entre el final de la primera parte de la prestación y el inicio de la segunda parte, será primado como sigue:

- Hasta una hora: 5,50 euros/día.
- Cada media hora más: 2,50 euros/día.

A estos efectos tiene la consideración de turno mixto todo turno partido que comenzando antes de las trece horas finaliza después de las dieciséis treinta horas.

4.9. Entrega de Recaudación

Por el concepto de prima por entrega de recaudación a aquellos conductores agentes únicos que comiencen y terminen su servicio en la calle, se les acreditarán 1,58 euros, un día sí y otro no.

4.10. Horas extraordinarias

La cuantía a abonar por el concepto de horas extraordinarias se compondrá de los sumandos siguientes:

- a) Importe, excluida la antigüedad.
- b) Importe correspondiente a la antigüedad.

Categoría	IMPORTE EXCLUIDA ANTIGÜEDAD HORA EXTRA	
	Estructurales	No estructurales
Auxiliar Técnico	16,21	14,16
Especialista Técnico	12,27	10,70
Maestro de Taller	16,21	14,16
Contra maestre	14,89	13,01
Analista	18,20	15,92
Programador	16,86	14,73
Programador Ayudante	16,52	14,47
Técnico de Redes Locales	16,52	14,47
Operador de Ordenador	16,21	14,16
Especialista Informático	15,29	13,39
Jefe de Sección	18,20	15,92
Jefe de Negociado	16,86	14,73
Oficial Administrativo	15,29	13,39
Auxiliar Administrativo	13,91	12,15
Inspector Principal	15,43	13,48
Jefe de Estación	13,79	12,06
Subjefe de Estación	13,25	11,61
Inspector	12,91	11,30
Conductor de autobús	12,68	11,07
Conductor Auxiliar de Estación	12,68	11,07
Auxiliar de Movimiento	12,06	10,55
Encargado Agencia de Recaudación	12,91	11,30
Agente de Recaudación	12,68	11,07
Jefe de Equipo	12,91	11,30
Oficial de Taller	12,68	11,07
Oficial de Reprografía	12,45	10,87
Oficial Ayudante	12,27	10,70
Ayudante de Reprografía	12,06	10,55
Capataz	12,45	10,87
Conductor de Servicio	12,45	10,87
Especialista	11,77	10,29
Encargado General de Almacén	13,71	11,99
Encargado de Almacén	12,84	11,22
Oficial de Almacén	12,45	10,87
Jefe de Área SACE	13,79	12,06
Jefe de Operaciones SACE	13,79	12,06
Subjefe de Área SACE	13,25	11,61
Inspector del SACE	12,91	11,30
Controlador de Carril bus	12,06	10,55
Agente Administrativo	12,06	10,55
Auxiliar del SACE	12,06	10,55
Jefe de Operaciones SAM	13,79	12,06
Subjefe de Área SAM	13,25	11,61
Inspector del SAM	12,91	11,30
Agente del SAM	12,06	10,55
Conserje de Primera	13,15	11,48
Conserje de Segunda	12,22	10,68
Agente Auxiliar	12,06	10,55
Operario Ayudante	12,06	10,55
Agente Especialista	12,06	10,55
Ordenanza (a extinguir)	11,77	10,29
Telefonista	11,77	10,29
Limpiador/a	11,77	10,29

El importe a acreditar en concepto de antigüedad de acuerdo con el sistema moderno será el siguiente:

Categoría	POR CADA AÑO ANTIGÜEDAD	
	Hasta cinco (euros/hora extra)	Que exceda de cinco euros/hora extra
Grupos I y II	0,32	0,13
Resto de grupos	0,28	0,12

4.10.1. *Horas estructurales.*—Tendrán el carácter de horas estructurales aquéllas que no puedan tener una posibilidad previa de planificación adecuada por el servicio y entre otras las que tengan como causa:

- La falta de relevo con o sin retorno por parte del trabajador
- Las que supongan una prolongación del servicio por avería o accidente.
- Las que tengan que realizarse por causa de fuerza mayor.

Así mismo tendrán el carácter de estructurales aquellas otras que se determinen por la Comisión Paritaria de seguimiento de convenio en función de los seguimientos que puedan realizarse por las distintas Áreas de la Empresa.

Dichas horas estructurales que tendrán que ser realizadas obligatoriamente por el trabajador, tendrán la retribución que se establece en el vigente Convenio y se computarán junto al resto de horas extraordinarias que puedan realizarse teniendo como límite máximo en el conjunto de ambas el de las ochenta horas anuales por trabajador fijadas en el art. 35, nº 2 del Estatuto de los Trabajadores.

4.11. Plus de Mando

Al personal de Jefes y Encargados que tengan, además de personal a sus órdenes, la responsabilidad funcional del grupo laboral, se le abonará por dicho concepto 1.458,57 euros anuales, equivalentes a 5,99 euros, por día trabajado, en las mismas condiciones que la actual prima de actividad.

4.12. Fiestas Abonables

- a) Las fiestas abonables serán las que figuren cada año en el calendario que publique la Autoridad Laboral, tanto de aplicación nacional como las de carácter exclusivamente local y autonómico.
- b) Aquel trabajador que por su sistema de libranza no le corresponda librar en fiesta abonable y dado el carácter del servicio público que se presta, vendrá obligado a realizar el turno de trabajo que la Empresa le designe en dicho día, abonándosele además en su retribución ordinaria el plus de domingo (cuantía reflejada en el punto 4.4) más el disfrute o abono del importe de un día libre adicional, a elección del trabajador (cuantía fijada en el punto 4.13.2).
- c) Si la Empresa le señalase día libre en una fiesta abonable en que no le correspondiese librar, vendrá obligada a abonarle el importe correspondiente a un día libre ordinario.
- d) En el caso de que en un día de fiesta abonable, por la Empresa deba señalarse día libre forzoso al personal sin servicio asignado dicho día como consecuencia del menor servicio a prestar, se publicarán las correspondientes relaciones definitivas de dicho personal con una antelación mínima de cinco días.

El importe del primaje que la Empresa pondría a disposición del Comité de Empresa como consecuencia de la aplicación establecida en el punto 2.9 del Convenio Colectivo 1978, se traslada a los trabajadores afectados por el libre forzoso, entendiéndose por primaje el 50% (cincuenta por ciento) de los importes correspondientes a las primas de actividad y complementos de destino.

4.13. Días libres adicionales

4.13.1. *Libres adicionales por acumulación de minutos.*—De acuerdo con la regulación establecida de días libres adicionales por acumulación de minutos, para el personal de conductores en línea y en el caso de que los días libres adicionales generados por acumulación de minutos no sean disfrutados por el trabajador, la Empresa le abonará por este concepto la cantidad de 109,09 euros, por cada día libre adicional no disfrutado, cantidad ésta que expresamente se conviene como tanto alzado y comprensivo de todos los conceptos retributivos correspondientes. La opción del disfrute o abono corresponderá al trabajador.

4.13.2. *Otros libres adicionales.*—Aquel trabajador que hubiera generado días libres adicionales por cualquiera de los tres casos que se detallan en este apartado, será compensado con el disfrute de los mismos en las fechas solicitadas por el trabajador siempre que no sobrepase el tres por ciento por departamento y categoría profesional, pudiendo optarse por que le sea abonada la cantidad de 104,73 euros, por cada día libre en exceso no disfrutado, cantidad ésta que expresamente se conviene como tanto alzado y comprensiva de todos los conceptos retributivos correspondientes. Los casos a que se refiere este apartado son:

- a) Coincidencia del día libre por su turno de libranza con una fiesta abonable.
- b) Por cada fiesta abonable incluida, dentro del período de disfrute de la vacación anual reglamentaria.

- c) Exceso de libres contenidos en el período de vacación sobre el número medio de libres, de acuerdo con lo especificado en el Convenio Colectivo en vigor.

En todos los supuestos regulados en los apartados anteriores, la opción del disfrute o abono corresponderá al trabajador.

A los efectos de cálculo del porcentaje antes indicado se entenderá como plantilla disponible la correspondiente a cada departamento, deducida la plantilla que se encuentre disfrutando vacación y deducido además el 10% de dicho resultado.

Tanto en estos casos como en los libres a que se hace referencia en el punto 4.13.1 del presente Convenio, el derecho a la opción entre el disfrute o el pago lo podrá ejercitar el trabajador durante un periodo máximo de un año desde que se generen, según lo pactado en la Comisión de Movimiento para el personal afectado por dicha normativa y en el periodo máximo de dos años para el resto de colectivos de trabajadores, transcurrido el cual los días libres no disfrutados serán todos ellos abonados.

4.14. Plus de nocturnidad

La jornada nocturna estará comprendida entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente.

La cuantía adicional a acreditar por las horas nocturnas trabajadas para todas las categorías será de 2,36 euros/hora.

4.15. Prima por turnicidad

El personal de conductores en línea, que preste sus servicios como correturnos de estación, que no tengan el servicio programado y roten en los distintos turnos, percibirán una prima de 0,82 euros, por día realmente trabajado en dicha situación.

4.16. Plus de conducción SACE y SAM

Aquellos trabajadores que además de realizar las funciones de vigilancia de carril bus o de atención móvil al cliente, hayan sido designados por la Empresa como disponibles para la conducción del vehículo que se les asigne, percibirán un plus por importe de 3,60 euros por cada día realmente trabajado.

4.17. Complemento por mejora del absentismo

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo el complemento por mejora del absentismo establecido en el Convenio Colectivo 2005-2007, se abonará en la nómina correspondiente al mes de Septiembre de cada año y cuyo importe estará integrado por una parte fija que se abonará con los mismos criterios que se aplican en la actualidad para el abono del sueldo base y por una parte variable que estará vinculada al porcentaje de absentismo que cada trabajador tenga, a título individual, en el periodo de devengo de dicho complemento, es decir, entre los meses de Septiembre del año anterior y Agosto del año en que se abona, siempre y cuando dicho porcentaje individual de absentismo no supere el 6% en el citado periodo calculado conforme a los criterios de valoración del índice general de absentismo en la Empresa y que con la jornada anual actual y el número de prestaciones a realizar durante ese periodo no sea inferior a 208 días de trabajo para aquellos trabajadores con un sistema de libranza de 31 días libres en 15 semanas y proporcional para el resto de los casos según los distintos sistemas de libranza.

A estos solos efectos, los días libres disfrutados o cobrados por acumulación de minutos o por compensación de tiempo ya trabajado, tendrán la consideración de días trabajados.

Asimismo tendrán la consideración de días trabajados a los efectos del cobro del complemento regulado en este artículo, los días que el trabajador se encuentre en situación de baja temporal derivada de accidente de trabajo.

En los casos en los que el número de días de vacación disfrutado dentro del periodo de devengo sea distinto de treinta, se disminuirá o aumentará la exigencia sobre el número de prestaciones efectuadas en el número de días que superen o falten respectivamente dicho período de treinta días.

Los importes de este complemento son:

	Importe fijo	Importe Variable
Año 2012	150,00 €	310,00 €
Año 2013	150,00 €	310,00 €

Al personal con contrato suscrito bajo la modalidad de jornada reducida, dichos importes se le abonarán proporcionalmente al tiempo trabajado.

Igualmente al personal de nuevo ingreso se le abonará la parte proporcional al tiempo trabajado.

4.18. Servicio Nocturno de Búho-Metro

El colectivo de conductores adscritos al servicio nocturno de búho-metro, incluidos los que accedan al mismo con carácter voluntario, con independencia de las retribuciones que le correspon-

dan por aplicación del Convenio Colectivo, percibirán un plus de 17,95 euros brutos por cada día realmente trabajado en sábado, domingo o festivo.

Si el trabajador permanece adscrito a este servicio durante un periodo superior a 6 meses, el plus referido en el párrafo anterior pasará a tener un importe de 29,96 euros brutos por día.

4.19. Períodos de Liquidación de la Nómina Mensual

El período de liquidación de todos los conceptos retributivos de cada nómina mensual será para toda la plantilla el comprendido entre el día 1 y el día final de cada mes.

5. Jornada laboral, sistemas de libranza y permisos

La jornada laboral y los sistemas de libranza que regirán para cada grupo profesional se especifican en los apartados siguientes:

5.1. Jornada laboral

La duración de la jornada laboral ordinaria para los distintos grupos de trabajadores de la Empresa y en las condiciones que se describen a continuación, será la siguiente:

- Para Grupos I y II.
 - Para el personal de los Grupos I y II, la duración de la jornada laboral ordinaria será de treinta y siete horas y media semanales de tiempo efectivo de trabajo, de promedio en cómputo anual, de acuerdo con lo que se regule en la Comisión Paritaria de Seguimiento de convenio para el sistema de libranza y jornada diaria media.
- Para Grupos III, IV, V, y VI.
 - Para el personal de los Grupos III, IV, V y VI la duración de la jornada laboral en cómputo anual -365 días- será de 1.661,25 horas ordinarias de trabajo efectivo, a excepción del personal de las categorías profesionales de Oficial de Reprografía, Ayudante de Reprografía, Telefonistas, Limpiador/as al que afectará la jornada laboral establecida para los Grupos I y II.

El cómputo anual de referencia resulta de la jornada laboral diaria y ciclos de trabajo y libranza acordados en el presente Convenio Colectivo que se especifican en los artículos siguientes:

5.2. Jornada Diaria y Sistemas de Libranza

Para el personal de los distintos grupos o categorías laborales, la jornada diaria y los sistemas de libranza, en cómputo periodificado, serán los siguientes:

5.2.1. *Personal de Grupos I y II.*—El personal de los Grupos I y II, a excepción de Maestros de Taller y Contra maestros, librarán todos los sábados y domingos de cada semana, sin perjuicio de los turnos de guardias que se establezcan.

Su jornada media diaria será de siete horas y treinta minutos.

Este personal disfrutará de un puente al año en la fecha que fije la Empresa.

Los Maestros de Taller y Contra maestros librarán con arreglo al personal que tengan a sus órdenes.

El personal de los Grupos I y II y el de las categorías profesionales de Oficial de Reprografía, Ayudante de Reprografía, Telefonista y Limpiador/a librarán los días 24 y 31 de Diciembre, salvo en aquellos supuestos en los que por necesidades del servicio tenga que trabajar en los referidos días, en cuyo caso librarán en otra fecha. En los años en los que dichos días coincidan con sábado o domingo, el cincuenta por ciento de la plantilla de esos grupos librarán el día laborable anterior y el otro cincuenta por ciento en el día laborable posterior, manteniéndose el resto de condiciones respecto de la prestación del servicio.

5.2.2. *Personal directamente vinculado a Operaciones.*

A) Para el personal de conductores con servicio en línea se establecerán los dos tipos de sistemas de libranza siguientes:

- a) Personal que librarán treinta y un días en cada periodo de quince semanas según la siguiente rotación:
Tres ciclos de cinco semanas con rotación de libranza: lunes-martes, miércoles-jueves, viernes-sábado-domingo; sábado-domingo, domingo más un sábado complementario cada tres ciclos.
El personal encuadrado en este sistema de libranza estará distribuido en cinco grupos diferentes, el primero de los cuales comenzará su ciclo de libranza en lunes-martes, el segundo grupo comenzará su ciclo de libranza en miércoles-jueves y así sucesivamente. El personal de corretornos de línea librarán en este sistema de libranza y tendrá turno en su línea todos los días de la semana que le corresponda trabajar.
- b) Personal que librarán dos días fijos en semana, sábado-domingo. Este sistema de libranza se asignará al personal con turno fijo en líneas universitarias según la siguiente rotación:
Treinta y un días libres cada periodo de 15 semanas, librando todos los sábados y domingos del año más un lunes complementario cada 15 semanas.

En ambos casos a) y b) la duración media de la jornada diaria será de siete horas treinta minutos. La duración del turno seguido será de siete horas quince minutos de tiempo efectivo de trabajo, excluido el descanso preceptivo. La duración de la jornada máxima diaria no podrá superar las siete horas cuarenta minutos quedando incluido en este tope el tiempo trabajado por acumulación de minutos.

En sábados y domingos del periodo de verano (Julio, Agosto y Septiembre) se modificará, por una sola vez a cada agente la libranza del grupo que le corresponde librar en la cuarta semana del ciclo de libranza establecido, librando uno de los dos días del fin de semana y trasladando la libranza del otro día a uno de los días laborables de la misma, de manera programada.

La adjudicación de los cambios realizados a los trabajadores se hará conforme a los criterios pactados en la distribución, de forma que cada año se comience la asignación del cambio por los conductores que lleven más años sin realizarles dicho cambio de día libre. En aquellos casos en los que le sea cambiado al trabajador el sábado o domingo, regulado en el párrafo anterior, y el día asignado por el cambio se encuentre de vacaciones, dicho día deberá ser disfrutado por el trabajador en el periodo de verano, salvo que por acuerdo entre el trabajador y la Empresa se le fije otra fecha de disfrute.

A los efectos determinados en el presente apartado quedan excluidos los cambios de libre forzoso al personal que le correspondiera librar en sábado en los periodos comprendidos entre el 1 y el 15 de Julio y del 16 al 30 de Septiembre, justificándose las necesidades de dichos cambios forzosos de libre en los domingos de tales periodos, en la Comisión de Movimiento.

En ningún caso, los cambios de libres a los que se refiere este apartado podrán tener como fin la concesión de libre a un tercero, por lo que se establecerá el máximo rigor y control en la aplicación de esta norma.

- B) Los sistemas de libranza y duración media de la jornada diaria para otras categorías directamente vinculadas a la Operación, excluidos los conductores con servicio en línea, serán los siguientes:
- El personal de Taller de Máquinas con servicio en los Talleres de Máquinas librarán cinco días en tres semanas, librando todos los domingos y dos sábados de cada tres y un sábado adicional cada quince semanas, siendo su jornada media diaria de siete horas.
 - El personal de Inspectores con servicio en calle tendrá un sistema de libranza y una jornada igual a la definida en el anterior apartado A) a) de este punto 5.2.2 para el personal de conductores en línea.
 - El resto de colectivos no recogidos en los apartados anteriores, tendrán los sistemas de libranza y duración media de la jornada diaria establecidos en el Acta de la Comisión Paritaria de fecha 7 de Noviembre de 2006.

5.2.3. *Personal de Talleres y Almacenes.*—Los sistemas de libranza para el personal de Talleres y Almacenes en los Centros de Operaciones serán los siguientes:

- Taller General y Almacén General.
Este personal disfrutará de dos libres fijos por semana en sábados y domingos y un lunes complementario cada 15 semanas conforme a lo acordado en el Acta de la Comisión Paritaria de fecha 7 de Noviembre de 2006 y la de 13 de octubre de 2008, relacionada con la sentencia del Juzgado de lo Social nº 3 de Madrid en los autos 892/06, de fecha 13 de marzo de 2007.
La duración media de la jornada diaria para el personal con este sistema de libranza será de siete horas treinta minutos.
- Talleres en Centros de Operaciones y Almacenes Auxiliares.
Este personal, dentro de un ciclo de cuarenta y cinco semanas, librará en sábados y domingos en treinta y seis semanas y rotativamente de lunes a viernes en las otras nueve, según el siguiente ciclo:

- | | |
|-----------|------------------------------------|
| 1ª a 4ª | Semana: sábado - domingo |
| 5ª | Semana: lunes - martes |
| 6ª | Semana: viernes - sábado - domingo |
| 7ª a 9ª | Semana: sábado - domingo |
| 10ª | Semana: martes - miércoles |
| 11ª a 14ª | Semana: sábado - domingo |
| 15ª | Semana: miércoles - jueves |
| 16ª a 19ª | Semana: sábado - domingo |
| 20ª | Semana: jueves - viernes |
| 21ª a 24ª | Semana: sábado - domingo |
| 25ª | Semana: lunes - viernes |
| 26ª a 29ª | Semana: sábado - domingo |
| 30ª | Semana: lunes - martes - miércoles |
| 31ª a 34ª | Semana: sábado - domingo |
| 35ª | Semana: martes - miércoles |
| 36ª a 39ª | Semana: sábado - domingo |

- 40ª Semana: miércoles - jueves
 41ª a 43ª Semana: sábado - domingo
 44ª Semana: lunes - sábado - domingo
 45ª Semana: jueves - viernes

La duración media de la jornada diaria para el personal con este sistema de libranza será de siete horas treinta minutos.

Antes de la finalización del primer año de presente Convenio Colectivo las partes firmantes se comprometen al estudio de una nueva regulación del sistema de libranza anterior, que manteniendo el porcentaje actual (80/20) disminuya el número de semanas para cerrar el ciclo, comenzándose a aplicar, en caso de haber acuerdo por ambas partes, a partir del 1 de Enero del 2013.

- c) Avituallamiento y Limpieza (Centros de Operaciones).
 El personal adscrito a Avituallamiento y Limpieza del turno de tarde/noche en los Centros de Operaciones, tanto a jornada completa como con jornada de cuatro horas diarias dentro de un ciclo de quince semanas, librarán rotativamente de acuerdo con el siguiente ciclo:

- 1ª Semana: lunes
 2ª Semana: martes - miércoles, sábado y domingo
 3ª Semana: jueves - viernes
 4ª Semana: sábado - domingo
 5ª Semana: sábado - domingo
 6ª Semana: lunes
 7ª Semana: martes - miércoles - sábado - domingo
 8ª Semana: jueves - viernes
 9ª Semana: sábado - domingo
 10ª Semana: domingo
 11ª Semana: lunes
 12ª Semana: martes - miércoles - sábado - domingo
 13ª Semana: jueves - viernes
 14ª Semana: sábado
 15ª Semana: sábado - domingo

La duración media de la jornada diaria para el personal con jornada completa será de siete horas treinta minutos.

Antes de la finalización del primer año de presente Convenio Colectivo las partes firmantes se comprometen a una nueva regulación del sistema de libranza anterior que permita aumentar la libranza en fines de semana, comenzándose a aplicar, en caso de haber acuerdo por ambas partes, a partir del 1 de Enero del 2013

- d) Instalaciones y Servicios.
 El personal de Instalaciones y Servicios librarán dos días fijos en semana, sábado y domingo y un lunes adicional cada quince semanas.
 La duración media de la jornada diaria para el personal con este sistema de libranza será de siete horas treinta minutos.
- e) Grúas.
 El personal de Grúas y servicio en calle tendrá un sistema de libranza igual al del personal de conductores en línea.
 La duración media de la jornada diaria para este personal con este sistema de libranza será de siete horas treinta minutos.
- f) Los días libres complementarios sobre los vigentes al 31/12/2006 que corresponda librar al personal de los apartados a) y b) durante los meses de Julio y Agosto, no se disfrutarán durante dichos meses, generándose en su lugar los correspondientes libres adicionales a disfrutar en el resto de meses, con preferencia sobre el resto de los días libres adicionales.
- g) Horarios de los turnos de trabajo del Personal de Centros de Operaciones y Almacenes Auxiliares.

— Con el fin de lograr una mayor adecuación de las plantillas de los Centros de Operaciones y Almacenes Auxiliares a las necesidades funcionales del mantenimiento de los vehículos, facilitando las posibilidades reales de actuación programada sobre los autobuses cuando estos están realmente disponibles, se establecen los horarios básicos siguientes:

	Turno	Horario de entrada	Horario de salida
	1	06 h. 00 m.	13 h. 30 m.
De mañana	2	07 h. 20 m.	14 h. 50 m.
	3	08 h. 00 m.	15 h. 30 m.
	1	15 h. 00 m.	22 h. 30 m.
De noche	1	22 h. 20 m.	05 h. 50 m.

Los horarios del turno de tarde noche del personal adscrito a Avituallamiento y Limpieza en los Centros de Operaciones en jornada reducida de cuatro horas diarias, estarán comprendidos entre las 18 horas 30 minutos y la 1 hora 30 minutos.

Los horarios del turno de tarde noche entre los que rotará exclusivamente el personal a jornada completa adscrito a Avituallamiento y Limpieza en los Centros de Operaciones serán:

- A) De 17 horas a 24 horas y 30 minutos.
- B) De 20 horas y 30 minutos a 4 horas.

Por la Comisión de Talleres, se estudiará la modificación del horario de entrada del turno de tarde-noche para acomodarlo a la frecuencia de encierro de los autobuses.

Igualmente antes del 31-12-2012, por la Dirección de La Empresa se harán las pruebas necesarias en todos los Centros de Operaciones, para adoptar, en el caso de que aquellas resulten positivas y satisfactorias para el servicio, las medidas correspondientes para establecer que el turno de la noche pase a ser el primer turno del día.

Turno Mixto. Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo el turno mixto tendrá el siguiente horario:

- De lunes a viernes: de 09 h. 00 m. a 13 h. 30 m. y de 15 h. 30 m. a 18 h. 30 m.
- Sábados y domingos: De 07 h. 20 m. a 14 h. 50 m.

A dicho turno se podrá adscribir un máximo del 50% del personal de los Centros de Operaciones actualmente en turnos de mañana.

El personal adscrito al turno mixto percibirá los importes establecidos en el punto 4.8.2 del vigente Convenio Colectivo.

La adscripción del personal al turno de trabajo de mañana de 8 h. 00 m. a 15 h. 30 m. y al turno mixto lo será con carácter voluntario.

Corresponderá al ámbito de la Comisión de Talleres, de acuerdo con la programación establecida, el tratamiento de la adscripción de dicho personal a los referidos turnos, así como las posibles modificaciones que en cada caso y para cada dependencia pudieran introducirse en la estructura de los actuales turnos de trabajo de los Centros de Operaciones.

- h) Horarios de los turnos de trabajo del Personal del Taller General, Almacén General e Instalaciones y Servicios.
 - Taller General.
De 06 h. 45 m. a 14 h. 15 m.
 - Almacén General.
De 06 h. 45 m. a 14 h. 15 m.
 - Instalaciones y Servicios.
De 06 h. 45 m. a 14 h. 15 m.

- i) Tratamiento de las Faltas de Puntualidad.

Para el personal operario de Talleres y Almacenes, los retrasos habidos en la jornada laboral en tiempo no superior a los 10 minutos por día, podrán ser recuperados mediante la extensión en igual tiempo de la jornada al final de ésta, siempre que el tipo de actividad laboral desarrollado por la Sección a que pertenezca el agente afectado permita la recuperación del tiempo no trabajado. En cualquier caso, el número total máximo de retrasos no excederá de tres al mes.

5.2.4. *Servicio de Apoyo al Control de Estacionamiento (SACE).*—Para la aplicación del cómputo anual de 1.661,25 horas de jornada efectiva de trabajo del personal adscrito al Servicio de Apoyo al Control de Estacionamiento (SACE), serán de aplicación los acuerdos alcanzados entre el Comité de Empresa y la Empresa de fecha 30 de Octubre de 2002 por el que se regulan las condiciones laborales del personal adscrito a dicho Servicio y cuyo contenido permanece en vigor en su totalidad.

Por lo que respecta al sistema de libranza de este colectivo les es de aplicación, además de la regulación establecida en el Acuerdo del 30 de Octubre de 2002, lo pactado en la Comisión Paritaria de 7 de Noviembre de 2006, en la que se acordó incrementar a partir del 1-1-2007 un día libre cada 15 semanas, asignándole inicialmente el lunes, permitiéndose no obstante el cambio de dicho día por otro día libre.

Por lo que respecta al personal adscrito al control y vigilancia de carril bus con turno seguido, éste se distribuirá con el criterio de que el 50% esté en turno de mañana y el otro 50% en el de tarde.

La adscripción del personal de control y vigilancia de carril bus al turno partido fijo así como su renuncia al mismo lo será con carácter voluntario.

En Agosto y en concordancia con los horarios de control para dicho mes, todo el personal de control y vigilancia de carril bus tendrá turno seguido de mañana.

Por lo que respecta a la duración de los horarios para el personal adscrito al Servicio de Apoyo al Control de Estacionamiento (SACE) se mantendrán en vigor los acuerdos alcanzados en la Comisión de Coordinación de fecha 19 de Diciembre de 2003.

5.2.5. *Servicio de Atención Móvil (SAM).*—Para la aplicación del cómputo anual de 1.661,25 horas de jornada efectiva de trabajo del personal adscrito al Servicio de Atención Móvil, se establece un sistema de libranza que dentro de un ciclo de veinticinco semanas, librará en sábados y do-

mingos en veinte semanas y rotativamente de lunes a viernes en los otros cinco, según el sistema de rotación que se establezca en la Comisión correspondiente.

Así mismo cada ciclo de quince semanas, se incrementará el sistema de libranza con un libre más, cuya asignación concreta se establecerá en la Comisión correspondiente.

No obstante, en los casos en los que por necesidades del servicio se precise disponer en fin de semana de un número de trabajadores superior al 20%, las necesidades de plantilla que se produzcan se cubrirán con el número de trabajadores precisos hasta completar tales necesidades mediante el sistema de rotación y compensación que se establezca por la Comisión correspondiente, de tal manera que sean atendidas de manera uniforme entre todos los trabajadores adscritos al SAM.

El régimen de libranza para días festivos será definido por la Comisión del SAM.

5.2.5.1. Horarios de los turnos de trabajo del personal del Servicio de Atención Móvil. En función de las necesidades del servicio que se fijarán en la Comisión correspondiente, la plantilla tendrá los siguientes horarios:

- Turno de mañana: De 7:00 horas a 14:30 horas.
- Turno de tarde: De 14:00 horas a 21:30 horas.
- Turno de noche: De 23:00 horas a 06:30 horas.

La adscripción a los turnos de trabajo se hará inicialmente con personal voluntario y en el supuesto de que no se cubran todos los turnos se establecerá por la Comisión correspondiente un sistema de rotación o sistema fijo de turnos para cubrir, hasta donde sea necesario, las necesidades de personal que en cada momento se precisen.

5.2.6. *Restantes Grupos Laborales.*—En los grupos laborales que por las características especiales del trabajo que deben desempeñar se requieran turnos de 8 horas de duración por razones de presencia, se mantendrá el sistema de libranza actual compensándose el exceso de jornada diaria de acuerdo con la regulación de días libres adicionales por acumulación de minutos.

Para el resto del personal no incluido en los anteriores grupos ó categorías laborales o para aquellos a los que por sus particulares condiciones o misiones de trabajo no puedan aplicárseles los sistemas de libranza o duraciones de jornada establecidos en este apartado se adecuarán a sus características funcionales, de acuerdo con el Comité de Empresa tanto en los días libres como la duración media de la jornada diaria.

Para el personal incluido en el presente apartado y cuya jornada en cómputo anual -365 días-sea de 1.661,25 horas ordinarias de trabajo efectivo, se adecuará, de acuerdo con el Comité de Empresa, dicha jornada en cuanto a sistemas de libranza y duración media de la jornada diaria.

5.3. Descanso en Jornada Continuada

5.3.1. De conformidad con lo establecido en la Sentencia de fecha 30 de Junio de 2010, dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, al personal que realice su jornada de trabajo, superando las seis horas de conducción continuada, le es de aplicación el contenido del R.D. 902/2007 de 6 de Julio por el que se modifica el R.D. 1561/1995 de 21 de Septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, en lo relativo al tiempo de trabajo de trabajadores que realizan actividades móviles de transporte por carretera (B.O.E. de 18-7-2007).

Así mismo y de acuerdo con la referida sentencia, se establece que el descanso de QUINCE MINUTOS en las jornadas continuadas al que se refiere el artículo 34.4 del Estatuto de los Trabajadores y el R.D. 1561/1995, antes de su actual modificación, será considerado como tiempo de trabajo efectivo, siendo actualmente la jornada de trabajo de 1.661,25 horas anuales.

Dadas las especiales características que la organización del servicio público de transporte urbano colectivo comporta para el personal de conducción en línea, expresamente se conviene que el preceptivo descanso, al que se refiere el citado artículo 34.4 del E.T., queda cumplimentado con la reducción de quince minutos por cada jornada ordinaria realizada en turno seguido sobre la duración real del tiempo de trabajo, de tal manera que en el cómputo periodificado de quince semanas, el tiempo real de conducción en línea, expresado en minutos, incrementado con quince minutos de descanso por cada día trabajado en jornada continuada, es decir, turno seguido, no supere la cifra de 33.300 minutos.

De igual forma y en aplicación de la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de fecha 30 de Junio de 2010, ambas representaciones acuerdan que los otros QUINCE MINUTOS a los que hace referencia la sentencia por aplicación del R.D. 902/2007, serán considerados así mismo como tiempo de trabajo efectivo en los términos establecidos en el Protocolo Adicional.

Los turnos de trabajo de personal de conducción en línea con una interrupción superior a quince minutos turno partido tendrán una duración de siete horas treinta minutos efectivos, sin que les sea de aplicación el preceptivo descanso.

Para el resto del personal y atendiendo a las características funcionales de cada Servicio, la Dirección, de acuerdo con el Comité de Empresa, determinará la aplicación y control del disfrute del descanso de quince minutos establecido en el artículo 34.4 del Estatuto de los Trabajadores, considerado como tiempo de trabajo efectivo.

5.4. Días Libres Adicionales por Acumulación de Minutos

5.4.1. Con objeto de no sobrepasar en ningún caso el tope de 33.300 minutos de tiempo efectivo de trabajo en cómputo periodificado de quince semanas, el número de días libres teóricos establecidos en los distintos sistemas de libranza será complementado con libres adicionales en las condiciones siguientes:

- Primera. Cada cuatrocientos treinta y nueve minutos realizados sobre la duración teórica de la jornada media diaria en cada caso y dentro del cómputo periodificado de quince semanas, serán compensados con un día de libre adicional para cualquier sistema de libranza de los actualmente vigentes para el personal de conductores en línea, con la siguiente normativa:
 - a) La duración máxima del turno diario será de siete horas cuarenta minutos excluido el tiempo de descanso preceptivo.
 - b) No se acumularán minutos cuando un turno llegue a un punto prefijado apto para el relevo habiendo alcanzado la duración teórica media del turno, excluido el tiempo de descanso, salvo para efectuar el relevo en la siguiente cabecera de la línea.
 - c) Cuando se haya alcanzado la duración teórica media del turno, excluido el tiempo de descanso en una cabecera de línea, no se realizará acumulación de minutos para que el relevo se efectúe más allá de dicha cabecera.
 - d) Los días libres adicionales generados por acumulación de minutos serán disfrutados a petición del trabajador preferentemente en sábados y domingos. En ningún caso serán coincidentes con fiestas abonables.
 - e) El día libre adicional en el que se disfrute el descanso será retribuido en la nómina correspondiente como cualquier otro día ordinario de libranza, acreditándose además el importe diario de la prima de actividad, complemento de destino y quebranto de moneda, que en cada caso corresponda.
 - f) A la vista de las circunstancias concurrentes en cada caso y atendiendo la solicitud expresa de cada trabajador, cuando éste no disfrute el o los días libres adicionales generados, la Empresa le abonará por este concepto, la cantidad fijada en Convenio por día libre adicional no disfrutado, cantidad ésta que expresamente se conviene como tanto alzado y comprensivo de todos los conceptos retributivos correspondientes.
 - g) En los turnos y en el caso de que el cómputo semanal de su tiempo efectivo de trabajo presentase defecto sobre el tiempo medio teórico semanal de trabajo, excluidos los preceptivos descansos, no será tenido en cuenta dicho defecto a los efectos de su acumulación en el cómputo periodificado.
 - h) Atendidas las circunstancias de cada caso y previa solicitud, se autorizará el cambio de disfrute de libre adicional con otro libre, sin que ello afecte al importe de las primas y complementos económicos asociados al libre adicional.
- Segunda. El resto del personal excluidos los conductores en línea, que por su especial modalidad de turnos de trabajo realicen jornadas con duración superior a la establecida para la jornada media teórica, disfrutarán días libres adicionales siéndoles de aplicación por analogía lo estipulado en los apartados anteriores, abonándose en el caso de no disfrute la cantidad prevista en Convenio.

5.5. Permisos y excedencias

5.5.1. *Permisos Retribuidos.*—Todo el personal, avisando con la suficiente o posible antelación, según los casos, que justificará adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos siguientes:

- a) Por tiempo de quince días naturales en caso de matrimonio debiendo estar incluido siempre dentro de los quince días el día del matrimonio. La justificación que determina la concesión del permiso será la fecha del matrimonio que figura en el Libro de Familia o Certificado del Registro.
- b) Durante dos días, que podrían ampliarse hasta tres más, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de nacimiento de hijo, pudiendo hacer uso de los mismos a continuación del alumbramiento o en el plazo de los ocho días siguientes.
 - El disfrute de dichos días, que deberá hacerse en todo caso dentro del plazo de los ocho días siguientes al alumbramiento, podrá hacerse de forma conjunta o separada, pero siempre dentro del periodo de los ocho días siguientes al alumbramiento.
 - Este derecho se hará extensivo al padre adoptivo.
 - En el supuesto de tenerse que hacer un desplazamiento, la ampliación del permiso, que se concederá con los criterios generales, se disfrutará de una sola vez, ya se disfrute el permiso por nacimiento de forma conjunta o separada.
 - En aquellos supuestos en los que el nacimiento se produzca por cesárea, el trabajador con la justificación necesaria, tendrá derecho a un día más de permiso retribuido, que deberá disfrutar en cualquier caso dentro del periodo de los ocho días siguientes al alumbramiento, unido o no a los días de permiso retribuido por nacimiento de hijo.

- c) Durante dos días, que podrán ampliarse hasta tres más, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de enfermedad grave o fallecimiento de familiares de primer y segundo grado de consanguinidad o afinidad. A estos efectos quedará equiparado al cónyuge, el compañero/a cuya convivencia continuada y estable quede acreditada documentalmente:
- Para la definición del concepto de enfermedad grave habrá que estar a las circunstancias de cada caso concreto, estableciéndose como criterio general el del ingreso hospitalario, mediante la justificación documental necesaria (certificado médico, certificado hospitalario o cualquier otro medio de prueba documental suficiente).
 - El disfrute del permiso deberá coincidir, en términos generales, con el hecho causante del mismo.
 - En los supuestos de permiso retribuido por enfermedad grave y siempre que el hecho causante de aquella sea el mismo, el permiso podrá disfrutarse sin necesidad de que coincida con el inicio de la enfermedad (supuestos de enfermedad grave que persiste durante varios días y el trabajador solicita el permiso pasados unos días desde el comienzo de la causa originaria del permiso, pero siempre dentro del mismo proceso de enfermedad).
 - Si el hecho causante del permiso ocurre dentro del periodo de disfrute del permiso por matrimonio o dentro del periodo de vacación, el derecho del permiso al que se pudiera tener por aquella causa queda subsumido en el permiso por matrimonio o vacación. En los supuestos en los que se pudieran producir la sucesión de dos permisos retribuidos por hechos causantes diferentes (enfermedad grave y fallecimiento) y estos se produjeran uno a continuación de otro, los permisos se podrían disfrutar de forma sucesiva pero no podrán acumularse.
- d) Durante dos días, que podrán ampliarse hasta tres más, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- El trabajador deberá acreditar fehacientemente la necesidad del reposo domiciliario del familiar, solicitando al facultativo correspondiente dicha acreditación.
- e) Asistencia a centro hospitalario o centro médico por urgencias.
- Si durante la prestación de su jornada de trabajo el trabajador fuese requerido para acompañar a sus padres, hijos, cónyuge y/o compañera/o a un centro hospitalario o centro médico por una urgencia, acreditada documentalmente dicha asistencia, se le concederá como permiso retribuido el tiempo de permanencia por dicha causa en el centro hospitalario o centro médico y que le coincida con su jornada de trabajo, justificándosele igualmente como permiso retribuido el tiempo de incorporación al servicio, si hubiera lugar a ello, hasta un máximo de tres horas después de la salida de urgencias.
 - En aquellos supuestos en los que el trabajador acompañe a sus padres, hijos, cónyuge y/o compañero/a a un centro hospitalario o centro médico por una urgencia, fuera de sus horas de servicio y antes de la realización de su jornada de trabajo, acreditada documentalmente dicha asistencia, se le concederá como permiso retribuido el tiempo de permanencia por dicha causa en el centro hospitalario o centro médico, que le coincida con su jornada de trabajo, justificándosele igualmente como permiso retribuido el tiempo de incorporación al servicio hasta un máximo de tres horas después de la salida de urgencias.
 - En los casos en los que se produzca la asistencia del trabajador a un centro hospitalario o centro médico por una urgencia acompañando a padres, hijos, cónyuge y/o compañera/o acreditada documentalmente la misma, y si el trabajador hubiera permanecido en urgencias una parte considerable del periodo de descanso nocturno habitualmente considerado entre las 22:00 horas y las 6:00 horas, finalizada ésta deberán transcurrir 8 horas como mínimo, hasta la reincorporación del trabajador a su puesto de trabajo.
- f) Cirugía ambulatoria e intervenciones hospitalarias de día.
- En aquellos supuestos en los que los padres, o abuelos a su cargo por fallecimiento de los padres, hijos, cónyuge y/o compañera/o del trabajador tengan que someterse a una intervención quirúrgica de las denominadas como cirugía ambulatoria o intervención hospitalaria de día, el trabajador tendrá derecho a disfrutar de un día de permiso retribuido por este concepto, y ello con la documentación acreditativa del hecho causante.
 - Si en los supuestos antes citados en el párrafo anterior, por la naturaleza de la intervención (cirugía oftalmológica, refractiva, intervención por láser o similar, cataratas, etc...) se hiciera necesaria la presencia del enfermo en el centro donde fue intervenido al día siguiente de la intervención, el permiso retribuido al que se tiene derecho se podrá disfrutar a elección del trabajador o bien el día de la propia intervención o al día siguiente en el que sea necesaria su presencia como acompañante.

- g) Rehabilitación médica en la Seguridad Social o centros concertados.
- En aquellos supuestos en los que el trabajador tenga que acudir a Centros de la Seguridad Social o a aquellos otros en los que sea derivado por indicación de los Servicios Públicos de Salud, para realizar procesos de rehabilitación, disfrutará de un permiso retribuido similar al de consulta médica regulada en Convenio Colectivo.
- h) Por tiempo de hasta dos días al año, en el caso de fallecimiento de hermanastros, tíos carnales e hijos políticos o por matrimonio de hijos, ampliándose en caso de desplazamiento, según los criterios generales de aplicación en tales supuestos. El permiso por matrimonio de hijo deberá disfrutarse incluyendo el día del matrimonio dentro de los dos días de permiso retribuido a disfrutar por esta causa. El tratamiento documental del matrimonio de hijos del trabajador será el mismo que el exigido a aquel para el disfrute del permiso por matrimonio.
- i) Durante un día por traslado de su domicilio habitual.
- j) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y su compensación económica. El personal que tenga que asistir a citaciones judiciales en asuntos relacionados con la Empresa en horas dentro de su jornada de trabajo excluidas las ausencias por reclamaciones y demandas laborales contra la Empresa, que se regularán por lo establecido en la legislación laboral vigente, lo hará sin que suponga pérdida alguna de su retribución por el tiempo empleado en estos menesteres. Del mismo modo no sufrirá pérdida de retribución alguna, ni cambio en el horario de trabajo, el personal que hubiera de presentarse en la Dirección de la Empresa o Jefaturas respectivas a requerimiento de las mismas.
- k) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional, en los supuestos y en la forma regulada por Ley.
- l) El personal de conductores de autobuses con servicio en línea, en grúas, conductores auxiliares de Estación y de servicio o aquel otro personal que tenga asignada la conducción habitual en la vía pública de vehículos de la Empresa, podrá optar por disfrutar un día libre para efectuar las gestiones correspondientes a la renovación periódica del carnet de conducir en la Jefatura de Tráfico o para la realización del examen psicotécnico o bien por cobrar en concepto de renovación y gastos de examen psicotécnicos un importe total de 60 euros.
- ll) Avisando previamente y con justificación documental posterior, se abonará un permiso retribuido de tres horas como máximo, por asistencia a consulta en centros sanitarios de la Seguridad Social siempre que el horario de consulta sea coincidente con el horario de trabajo.
- m) Por asistencia a los Juzgados o a la Asesoría Jurídica de la Empresa, siempre que sea requerido por ésta para ello, se abonará el importe correspondiente a dos horas y media, siempre que tenga lugar fuera de su jornada laboral.

CRITERIOS GENERALES DE APLICACIÓN

- Todos los anteriores hechos deberán ser acreditados con documentos que tengan carácter de indubitados (Libro de familia, volante facultativo, citación judicial u otro documento oficial).
- En los casos de permiso retribuido de jornada completa se abonarán los conceptos salariales de sueldo base y antigüedad; en los permisos retribuidos de fracciones de jornada diaria, se incluirán además las primas de actividad y complemento de destino y sin merma, en su caso, de los minutos acumulados que pudiera tener el turno de trabajo.
- Si durante la prestación del servicio se produce el hecho causante que dé derecho al trabajador al permiso retribuido de jornada completa se considerará como de permiso ese día si el trabajador lleva realizada menos del cincuenta por ciento de su jornada y no se le contará como día de permiso retribuido si lleva realizada más del cincuenta por ciento de su jornada, contabilizándose en este caso el resto de la jornada que le queda pendiente de realizar como trabajada a todos los efectos.
- En los casos en los que el trabajador tenga una jornada partida (turno mixto, partido, etc.) el porcentaje arriba indicado se llevará a efecto sobre el trabajo efectivamente prestado.
- La justificación de la condición de compañero/a del trabajador o en los supuestos en los que se produzca el reconocimiento de parejas de hecho, será similar al que se aplica en la Empresa para la concesión de pases u otros beneficios sociales regulados en aquella.
- En el caso de compañero/a la certificación documental acreditativa de la convivencia durante al menos seis meses consecutivos o el empadronamiento.
- En el caso de las parejas de hecho con la acreditación documental de la inscripción en el Registro de Parejas de Hecho.
- Los derechos del trabajador derivados de la aplicación de la normativa sobre permisos retribuidos relacionados con su esposa y/o compañera deberán entenderse, en todo caso, aplicables exclusivamente a la pareja actual del trabajador cuya justificación quede acreditada por éste, conforme a la normativa vigente en la Empresa.

- En aquellos supuestos en los que conforme a lo regulado en el presente artículo sea necesario realizar un desplazamiento, los criterios de aplicación de los días de permiso retribuido serán los siguientes:
 - Si el hecho causante que origina la necesidad del desplazamiento por nacimiento de hijo, enfermedad grave o fallecimiento de familiares, se produce en la provincia de Madrid, el número total de días de permiso retribuido incluido el desplazamiento será de dos.
 - Si el hecho causante que origina la necesidad del desplazamiento por nacimiento de hijo, enfermedad grave o fallecimiento de familiares, se produce en las provincias de Segovia, Guadalajara, Cuenca, Toledo o Ávila, el número total de días de permiso retribuido incluido el desplazamiento será de tres, salvo que el trabajador tenga su domicilio en alguna de dichas provincias y se produzca en ella el hecho causante. Igualmente y a los solos efectos del presente supuesto, el número total de días será de tres si el hecho causante que origina la necesidad del desplazamiento por nacimiento de hijo, enfermedad grave, o fallecimiento de familiares se produce en la provincia de Madrid y el trabajador tiene su domicilio en alguna de las provincias indicadas en el párrafo anterior.
 - Si el hecho causante que origina la necesidad de desplazamiento por nacimiento de hijo, enfermedad grave o fallecimiento de familiares, se produce en las provincias de Teruel, Valencia, Albacete, Ciudad Real, Badajoz, Cáceres, Salamanca, Valladolid, Burgos, Soria o Zaragoza, el número total de días de permiso retribuido incluido el desplazamiento será de cuatro.
 - Si el hecho causante que origina la necesidad del desplazamiento por nacimiento de hijo, enfermedad grave o fallecimiento de familiares, se produce en el resto de provincias no relacionadas en los párrafos anteriores o en el extranjero, el número total de días de permiso retribuido incluido el desplazamiento será de cinco.
 - Los anteriores criterios de aplicación sustituyen a cualquier otro criterio de aplicación en los casos de desplazamientos.

DOCUMENTACIÓN JUSTIFICATIVA DE LA SOLICITUD DEL PERMISO

El trabajador en el momento de presentar la petición del permiso deberá aportar todos aquellos documentos a los que pueda tener acceso en el momento de la solicitud. En el caso de que con posterioridad a la petición del permiso el trabajador disponga de nuevos documentos que avalen su petición, estos serán presentados ante la Empresa junto con la nueva petición.

Si de nuevo, dicha petición es rechazada y el trabajador desea interponer demanda ante la jurisdicción social y durante la tramitación de la misma aquél obtiene nuevos documentos en los que basar su petición, deberá ponerlos en conocimiento de la Empresa antes de la celebración del acto del juicio, salvo que tal circunstancia resulte imposible.

En todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo y normas de desarrollo en relación con los permisos retribuidos, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa sobre esta materia.

COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN

En aquellos supuestos en los que se produzcan discrepancias entre las peticiones realizadas por el trabajador y la Empresa, sobre permisos retribuidos, el trabajador que lo desee podrá trasladar su solicitud a la Comisión Paritaria de seguimiento de convenio regulada en el Convenio Colectivo para que por ésta se emita una interpretación de la petición y que en el supuesto de que sea consensuada por ambas representaciones será de obligado cumplimiento para el trabajador.

Igualmente la Empresa podrá llevar a la Comisión Paritaria de seguimiento de convenio aquellas solicitudes presentadas por los trabajadores sobre permisos retribuidos, siendo vinculante para aquella la decisión adoptada si ésta es consensuada por ambas representaciones.

En el supuesto de que no exista una posición consensuada de la Comisión Paritaria de seguimiento de convenio sobre la cuestión planteada, el trabajador, podrá acudir, si así lo desea a la Jurisdicción Social.

La Comisión Paritaria de seguimiento de convenio deberá resolver, en un sentido u otro, las peticiones que se le planteen, en un plazo máximo de tres meses, desde la fecha de la presentación de la petición.

En todo caso siguen en vigor a efectos de aplicación e interpretación de los supuestos sobre permisos retribuidos, los acuerdos de Noviembre de 2006 sobre esta materia y la Comisión Paritaria de 22 de Octubre de 2007.

La Empresa informará a los trabajadores sobre los supuestos de licencias y permisos retribuidos regulados en la legislación vigente que no estén comprendidos en los apartados anteriores así como sobre su aplicación práctica.

5.5.2. *Permisos sin Retribución.*

- a) Todo el personal podrá solicitar dentro del año natural, permiso sin retribución hasta diez veces al año, siempre y cuando la duración de todas ellas no rebasen los ciento veinte días anuales. En cualquier caso, estas licencias deberán ser solicitadas con una antelación mínima de cinco días.

Una vez concedido el permiso sin retribuir para una fecha determinada, el trabajador podrá renunciar al permiso, siempre que dicha renuncia se haga por escrito y antes de las cuarenta y ocho horas de la fecha de su comienzo. Si el permiso se hubiera comenzado a disfrutar no podrá renunciarse a ningún día de los concedidos.

A los empleados que hayan disfrutado durante su vida profesional al servicio de la Empresa, tres o más licencias sin sueldo que en total sumen más de seis meses se les reducirá en el cómputo de su antigüedad el tiempo que resulte de sumar las distintas licencias disfrutadas.

- b) Todo trabajador de la Empresa podrá faltar al servicio hasta un máximo de tres veces al año sin ser objeto de sanción disciplinaria, siempre que anteriormente preavise a sus superiores con un mínimo de veinticuatro horas de antelación.

En cualquier caso, estas ausencias no tendrán, en ningún caso, el carácter de retribuidas.

Quedan exceptuadas las fechas siguientes: 24, 25 y 31 de Diciembre y 1º de Enero, así como el resto de las fiestas abonables.

5.5.3. Disfrute de días libres adicionales, permisos sin retribución y faltas con preaviso.—A los solos efectos de establecer las limitaciones para su concesión, se entenderá como periodo limitado para disfrutar días libres adicionales, faltas con preaviso y permisos sin retribuir el comprendido entre el 25 de Junio y el 16 de Septiembre, los puentes los días anterior y posterior a cada puente y el periodo del 24 de Diciembre al 6 de Enero.

Igualmente se entenderá a estos efectos como plantilla disponible la correspondiente a cada departamento, deducida la plantilla que se encuentre disfrutando vacación y deducido además el 10% de dicho resultado.

El disfrute de días libres adicionales, generados por acumulación de minutos, a conceder en cualquier día del año no podrá exceder del 1,5% de la plantilla disponible.

El número de permisos sin retribución a conceder durante el periodo limitado, no podrá exceder diariamente del 1,5% de la plantilla disponible y durante el resto del año no podrán superar el 2% de la plantilla disponible.

El número de faltas con preaviso a conceder durante el periodo limitado, no podrá exceder diariamente de ocho trabajadores por departamento y durante el resto del año no podrá superar diez trabajadores por departamento.

La adjudicación en cada caso se hará por orden riguroso de petición ante el responsable del departamento, informándose de las peticiones atendidas, si fuera solicitado por el Comité de Empresa.

5.5.4. Excedencias.—La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa y se regulará por el art. 46 del Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente. La excedencia voluntaria podrá pedirse por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la Empresa.

6. Vacaciones

6.1. El personal tendrá derecho a treinta días naturales de vacaciones anuales, que se disfrutará dentro del año natural en el que se devengan.

Continuarán en vigor los Acuerdos de 26 de Febrero de 1991 para la aplicación de la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 11 de Julio de 1989 sobre vacación atrasada.

6.2. El personal que ingrese en la Empresa dentro del año natural disfrutará de la parte proporcional de vacaciones que le corresponda por la fracción de dicho año natural que previsiblemente deba de trabajar.

Los conductores que causen alta en la Empresa desde la adjudicación de la vacación y hasta el 31 de diciembre, la vacación del año siguiente la disfrutarán en los mismos términos que el resto de los conductores, notificándoles la Empresa con la suficiente antelación las fechas del disfrute de las mismas.

Una vez en vigor el sistema de vacación partida para todos los conductores con servicio en línea, el personal adscrito a dicha categoría que cause alta en la Empresa disfrutará las vacaciones que le correspondan por el ejercicio en el que cause alta durante el periodo comprendido entre la fecha de su ingreso y el 24 de Junio, o entre el 17 de Septiembre y el 31 de Diciembre.

Si una vez disfrutado su periodo vacacional, causara baja por cualquier causa en la Empresa antes del 31 de Diciembre del año de que se trate, en la liquidación que le corresponda le será descontada la cantidad que proceda por el exceso de vacaciones disfrutadas y no devengadas. Igual criterio se seguirá en el caso de que el contrato de trabajo se interrumpa temporalmente, y ello produzca una diferencia entre el periodo de vacaciones realmente devengadas y el disfrutado.

6.3. En situación de vacaciones se abonarán los importes que correspondan para cada categoría profesional al Sueldo Base, Antigüedad y los importes de Prima de Actividad y Complemento de Destino por los días que le habrían correspondido trabajar de no disfrutar la vacación.

6.4. El personal que sea baja en la Empresa por cualquier causa antes del 31 de Diciembre del año en que se trate, a efectos de compensación económica en su liquidación y finiquito tendrá derecho a la parte proporcional de vacación anual del periodo devengado no disfrutado, según el número de meses trabajados, computándose como mes completo la fracción del mismo; y descontándose, en su caso, la cantidad que proceda por el exceso de vacaciones disfrutadas y no devengadas.

Teniendo en cuenta los distintos sistemas de libranza vigentes, el exceso de libres contenidos en el período de vacaciones sobre el número medio de libres equivalente a un doceavo del número total de libres anuales en cada sistema de libranza, incluidos los correspondientes al período de vacaciones, será compensado, mediante su disfrute o abono en los términos recogidos en el artículo 4.13.2 del presente Convenio.

Se incluye tabla con el número medio de libres que cada sistema de libranza presenta en el mes de vacaciones.

Sistema de libranza	Numero medio de libres en el mes de vacaciones
31 libres en 15 semanas	Ocho
3 libres en 2 semanas	Seis
14 libres en 8 semanas	Siete y medio
26 libres en 15 semanas	Siete
9 libres en 4 semanas	Nueve

El personal que disfrute su vacación anual reglamentaria tendrá derecho a disponer de un día adicional por cada fiesta abonable incluida dentro de su período de disfrute de vacación o al abono del importe previsto en Convenio para este caso.

En función del vigente sistema de vacación partida para todos los conductores con servicio en línea, en el cómputo de los dos periodos de vacación de 21 días y 9 días respectivamente deberán estar incluidos el número de días libres que de haber trabajado le hubiesen correspondido por el sistema de libranza aplicable y conforme a la tabla incluida en este artículo

6.6. Los períodos de treinta días naturales de vacación lo serán con independencia de que el primer día de vacaciones establecido por la Jefatura del Servicio para los distintos turnos coincida con un día libre o abonable, ya que se efectúa un cómputo total de días libres dentro del período vacacional, sin merma alguna de su disfrute o compensación.

6.7. Antes de la finalización del primer año de presente Convenio Colectivo las partes firmantes se comprometen al estudio y aplicación de un nuevo sistema de vacaciones rotativo, para el personal de talleres.

6.8. En todo caso las vacaciones son anuales, caducando irremisiblemente cada año el derecho al disfrute de las que no se hayan disfrutado, con las excepciones que se indican en los párrafos siguientes:

- Teniendo en cuenta los sistemas de programación de vacaciones en la Empresa, cuando el periodo de vacación fijado al trabajador coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia maternal o con el periodo de suspensión de contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, aquél 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 corresponda, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.
- En el supuesto de que el periodo de vacación 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 haya transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.
- En los casos en los que el trabajador esté disfrutando del periodo de vacaciones anuales retribuidas y durante el mismo caiga en situación de incapacidad laboral, tendrá derecho a disfrutar posteriormente el periodo en que haya estado en dicha situación.

Dadas las características de los diferentes sistemas de programación de las vacaciones anuales, los supuestos contemplados en los párrafos anteriores deberán resolverse mediante acuerdo entre el trabajador y el responsable de su servicio, y previa su justificación documental, pudiendo ejercerse por el trabajador las acciones legales pertinentes en los casos en los que no se alcance acuerdo.

6.9. Períodos de disfrute de la vacación anual

A) Personal de conducción.

- Todos los conductores con servicio en línea disfrutarán sus vacaciones anuales reglamentarias en el sistema de vacación partida con las siguientes condiciones:
 - 21 días naturales de vacación durante el periodo comprendido entre el 25 de Junio y el 16 de Septiembre.
 - 9 días naturales durante el resto del año.
 - A los efectos del cómputo de días libres y fiestas incluidas en los distintos periodos de vacación, se mantiene vigente la regulación establecida en el Convenio Colectivo con carácter general, debiéndose incluir en todo caso entre los dos periodos de disfrute de vacación el número medio de libres que le correspondiera por su sistema de libranza.

- Los conductores con servicio en línea, podrán permutar, entre sí, los periodos correspondientes a la vacación de verano en periodos de veintiún días, quince días o seis días y/o los periodos correspondientes a la vacación de invierno, nueve días, siempre y cuando dicho cambio de quince y seis días se realice al principio o al final del periodo de los veintiún días.
- Cualquier trabajador podrá solicitar el disfrute de su vacación en cualquier periodo del año excluido el de verano siempre que ello sea compatible con las necesidades del servicio. La Comisión Paritaria de seguimiento de convenio establecerá los grupos y la distribución de esta vacación.

B) Personal de talleres y almacenes.

Con objeto de hacer compatible la programación de los períodos de vacación del personal en las áreas de Talleres, Centros de Operaciones, Almacén General y Almacenes Auxiliares de Centro de Operaciones, con la adecuada cobertura de las actividades de mantenimiento del Parque en servicio y de sus necesidades de aprovisionamiento, la programación de sus vacaciones reglamentarias se establecerá de acuerdo con los siguientes criterios:

- 1º La distribución numérica del personal en los distintos turnos de vacación lo será de acuerdo a las necesidades objetivables de las actividades de mantenimiento.
- 2º Se atenderán prioritariamente las peticiones del personal que voluntariamente desee disfrutar de su vacación fuera de los meses de verano.
- 3º La aplicación voluntaria del sistema de vacación partida en el caso de resultar de interés para el personal.
- 4º Quedan establecidos seis turnos de vacación, comprendidos entre el 15 de Junio y el 30 de Septiembre, en cada uno de los cuales se distribuirán respectivamente los siguientes porcentajes máximos de la plantilla de personal de cada Centro y Sección:

Turno de vacación	% máximo de la plantilla de personal en vacación
Del 15 de junio al 14 de julio	10
Del 15 de julio al 13 de agosto	20
Del 14 de agosto al 12 de septiembre	20
Del 1 al 30 de julio	10
Del 1 al 30 de agosto	20
Del 1 al 30 de septiembre	10

- 5º En el último trimestre del año quedará programado el calendario completo de vacaciones del personal para el ejercicio siguiente. En el caso de que la aplicación de los criterios anteriormente expuestos, resulte insuficiente para las necesidades existentes, en el seno de la Comisión de Talleres y Almacén se arbitrarán trimestralmente las soluciones al respecto.

C) Personal del Servicio de Apoyo al Control de Estacionamiento (SACE).

El personal del Servicio de Apoyo al Control de Estacionamiento SACE disfrutará su vacación de acuerdo con la siguiente distribución:

- Un 50% en agosto.
- Un 25% en julio y el 25% en septiembre.

Cualquier trabajador podrá solicitar el disfrute de su vacación en el resto de los meses del año.

D) Personal del Servicio de Atención Móvil (SAM).

El personal del Servicio de Atención Móvil (SAM) disfrutará su vacación anual reglamentaria de acuerdo con el sorteo que se realice al efecto, estableciéndose una rotación entre los meses de julio, agosto y septiembre con los siguientes porcentajes:

- 20% de la plantilla en julio.
- 20% de la plantilla en julio-agosto.
- 20% de la plantilla en agosto.
- 20% de la plantilla en agosto-septiembre.
- 20% de la plantilla en Septiembre.

Cualquier trabajador podrá solicitar el disfrute de su vacación en el resto de los meses del año, siempre que ello sea compatible con las necesidades del servicio y no se supere el 20% de la plantilla del SAM en el periodo solicitado.

Así mismo se podrán producir cambios entre compañeros en los periodos de disfrute de la vacación, o entre los trabajadores y la Empresa.

La Comisión Paritaria de seguimiento de convenio establecerá los criterios de rotación para el disfrute del periodo de vacación.

E) Restantes Servicios.

Los restantes Servicios programarán con la debida antelación el calendario de vacación anual de su personal precisando las fechas de los períodos de vacación asignados y concentrando su disfrute en el período de verano.

El personal técnico y administrativo de acuerdo con la normativa establecida podrá disfrutar la vacación anual de treinta días naturales en dos periodos, respetándose en todo caso en el cómputo de ambos, el número medio de libres en el mes de vacaciones según el sistema de libranza de dicho personal.

Para el personal de la categoría de Agente Auxiliar el disfrute de la vacación anual se programará distribuida en los meses de Junio, Julio, Agosto y Septiembre de cada año.

7. Disposiciones socio-profesionales**7.1. Vacaciones**

Todos los trabajadores de la Empresa que no sean conductores con servicio en línea que disfruten las vacaciones anuales en los grupos que comiencen durante el período comprendido entre el día catorce de Septiembre y el día uno de Junio, ambos inclusive, percibirán una compensación económica de 329,87 euros; importe que corresponderá a un período de vacaciones de treinta días, prorrateándose proporcionalmente en el caso de que el período sea menor.

Los conductores con servicio en línea percibirán en concepto de prima por vacación partida una compensación económica de 322,92 euros, importe que corresponderá a un periodo de treinta días de vacaciones, prorrateándose dicha cantidad proporcionalmente entre los días disfrutados de vacación en cada uno de los períodos en los que se divide su vacación anual reglamentaria.

La Comisión Paritaria de seguimiento de convenio estudiará si este sistema puede ser de interés para otros colectivos, aplicándoles, en su caso, esta vacación en los mismos términos.

7.2. Relevos en cabecera de línea y minutos acumulados

En los nuevos cuadros de servicio quedarán minimizados los relevos en ruta, estableciéndose prioritariamente en cabecera de línea y siempre que ello no conlleve una reducción de la jornada laboral superior a 25 minutos.

7.3. Días 24 y 31 de diciembre

De acuerdo con el programa de servicios en calle requerido, se fijarán las necesidades mínimas de personal para esos días. El servicio normal en línea del día 24 finalizará a las 22 horas y el comienzo del servicio del día 25 será a las 7 horas.

El personal adscrito a los turnos de tarde/noche de Talleres finalizará su jornada de trabajo en dichos días 15 minutos después de encerrarse el último autobús.

Por la Comisión de Talleres se estudiarán las medidas que hagan compatible el inicio de la jornada laboral del turno de noche del día 24 a las 24 horas y 30 minutos con la realización de las tareas correspondientes al día 25 de Diciembre para que la oferta de servicio del día 26 de Diciembre sea la programada.

El personal del turno de noche de Talleres podrá comenzar su jornada de trabajo del turno de noche del día 24 a las 24 horas y 30 minutos y no tendrá que completar su jornada laboral en ese día siempre y cuando se haya realizado la actividad correspondiente a dicho día y turno. En caso contrario, deberán de completar la jornada laboral de ese día.

En el caso de que el día 31 de Diciembre y 1 de Enero se produzcan reducciones en el servicio similares a las de los días 24 y 25 de Diciembre, se aplicará también a dichos días la regulación establecida en el párrafo anterior.

Todo el personal que preste servicio desde las 22 horas a las 6 horas del día siguiente, percibirá una compensación adicional de 113,87 euros, en ambos días en proporción al tiempo trabajado entre las 22 y las 6 horas. Quienes trabajen el día 24 ó el día 31 de Diciembre en jornada nocturna serán compensados, además, con un día libre adicional siempre que realicen al menos cuatro horas y media de su turno. La opción del disfrute o abono de dichos días la ejercerá el trabajador.

7.4. Sustracción de la recaudación

Los casos de robo o atraco con sustracción de la recaudación y debidamente denunciado, no se considerará compensado con la prima de Quebranto de Moneda, salvo que concurra negligencia del agente.

7.5. Dinero para cambio

La Empresa facilitará a cada conductor en línea que lo solicite la cantidad de 3 euros, en efectivo de dinero para cambio.

7.6. Aseos en cabeceras

Continuando con la política de instalación de servicios en la vía pública, próximos a las cabeceras de líneas, para ser utilizados por el personal de esta Empresa, se mantiene el compromiso de la Empresa de continuar dicha política intensificándose las gestiones para conseguir las licencias y permisos necesarios así como la realización de las obras que su instalación exija, hasta agotar la cantidad recogida en los presupuestos, manteniéndose en paralelo las soluciones alternativas en aquellas cabeceras de línea que no dispongan de aseos de forma que queden cubiertas las necesidades de aseos para todo el personal con servicio en calle.

7.7. Complemento para calzado

Durante la vigencia del presente Convenio la Empresa abonará a los trabajadores adscritos a la actividad de control y vigilancia de carril bus con servicio en ruta, (SACE) y a los trabajadores adscritos al Servicio de Atención Móvil (SAM) la cantidad de 16,80 euros, con carácter anual, en concepto de ayuda para zapatos de color negro, de utilización en la jornada laboral.

En tanto en cuanto las Comisiones correspondientes no acuerden otro sistema de abono, seguirán rigiendo las condiciones actuales por las que durante los meses de Octubre-Noviembre se entregará un vale de calzado por la cantidad acordada, canjeable en los establecimientos estipulados al efecto.

7.8. Uniforme de controladores de carril-bus y personal del SAM

Por las características especiales en las que se desarrolla la actividad laboral de los Controladores de Carril-bus, la prenda de abrigo de dicho personal será renovada cada dos años.

Así mismo las prendas que integran en la actualidad el uniforme del personal adscrito al SAM serán renovadas cada dos años.

7.9. Finiquitos

La solicitud de baja definitiva en la Empresa habrá de presentarse con una antelación mínima de quince días a la fecha de baja prevista, debiéndose poner a disposición del trabajador la liquidación, finiquito de sus haberes y cuanta documentación sea legalmente exigible en el plazo máximo de ocho días hábiles desde su baja.

7.10. Copia de documentos

La Empresa entregará copia de aquellos documentos que habiendo sido entregados y suscritos por un trabajador, éste lo solicite a título individual y personal, con objeto de la justificación documental que el mismo precise.

En los documentos de trabajo, deberá quedar reflejada toda alteración significativa del servicio mediante anotación y firma del agente. En los casos en los que el supervisor haya tenido que adoptar tal decisión prestará su conformidad en dicho documento, a requerimiento del agente.

7.11. Premio a la seguridad en la conducción

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo el Premio a la Seguridad en la Conducción se concederá a todos aquellos conductores de autobús con servicio en línea que cumplan las siguientes condiciones durante la prestación de su servicio en el año natural que se enjuicia (de 1 de Enero a 31 de Diciembre):

- Haber realizado durante el año natural un mínimo de 216 prestaciones completas en línea, pudiendo ser completadas con prestaciones incompletas más las horas extraordinarias que pudieran realizarse en línea, siempre que, como mínimo, se hayan efectuado 216 jornadas de trabajo. A estos efectos, los días libres adicionales generales por acumulación de minutos, a tenor de lo establecido en el punto 5.4. del presente Convenio, serán computados para alcanzar las referidas 216 prestaciones, no excluyéndose aquellas jornadas en las que con carácter forzoso se nombre a un conductor otro servicio diferente al de prestación en línea. A los efectos del cómputo, tanto de prestaciones completas en línea como de jornadas de trabajo, podrán ser completadas con los días libres generados por acumulación de minutos y con las horas extraordinarias realizadas en línea, no excluyéndose a este respecto aquellas jornadas completas o parciales en las que, con carácter forzoso, se nombre a un conductor otro servicio diferente de prestación en línea.

En los casos en los que, habiendo superado el número de jornadas exigidas, no se obtuviera el premio a la seguridad en la conducción por no haber completado durante el año natural enjuiciado el número mínimo de prestaciones en línea exigidas y ello hubiera sido como consecuencia de la pérdida de viajes por causas no imputables al conductor, se establecerá la corrección oportuna de forma que tal pérdida de viajes no compute a efectos de la reducción de las prestaciones.

En los casos en los que el número de días de vacación disfrutado dentro del año natural sea distinto de treinta, se disminuirá o aumentará la exigencia sobre el número de prestaciones efectuadas en el número de días que superen o falten respectivamente dicho período de treinta días.

- No haber sido sancionado con carácter firme por falta laboral grave o muy grave en el año natural que se enjuicia.

- No haber tenido colisión durante un periodo de 365 días seguidos en el año natural (de 1 de Enero a 31 de Diciembre).
No obstante lo anterior, en el supuesto de haber sufrido el conductor alguna colisión durante el referido periodo, se seguirán los siguientes criterios a los efectos de la concesión o no del premio.
 - En caso de que el autobús sufriera algún daño, si por parte del contrario o de su compañía aseguradora se abonase a la empresa el importe total o parcial de los daños causados al autobús, se concedería el premio si se cumplen el resto de los requisitos indicados.
 - En caso de que tanto el autobús como el contrario tuvieran daños, si ni por parte del contrario o de su compañía aseguradora, ni por parte de la empresa ni su aseguradora se abonasen total o parcialmente los daños, no se concedería el premio aunque se cumpliera el resto de los requisitos.
 - En caso de que el autobús no sufriera ningún daño, pero el contrario sí los sufriera, y la empresa o su aseguradora tuvieran que pagar total o parcialmente los mismos, no se concedería el premio aunque se cumpliera el resto de los requisitos.
 - En el supuesto de que se produjera la colisión del autobús con un objeto fijo (contenedores, bolardos, señales de tráfico, árboles, etc...) y el mismo resultara con daños, no se concedería el premio aunque se cumpliera el resto de requisitos, salvo algún caso excepcional que se estudiaría para evaluar si procede la concesión.
 - En los supuestos de colisión entre dos autobuses de la empresa, cuando de la forma de producirse la misma se desprenda claramente que ha sido responsabilidad de uno solo de los conductores (p.e. golpes traseros, a autobuses detenidos, etc...) dicha colisión no se tendrá en cuenta a los efectos de la concesión del premio al conductor no responsable de la misma, sin embargo sí se tendrá en cuenta para el conductor responsable, no concediéndole el premio aunque cumpliera el resto de requisitos.

El importe del premio anual a la seguridad en la conducción será de 115,70 euros para los años 2012 y 2013.

Para primar la consecutividad durante los ejercicios 2012 y 2013 en la obtención del premio, se abonarán 76,37 euros en dichos años..

Para los años ejercicios 2012 y 2013 y con el fin de estimular la reducción de la siniestralidad con daños personales durante la prestación del servicio en calle, se mantiene el premio adicional de 86,76 euros anuales, que lo percibirán aquellos conductores que, cumpliendo los requisitos establecidos para la obtención del premio a la seguridad en la conducción -prestaciones efectivas y no haber sido sancionado con carácter firme por falta laboral grave o muy grave-, no hayan tenido en el desarrollo de su actividad y durante el año natural de que se trate, ningún accidentado por cualquier causa (ni en el interior ni el exterior del vehículo) y como máximo hayan tenido una colisión en dicho año.

A este nuevo premio no le será de aplicación la consecutividad.

Al personal con reducción de jornada, conforme a la Ley, se le abonará en cuantía proporcional al tiempo trabajado.

Con esta regulación quedarán sin efecto cualesquiera premios y consecutividades obtenidas al amparo de la regulación anterior, excepto las consecutividades obtenidas a partir del año natural de 1996 que quedarán consolidadas a efectos del conjunto de la consecutividad.

Con la entrada en vigor de esta normativa quedarán derogadas cuantas normas estén establecidas en convenios y comisiones paritarias anteriores sobre la regulación de la concesión del premio a la seguridad en la conducción.

Los premios regulados en este apartado serán abonados en la nómina del mes de Abril de cada año. No obstante, si para poder determinar si se dan o no los requisitos para la concesión del premio, es necesario esperar al resultado de las gestiones que se realicen entre compañías de seguros, o acudir a la vía judicial, podrá demorarse el pago del premio más allá de la fecha indicada, hasta la conclusión de dichas gestiones o que recaiga sentencia firme en el procedimiento judicial, debiendo pagar la empresa el premio en caso de que proceda en un plazo máximo de tres meses, a contar desde la conclusión de las gestiones o de la firmeza de la sentencia.

7.12. Garantía jurídica del trabajador

Durante la vigencia del presente Convenio, en los casos de reclamaciones judiciales contra la Empresa, las horas de ausencias justificadas dentro de la jornada laboral para comparecer ante el SMAC y/o ante el Juzgado de lo Social no tendrán deducción retributiva hasta el momento en que la resolución judicial sea firme.

- En aquellos supuestos en los que el trabajador formule demanda ante la Jurisdicción Social y en el acto de conciliación ante el SMAC, la Empresa haga un ofrecimiento que sea aceptado por el trabajador, el tiempo invertido en dicha conciliación se acreditará al trabajador como permiso retribuido, siempre y cuando le coincida con su jornada de trabajo.
- En aquellos supuestos en los que el trabajador no acepte el ofrecimiento realizado por la Empresa y aquel no formule reclamación ante los Juzgados de lo Social, el tiempo invertido en dicha conciliación ante el SMAC no se acreditará como permiso retribuido.
- En aquellos supuestos en los que el trabajador no acepte el ofrecimiento efectuado por la Empresa y éste formule demanda ante los Juzgados de lo Social, si en el Juzgado el traba-

jador acepta el ofrecimiento de la Empresa y este es el mismo que se le hizo en el SMAC el tiempo invertido en el acto de conciliación previa y en el Juzgado de lo Social no se le acreditarán al trabajador como permiso retribuido.

- En aquellos supuestos en los que el trabajador interponga reclamación ante la jurisdicción social por no haber aceptado el ofrecimiento de la Empresa y en el acto de conciliación previo al juicio, la Empresa le hiciera un ofrecimiento distinto que el que se le hizo en el SMAC y el trabajador lo acepte, el tiempo invertido tanto en la conciliación previa ante el SMAC como el invertido ante el Juzgado de lo Social se le acreditará al trabajador como permiso retribuido, siempre y cuando le coincida con su jornada de trabajo.
- En aquellos casos en los que no se llegue a un acuerdo entre las partes y se dicte sentencia por el Juzgado de lo Social, si la demanda es estimatoria, se le acreditará al trabajador como permiso retribuido el tiempo invertido tanto en el acto de conciliación previo ante el SMAC como ante el Juzgado de lo Social. Si la sentencia es desestimatoria de la demanda no se le acreditará tiempo alguno como permiso retribuido.
- En los supuestos en los que se estime parcialmente la demanda, si ésta se refiere a la impugnación de una sanción, si la sentencia mantiene la calificación de la falta que puso la Empresa, aunque se modifique la sanción no se acreditará como permiso retribuido el tiempo de la conciliación ante el SMAC ni ante el Juzgado de lo Social.
- Si por el contrario la sentencia modifica la calificación de la falta, aunque no modifique la sanción, se acreditará al trabajador como permiso retribuido el tiempo invertido tanto en el acto de conciliación ante el SMAC como ante el Juzgado Social, siempre y cuando le coincida con su jornada de trabajo.
- En aquellos casos en los que la sentencia estime parcialmente la demanda, en reclamaciones sobre derechos, cantidad, etc., se le acreditará al trabajador el tiempo invertido tanto en la conciliación ante el SMAC como ante el Juzgado de lo Social, siempre y cuando no le coincida con su jornada de trabajo.
- Estas reglas de aplicación e interpretación de los supuestos analizados anulan y sustituyen a cualquier otra norma que sobre este punto pudiera ser de aplicación hasta la fecha.

7.13. Personal en jornada reducida

La Empresa concederá el cambio a jornada completa a aquellos trabajadores que a la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo se encuentren en situación de jornada reducida, cuando haya necesidades de plantilla.

7.14. Recopilación de normativa interna

Se creará una Comisión Mixta para que antes del 31 de Diciembre de 2013 tenga elaborada la recopilación de los preceptos vigentes de convenios anteriores, instrucciones y demás normas internas. Antes de la finalización del primer año del presente Convenio Colectivo las partes estudiarán y en su caso acordarán una normativa que deberá recoger entre otras cosas, categorías y funciones, sistemas de libranza y de vacación y turnos de trabajo, para los colectivos de la O.A.C., Seguridad, SAM y Mandos intermedios.

Asimismo se crearán por las respectivas Comisiones de Área las normativas correspondientes para aquellos colectivos de trabajadores que en este momento no dispongan específicamente de ellas.

7.15. Retirada temporal de carnet de conducción

En caso de que a un conductor se le retirase temporalmente el carnet de conducir, como consecuencia de la conducción de vehículos de la Empresa, se le acoplará a un puesto de trabajo, mediante prueba previa, que esté de acuerdo con las aptitudes del interesado, esta situación transitoria finalizará obligatoriamente cuando le sea devuelto el permiso de conducción.

Durante este periodo el conductor percibirá el salario base y antigüedad correspondiente a su categoría de conductor y el resto de emolumentos serán los que correspondan al puesto de trabajo que ocupe.

7.16. Plus por conducción en maniobras

La Empresa mantendrá en Talleres una plantilla mínima de 50 conductores auxiliares a jornada completa para el movimiento de autobuses.

En aquellos momentos en los que sea necesario realizar maniobras con los autobuses y no se disponga de conductores auxiliares para realizarlas, éstas serán efectuadas, a requerimiento de la Empresa, por operarios de talleres en general, que hayan superado el preceptivo curso de formación. Este personal deberá efectuar, igualmente, las maniobras para la comprobación y verificación de averías. A tal efecto, se realizará un curso de conducción en maniobras con personal voluntario de entre los operarios de taller.

Los operarios de talleres, con categoría distinta a la de conductor auxiliar o de conductor de servicio, que hayan superado el curso para realizar las maniobras a que se hace referencia en el párrafo anterior, percibirán un plus de realización de maniobras por importe de 1,39 euros por cada día efectivamente trabajado.

7.17. Jornada en servicio de guardia

Cuando a un conductor le sea asignado un servicio de guardia y después de iniciado el mismo deba realizar un determinado turno en línea en sustitución de otro agente, estará obligado a realizarlo completo siempre que el mismo constituya ya un turno del cuadro de la respectiva línea, que el tiempo efectivo de conducción, incluyendo tanto el tiempo de conducción en línea como el tiempo de conducción en estación, no exceda de la duración media de la jornada y que el tiempo máximo transcurrido entre el inicio del servicio de guardia y el final del turno sea de 9 horas, si el turno es seguido, y de 10 horas, si el turno es partido.

7.18. Servicio gratuito de información

La Empresa mantendrá el Servicio de información gratuito para los trabajadores en el que puedan realizar las consultas necesarias sobre el nombramiento o incidencias del servicio

7.19. Complemento por uniformidad

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, se abonará un complemento para compensar la obligación de vestir adecuadamente el uniforme reglamentario en la prestación del servicio y no disponer de taquillas ni tiempo para cambiarse de ropa para los colectivos de conductores con servicio en línea y los agentes del SAM.

Asimismo se analizarán aquellos casos concretos de trabajadores con la categoría de Inspector, que por las características de la prestación de su servicio puedan encontrarse en las mismas condiciones anteriormente descritas.

Dicho complemento se abonará a los trabajadores afectados junto con la nómina correspondiente al mes de Diciembre con los mismos criterios que se aplican para el abono de las pagas extraordinarias.

Los importes a abonar por este concepto serán:

- Año 2012: 440 euros.
- Año 2013: 440 euros.

7.20. Plus de asistencia

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se abonará un plus de asistencia que se acreditará en 11 mensualidades, según el periodo de devengo de nómina de cada empleado (se excluye el mes de vacación) y que estará vinculado al cumplimiento de la totalidad de las prestaciones recogidas en el sistema de libranza de cada trabajador en el periodo de cálculo de nómina y teniendo en cuenta los cambios de días de trabajo y libres y el disfrute de libres adicionales como prestaciones realizadas.

A los solos efectos del devengo de este plus, no tendrán la consideración de ausencia las siguientes causas:

- Nacimiento de hijos
- Matrimonio del trabajador.
- Licencias por maternidad o paternidad (abono proporcional a las prestaciones realizadas en los meses de inicio y finalización del permiso).
- Accidente de trabajo.
- Enfermedad grave del cónyuge del trabajador.
- Enfermedad grave de familiares de primer y segundo grado por consanguinidad y afinidad del trabajador y de primer grado por consanguinidad del cónyuge, aplicando a la enfermedad grave los criterios recogidos en los apartados d), e) y f) del art. 5.5.1 del presente Convenio.
- Fallecimiento de familiares de primer y segundo grado del trabajador por consanguinidad y afinidad.
- Fallecimiento del cónyuge del trabajador y de los familiares de primer grado por consanguinidad del cónyuge.
- Asistencia a trámites judiciales en asuntos relacionados con la Empresa en horas dentro de su jornada laboral, cuando sea requerido a tal efecto por la Empresa.
- Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- Consultas médicas al especialista de la Seguridad Social, preavisando con 5 días de antelación, salvo que la cita se establezca para antes de los 5 días.
- A estos efectos, todas las pruebas diagnósticas serán consideradas como asistencias al especialista.
- Consultas al médico de atención primaria con un máximo de 12 horas durante el año natural.
- El periodo de vacación anual (abono proporcional a los días de no vacación en los meses de su disfrute).
- I.T. (Incapacidad temporal) del trabajador con hospitalización o intervención quirúrgica.

- En aquellos casos en los que el trabajador ingrese en un Hospital o Centro Sanitario para ser sometido a una intervención quirúrgica y por razones ajenas a su voluntad, esta se suspenderá y sea dado de alta sin haber sido intervenido, el periodo de tiempo que haya estado ingresado no tendrá la consideración de ausencia.
- El ejercicio del Derecho Constitucional a la huelga legal.

En el supuesto de que el trabajador falte total o parcialmente un día al trabajo por alguna causa diferente a las anteriormente relacionadas, el plus de asistencia correspondiente al mes en el que se produzca dicha ausencia se reducirá en el 50% del importe mensual total, si el trabajador falta al trabajo total o parcialmente dos o más días, excluidas las ausencias relacionadas anteriormente, no percibirá ese mes cantidad alguna por el plus de asistencia.

Las faltas de puntualidad no se considerarán faltas parciales a estos efectos.

En cuanto a la consideración de las faltas de puntualidad su número, duración y efectos para el abono de este punto, serán de aplicación los acuerdos alcanzados en la Comisión Paritaria del 2 de diciembre de 2008.

La justificación de las ausencias antes reseñadas, se realizará documentalmente, conforme a lo establecido en la normativa vigente sobre permisos retribuidos que resultará de aplicación, además, en todo aquello que esté relacionado con estas ausencias, así como los Acuerdos sobre Permisos Retribuidos de Noviembre de 2006 y el contenido del Acta de la Comisión Paritaria de 22 de Octubre de 2007.

Las cuantías del plus de asistencia serán las siguientes:

- Año 2012: 125 euros por once mensualidades.
- Año 2013: 125 euros por once mensualidades.

La Comisión Paritaria de seguimiento de convenio será informada semestralmente de la evolución del absentismo en relación con este punto. En los casos de accidente de trabajo e I.T. por hospitalización o intervención quirúrgica, dicha Comisión analizará el sistema de abono para que no se produzcan ni mermas ni excesos de retribución por este concepto. Asimismo la Comisión Paritaria de seguimiento de convenio, analizará la posibilidad de recuperación de ausencias que afecten a este apartado.

7.21. Seguridad en calle

La Empresa continuará con el cumplimiento del Acuerdo del Consejo de Administración, incorporando en su flota de autobuses los vehículos con mampara que serán asignadas inicialmente a las líneas consideradas como más conflictivas o de mayor riesgo.

8. Beneficios sociales

8.1. Fondo de préstamos para la adquisición de vivienda y otras atenciones

La Empresa facilitará a sus trabajadores préstamos personales que, con carácter general, se destinarán a ayudas para:

- a) Adquisición de vivienda.
- b) Gastos de escrituración de la vivienda adquirida.
- c) Otras atenciones sociales imprevistas y documentadas (excepcionales de enfermedad, extraordinarias, etc..)

Los préstamos a que se refieren los apartados a) y b) son incompatibles entre sí. La concesión de estos préstamos se ajustará a las normas vigentes, siendo las cuantías, a partir de la firma del presente Convenio, las siguientes:

1ª. El fondo destinado a estas atenciones se fija en hasta 480.809,68 euros, y los importes máximos de cada préstamo serán de 6.010,12 euros, cuando se destine a adquisición de vivienda, apartado a) con un plazo máximo de amortización de ocho años; de 1.502,53 euros, cuando vaya destinado a los gastos de escrituración de una vivienda adquirida, apartado b); y de 751,27 euros, cuando se solicite para otras atenciones, apartado c). En estos dos últimos casos, apartados b) y c), el plazo máximo de amortización será de dos años.

2ª. Cada préstamo devengará un interés del cuatro por ciento anual, sin que estos intereses aumenten la dotación del fondo.

8.2. Ayuda de Estudios

La cuantía máxima de la ayuda personal para estudios universitarios será de 601 euros, conforme a las normas de aplicación vigentes aprobadas en la Comisión de Coordinación de fecha 28 de Marzo de 2006, y que se abonará, en su caso, total o parcialmente en el mes de Enero del año natural siguiente en el que se solicitó.

Del fondo disponible para la ayuda de estudios universitarios, por un importe de hasta 120.202,42 euros anuales, serán beneficiarios los trabajadores de la Empresa y sus consanguíneos en primer grado que reúnan los requisitos establecidos en dicha normativa.

8.3. Defensa jurídica del trabajador

8.3.1. *Asistencia en caso de accidente.*—En caso de que un trabajador de la Empresa sufra prisión preventiva por un accidente involuntario en el desempeño de sus funciones, aquélla queda-

rá obligada a gestionar su libertad, prestando incluso la fianza necesaria, a defenderlo ante los Tribunales y a abonarle íntegramente el salario base y antigüedad hasta la sentencia. Las indemnizaciones que se declaren por sentencia firme en concepto de responsabilidad civil, serán también por cuenta de la Empresa.

8.3.2. *Asistencia de Letrado.*—La Asesoría Jurídica o Letrado de la Empresa, aparte del trabajo que le asigne ésta, tendrá en todo caso la obligación de defender al personal de cuantas incidencias se deriven del trabajo y hagan relación a terceros.

8.3.3. *Gastos de Peritación.*—Los gastos de peritación en proceso judicial, derivados de los procedimientos seguidos por daños a las cosas en los que estén incurso conductores de la Empresa en acto de servicio, tanto en calidad de demandados como de denunciados, serán a cargo de la Empresa.

8.3.4. *Multas e Indemnizaciones.*—La Empresa, consciente de la repercusión que puede tener para sus trabajadores, especialmente por lo que se refiere a aquellos que prestan servicio en calle, la imposición de multas de carácter administrativo y judicial, dejando establecido el principio de que las sanciones que correspondan a infracciones de los reglamentos de circulación, tráfico y seguridad vial, o las que se deriven de conductas dolosas deben ser afrontadas por sus autores, se compromete no obstante al tratamiento individualizado de los supuestos de imposición de multas, así como el de indemnizaciones derivadas de infracciones penales dolosas, bajo las siguientes reglas:

- Multas de tráfico administrativas:
Se abonarán por la Empresa, total o parcialmente a petición razonada del trabajador, previo informe favorable de la División de Gestión del Servicio y de la División de Coordinación de Centros de Operaciones, cuando la infracción no sea imputable al actuar del trabajador.
- Multas derivadas de procesos penales:
Serán abonadas parcial o totalmente por la Empresa, a petición razonada del trabajador, a juicio de la Dirección Gerencia. En todo caso estarán excluidas:
 - Las derivadas de hechos que hubieran sido objeto de sanción por comisión de falta laboral grave o muy grave.
 - Las que correspondan a condenas por delitos o faltas dolosas.
 - Las que correspondan a condenas por conducción bajo influencia de bebidas alcohólicas, drogas tóxicas o estupefacientes.
- Indemnizaciones:
 - Las derivadas de accidente de tráfico con resultado de daños o lesiones seguirán con el mismo tratamiento actual, y en consecuencia la Empresa se hará cargo del pago de las cantidades que se acuerden en concepto de responsabilidad civil, bien directamente, bien a través de la correspondiente cobertura de seguro.
 - Las derivadas de incidentes se pagarán por la Empresa total o parcialmente a petición razonada del trabajador, previa conformidad de la Dirección Gerencia.

Si en cualquiera de los supuestos previstos en este apartado se produjera resolución denegatoria del pago solicitado por el trabajador, éste podrá recurrir ante la Dirección Gerencia, mediante escrito del cual se dará traslado al Comité de Empresa, que presentará dentro de los diez días siguientes a serle comunicada la denegación; la Dirección Gerencia resolverá el recurso a la vista tanto del informe de la Subdirección a que pertenece el trabajador como del informe del Comité de Empresa. Contra la resolución de la Dirección Gerencia resolviendo la reclamación sólo cabrá la vía del arbitraje, regulada en el párrafo siguiente.

Una vez producida la resolución denegatoria definitiva, la Dirección Gerencia a propuesta fundada del Comité de Empresa, podrá someter la resolución de la petición del trabajador a un arbitraje, procediendo al nombramiento de árbitro, que deberá recaer en persona de acreditada competencia en el ámbito jurídico o en el del transporte.

8.4. Prestación por Incapacidad Temporal

- A) Por enfermedad común o accidente no laboral.
Aquellos trabajadores en situación de baja por Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, percibirán una prestación diaria durante el período máximo de baja, en las cuantías y condiciones siguientes:
- 1º Del primer al tercer día, se abonará con cargo a la Empresa la cuantía diaria correspondiente al setenta y cinco por ciento de los importes vigentes del sueldo base según categoría profesional y antigüedad. (epígrafes 4.1 y 4.2)
 - 2º Del cuarto al vigésimo día, se abonará la cuantía diaria correspondiente al sesenta por ciento de la base diaria de cotización del mes anterior a la fecha de baja; que será con cargo a la Empresa del cuarto al decimoquinto día, conforme al R.D. - Ley 5/1.992 de 21 de Julio, y con cargo al I.N.S.S. del decimosexto al vigésimo día, de conformidad con la legislación vigente.
Además, durante dicho período, la Empresa abonará una prestación especial complementaria diaria equivalente a la diferencia entre el importe anterior legalmente establecido para este período y el ochenta y cinco por ciento de la cuantía diaria del sueldo

base y antigüedad en el mes anterior a la baja más el sesenta y cinco por ciento de la totalidad del promedio diario de los tres últimos meses percibido por prima de actividad y complemento destino (epígrafes 4.5 y 4.6).

- 3º Del vigésimo primer día hasta la terminación del plazo máximo de la situación de I.T., se abonará con cargo al I.N.S.S. la cuantía diaria correspondiente al setenta y cinco por ciento de la base diaria de cotización del mes anterior, conforme a la legislación actualmente vigente.

Además, durante dicho período, la Empresa abonará una prestación especial complementaria diaria equivalente a la diferencia entre el importe anterior legalmente establecido para este período y el cien por cien de la cuantía diaria del sueldo base y antigüedad del mes anterior a la baja más el setenta y cinco por ciento del importe promedio diario de los tres últimos meses percibido por prima de actividad y complemento de destino (epígrafes 4.5 y 4.6).

Las prestaciones complementarias abonadas por la Empresa que se regulan en el presente artículo, se mantendrán en tanto permanezca en vigor la legislación vigente a la fecha de la firma del Convenio, en materia de regulación sobre Incapacidad Temporal.

En casos de recaída de baja por enfermedad por la misma causa durante los seis meses siguientes a la fecha del alta, se considerará la recaída como continuación de la baja anterior, aplicándose las cuantías que venía percibiendo.

Todo el personal en caso de enfermedad debe presentar en la Jefatura de la Estación, Depósito o Departamento a que pertenezca, el correspondiente parte de baja oficial expedido por el médico del INSALUD conforme a la legislación vigente, dentro del plazo de los tres días contados a partir de la expedición del parte de baja o de confirmación semanal. El parte médico de alta será presentado a la Empresa dentro de las veinticuatro horas hábiles siguientes a su expedición, para su traslado al I.N.S.S. La entrega de los partes mencionados podrá hacerse por el mismo interesado, por cualquier otra persona o por correo certificado. En cualquier caso, todo agente cuya baja tenga una duración superior a treinta días pasará obligatoriamente por el Servicio de Prevención de Riesgos y Salud Laboral y, en todo caso, antes de ser dado de alta, a fin de proveerse, previo el oportuno reconocimiento médico, del reglamentario volante de autorización médica para reintegrarse a su puesto de trabajo. Esta autorización se unirá al parte de alta del médico del INSALUD, presentando ambas en su Departamento para su reincorporación al puesto de trabajo.

- B) Por accidente laboral o enfermedad profesional.

Aquellos trabajadores en situación de baja por Incapacidad Temporal derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, percibirán el cien por cien de la retribución mensual percibida en el mes anterior al de la baja con excepción de las horas extraordinarias, que lo serán por el setenta y cinco por ciento.

- C) Cancelación de la prestación especial complementaria.

Se perderá el derecho a la prestación especial complementaria por Incapacidad Temporal en los casos siguientes:

- a) Ausencias domiciliarias sin poseer el volante-autorización expedido por el Servicio de Prevención de Riesgos y Salud Laboral, que tendrá en cuenta el tipo de enfermedad y su patología para determinar la duración de la ausencia domiciliaria.

No será necesaria dicha autorización para aquellos trabajadores cuyo absentismo medio en el año anterior al comienzo de la baja por Incapacidad Temporal sea inferior al 3% ni para aquellos que voluntariamente comuniquen el diagnóstico de la baja al Servicio de Prevención de Riesgos y Salud Laboral.

Así mismo no se realizarán visitas domiciliarias a aquellos trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal y su absentismo medio en el año anterior al comienzo de la baja sea inferior al 3% ni a aquellos otros que voluntariamente comuniquen el diagnóstico de la baja al Servicio de Prevención de Riesgos y Salud Laboral.

- b) Ausencias domiciliarias en horas no autorizadas para ello. La persona autorizada por la Empresa que efectúe la visita domiciliaria, deberá dejar constancia de la visita por medio de una tarjeta u otro distintivo.

En aquellos casos en los que el Médico de Atención Primaria considere oportuno que, en función del tipo de enfermedad y su patología, el trabajador en situación de Incapacidad Temporal por enfermedad común pueda ausentarse de su domicilio por un tiempo superior al autorizado por el Servicio de Prevención de Riesgos y Salud Laboral de la Empresa y así se justifique frente a éste, mediante informe u otro medio documental, se revisará por parte del Servicio de Prevención de Riesgos y Salud Laboral de la Empresa la ampliación de la duración del volante de autorización de ausencia domiciliaria. En los casos en los que se deniegue tal ampliación, se informará al Comité de Empresa de las razones que justifiquen tal denegación.

- c) No comunicación del cambio de domicilio o las variantes que en el mismo puedan darse antes de la Incapacidad Temporal.
- d) No entregar en su Departamento el parte de baja oficial en el plazo máximo de tres días.
- e) La comprobación por los visitadores o por personal facultado al efecto de que el agente dado de baja realiza trabajos por cuenta ajena o propia.

El incumplimiento de cualquiera de estos condicionamientos supondrá la primera vez la pérdida del derecho por un año, la segunda vez, por dos años, y la tercera vez, indefinidamente.

Contra las resoluciones de pérdida de derecho de la prestación especial complementaria por I.T., el Comité de Empresa, atendiendo circunstancias extraordinarias, podrá elevar sugerencias al respecto a los órganos de dirección.

D) **Actualización de la cuantía de la prestación complementaria.**

Cuando por Convenio Colectivo sean incrementadas las retribuciones del personal en activo, a partir de los seis meses de la entrada en vigor del mismo se actualizará la cuantía de la prestación especial complementaria al personal cuya situación de I.T. haya superado dicha duración; las pagas extraordinarias no serán afectadas por esta actualización salarial. Este beneficio no alcanzará a aquellos agentes que se hallen afectados por cualquiera de las causas de pérdida del derecho de la prestación especial complementaria.

8.5. **Seguro de vida y accidente**

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, el seguro colectivo de vida y accidente para el personal en activo tendrá las siguientes coberturas.

- a) Fallecimiento o incapacidad permanente absoluta, 23.589 euros.
- b) Muerte por accidente, incluida la cobertura anterior, 47.180 euros.

Estas contingencias, en cada caso, estarán reguladas por las condiciones generales y particulares estipuladas en la propia póliza del seguro.

8.6. **Premio asociado a los veinticinco años de servicio**

Todo trabajador que cumpla veinticinco años de antigüedad en la Empresa percibirá una gratificación, por una sola vez, de 201,58 euros.

8.7. **Conductores de nuevo ingreso**

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, a todo el personal aspirante a conductor de autobús en periodo de formación se le abonará una cantidad a tanto alzado de 450 euros, en el momento en el que cause alta como personal activo en la Empresa.

8.8. **Familiares discapacitados o minusválidos**

Se analizarán a nivel individual los casos particulares de empleados con familiares discapacitados que justifiquen la necesidad de que el trabajador tenga que acompañarlos a consulta médica, abonando, en su caso, el tiempo empleado como permiso retribuido.

8.9. **Parejas de hecho**

En lo no establecido en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente sobre esta materia.

8.10. **Protección a la maternidad**

En relación con la protección a la maternidad, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y especialmente a lo establecido en la Ley 39/1999 de 5 de Noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, y en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

En todo caso, la Empresa situará a la trabajadora embarazada que lo solicite en un puesto de trabajo alternativo compatible con su estado, conservando dicha trabajadora el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

8.11. **Documentación del Servicio de Prevención de Riesgos y Salud Laboral**

El Servicio de Prevención de Riesgos y Salud Laboral facilitará a todo aquel trabajador que lo solicite un justificante de haber sido asistido en dicho Servicio.

En el caso de ser asistido por accidente de trabajo, el Servicio de Prevención de Riesgos y Salud Laboral facilitará al trabajador, cuando éste cause alta, un informe que contendrá los siguientes datos: fecha de baja y alta, anamnesis o evolución del proceso, diagnóstico, tratamiento al que ha sido sometido el accidentado y, en su caso, tratamiento que deberá seguir tras haber sido dado de alta.

8.12. **Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual**

- Considerando los argumentos de la Empresa y de la Representación Laboral en relación con la regulación de I.P.T. en los convenios anteriores, se acuerda una nueva regulación para los trabajadores a los que durante la vigencia del presente Convenio les sea reconocida una Incapacidad Permanente Total (IPT) para su profesión habitual, entendiéndose por tal la profesión a que el trabajador esté adscrito cuando le sea reconocida tal Incapacidad Permanente Total.

Dada la fecha de suscripción del presente Convenio Colectivo, a aquellos trabajadores a los que les sea reconocida una IPT en el periodo comprendido entre el 1-1-2012 y el 31-12-2012

se les aplicará la regulación establecida en el Convenio Colectivo 2008-2011, la cual se da por reproducida a todos los efectos.

- A aquellos trabajadores a los que les sea reconocida una IPT, en el periodo comprendido entre el 1-1-2013 y el 31-12-2013, es decir, durante el segundo año de vigencia del presente Convenio o, en su caso, durante la prórroga que pueda tener el mismo, se les aplicará la siguiente regulación:

- Los trabajadores a los que les sea reconocida una IPT con una edad inferior a 45 años cumplidos, se les extinguirá el contrato de trabajo, suscribiendo simultáneamente a la extinción con la Empresa, un nuevo contrato de trabajo a tiempo parcial, de carácter indefinido, con una jornada laboral equivalente al 50% de la jornada laboral ordinaria establecida en Convenio para la nueva categoría a la que accedan y con la categoría de Especialista de Limpieza. La retribución que percibirán estos trabajadores será la correspondiente a la nueva categoría laboral, jornada laboral y puesto de trabajo al que sean adscritos, salvo que, a la fecha de efectos de la IPT, tengan acreditada una antigüedad mínima de quince años en su anterior categoría laboral, en cuyo caso, continuarán percibiendo el salario base correspondiente a dicha categoría en proporción a su nueva jornada laboral y en cuanto al resto de emolumentos serán los correspondientes a la nueva categoría, reconociéndosele la antigüedad que tuviera en la Empresa a todos los efectos. Además estos trabajadores percibirán como indemnización por la pérdida de su puesto de trabajo anterior a partir de la edad de 45 años hasta cumplir los 55 años, una renta mensual fija por el importe que figura en la tabla adjunta nº 1, en función de su antigüedad en la Empresa en el momento en el que se le reconozca la IPT.

En caso de que el trabajador falleciera antes de recibir total o parcialmente las rentas pactadas como indemnización, a que se hace referencia en el párrafo anterior, la cantidad no percibida por el mismo, se le entregará en un pago único a sus herederos legales.

- Los trabajadores a los que les sea reconocida una IPT con una edad superior a 45 años e inferior a los 55 años, se les extinguirá el contrato de trabajo, suscribiendo simultáneamente a la extinción con la Empresa, un nuevo contrato de trabajo a tiempo parcial, de carácter indefinido, con una jornada laboral equivalente al 50% de la jornada laboral ordinaria establecida en Convenio para la nueva categoría a la que accedan y con la categoría de Especialista de Limpieza. La retribución que percibirán estos trabajadores será la correspondiente a la nueva categoría laboral, jornada laboral y puesto de trabajo al que sean adscritos, salvo que, a la fecha de efectos de la IPT, tengan acreditada una antigüedad mínima de quince años en su anterior categoría laboral, en cuyo caso, continuarán percibiendo el salario base correspondiente a dicha categoría en proporción a su nueva jornada laboral y en cuanto al resto de emolumentos serán los correspondientes a la nueva categoría, reconociéndosele la antigüedad que tuviera en la Empresa a todos los efectos. Además, estos trabajadores percibirán como indemnización por la pérdida de su puesto de trabajo anterior a partir de la fecha en la que le sea reconocida la IPT y hasta la edad de 55 años, una renta mensual fija por el importe que figura en la tabla adjunta nº 1, en función de su antigüedad en la Empresa en el momento en el que se le reconozca la IPT.

En caso de que el trabajador falleciera antes de recibir total o parcialmente las rentas pactadas como indemnización, a que se hace referencia en el párrafo anterior, la cantidad no percibida por el mismo, se le entregará en un pago único a sus herederos legales.

- Los trabajadores a los que les sea reconocida una IPT con una edad igual o superior a 55 años, si voluntariamente causan baja en la Empresa, percibirán un capital como indemnización por la pérdida de su puesto de trabajo anterior, en función de la edad en que les sea reconocida la IPT, según la tabla adjunta nº 2. En caso de que el trabajador no desee causar baja en la empresa se le extinguirá el contrato de trabajo, suscribiendo simultáneamente a la extinción con la Empresa, un nuevo contrato de trabajo a tiempo parcial, de carácter indefinido, con una jornada laboral equivalente al 50% de la jornada laboral ordinaria establecida en el Convenio para la nueva categoría a la que accedan y con la categoría de Especialista de Limpieza. La retribución que percibirán estos trabajadores será la correspondiente a la nueva categoría laboral y puesto de trabajo al que sean adscritos, salvo que, a la fecha de efectos de la IPT, tengan acreditada una antigüedad mínima de quince años en su anterior categoría laboral, en cuyo caso, continuará percibiendo el salario base correspondiente a dicha categoría en proporción a su nueva jornada laboral y en cuanto al resto de emolumentos serán los correspondientes a la nueva categoría, reconociéndosele la antigüedad que tuviera en la Empresa a todos los efectos, sin percibir ninguna indemnización asociada a su nueva situación.

En caso de que el trabajador falleciera antes de recibir la cantidad pactada como indemnización, a que se hace referencia en el párrafo anterior, la misma será entregada a sus herederos legales.

- A los trabajadores que cumplan la edad de 55 años en el ámbito de la vigencia del presente Convenio Colectivo o de sus prórrogas, si las hubiera, y les sea reconocida una IPT con posterioridad al uno de enero de dos mil trece y con anterioridad a cumplir cincuenta y cinco años, si voluntariamente causan baja en la Empresa, percibirán un capi-

tal como indemnización por la pérdida de su puesto de trabajo anterior de 90.000 (noventa mil euros).

- Para el pago de las indemnizaciones a que se hace referencia en los apartados anteriores, dando cumplimiento a la normativa vigente, la Empresa suscribirá con una compañía de seguros la póliza que mejor proceda, para que sea dicha compañía la que abone a los trabajadores cubiertos por la mencionada póliza, o en caso de fallecimiento a sus herederos legales, las cantidades correspondientes a dichas indemnizaciones.
- A aquellos trabajadores con IPT que hubiesen cesado su relación laboral con la Empresa, con 55 años ó más, a los que les fuese retirada la pensión de Incapacidad Permanente Total, cualquiera que fuese el plazo transcurrido desde su concesión, la Empresa les facilitará un puesto de trabajo con las mismas condiciones que tenía con anterioridad a la concesión de la IPT, previa devolución de la parte proporcional de las cantidades percibidas en concepto de indemnización tomándose como base de cálculo para determinar la proporcionalidad, la cantidad percibida y el tiempo existente entre el pago de la misma y la edad para acceder a la jubilación total.
- El punto anterior será de aplicación a todos los trabajadores de 55 años o más con IPT, reconocidas con anterioridad o posterioridad a la firma de este acuerdo, que causen baja voluntaria en la Empresa.
- La regulación contenida en el presente artículo, a excepción hecha del punto anterior, no será de aplicación a los trabajadores que tengan reconocida una IPT con anterioridad al 31-12-2012, a los cuales les será de aplicación la regulación establecida en los convenios vigentes en la fecha en la que les fue reconocida la IPT.
- Los importes correspondientes a las indemnizaciones que como rentas o pagos únicos se establecen en este artículo estarán sujetos, si procede, a las retenciones fiscales que establezca la legislación vigente.

TABLA Nº 1

DESDE LOS 45 A LOS 55 AÑOS	
€/Mes	Antigüedad EMT
400	29 ó más
392	28
384	27
376	26
368	25
360	24
352	23
344	22
336	21
328	20
320	19
312	18
304	17
296	16
288	15
280	14
272	13
264	12
256	11
248	10
240	9
232	8
224	7
216	6

TABLA Nº 2

Euros	Edad
90.000	55
84.000	56
78.000	57
72.000	58
66.000	59
60.000	60
54.000	61

— Jubilación Parcial para trabajadores con IPT.

Los trabajadores a los que se le haya reconocido una IPT y que hayan suscrito un contrato de trabajo a tiempo parcial conforme a la presente regulación, solamente podrán acceder a la situación de jubilación parcial cuando se de la siguiente condición:

- Que el trabajador tenga cotizados los 15 años de cotización que la Ley establece como mínimo para acceder a la situación de jubilación parcial y cumplan el resto de requisitos legales establecidos para acceder a dicha situación.

El trabajador en situación de IPT que presta sus servicios con un contrato de trabajo a tiempo parcial y una jornada laboral equivalente al 50% de la jornada laboral ordinaria establecida en Convenio, para la nueva categoría, accederá a la situación de jubilación parcial en las mismas condiciones que rijan para el resto del personal y que estén reguladas en Convenio Colectivo.

— Cláusula derogatoria.

La regulación contenida en el presente artículo, deroga y sustituye a toda la normativa establecida en los distintos convenios colectivos anteriores, acuerdos y normativas internas en relación con el personal afecto a una IPT para su profesión habitual y específicamente el artículo 2.6 del Convenio Colectivo 1986-87 y el punto 6 de los Acuerdos Empresa-Comité de Empresa del 26 de Febrero de 1991.

8.13. Igualdad efectiva de mujeres y hombres

En el plazo de tres meses a partir de la fecha de la firma del presente Convenio, la Comisión de Igualdad, actualmente constituida finalizará las tareas necesarias para establecer en la Empresa las medidas que garanticen el efectivo cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, mediante la suscripción del correspondiente Plan de Igualdad, una vez que ya ha sido analizada y evaluada por la citada Comisión la Auditoría de Diagnóstico de Situación, en la que se refleja la situación real y concreta de la Empresa respecto a la igualdad efectiva de mujeres y hombres, elaborada por un auditor externo.

En base al resultado del diagnóstico de situación, la Comisión de Igualdad, ha venido elaborando el correspondiente Plan de Igualdad que garantice la igualdad de trato y de oportunidad entre hombres y mujeres y que elimine en su caso la discriminación por razón de sexo.

Así mismo y para dar cumplimiento a la obligación empresarial de promover las condiciones que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, se han adoptado e implantado por la Empresa las medidas necesarias que eviten estas situaciones, a cuyo efecto se ha arbitrado un procedimiento específico externo del que se ha dado publicidad, tanto a la Representación Laboral como a la totalidad de la plantilla, que canalice todas aquellas quejas y/o denuncias que se pudieran plantear sobre estos temas por los trabajadores, tratando las mismas con independencia de la Empresa, y con carácter anónimo si así lo desea el trabajador, lo que permitirá a la Empresa adoptar las medidas oportunas para corregir esas situaciones en el caso de producirse.

Por último, la Comisión de Igualdad adoptará las decisiones que estime oportunas para propiciar el cumplimiento real de la norma citada además de incorporar las medidas ya existentes en materia de igualdad que ya se aplican en la Empresa, entre otras, la de la reducción de la jornada por razones de guarda legal de un menor prevista en el artículo 37 nº 5 del Estatuto de los Trabajadores hasta los 12 años de edad del menor.

8.14. Accidente in itinere

Cuando un trabajador, en su tiempo libre, sea requerido por la Empresa, o por terceros, en relación con el desempeño de su trabajo en la misma, y en el trayecto de ida o vuelta para tal cometido sufriera un accidente, éste será reconocido como accidente laboral.

9. Criterios de resolución de conflictos en el proceso negociador del Convenio Colectivo

De conformidad con las disposiciones actualmente vigentes en materia de negociación colectiva, una vez constituida la Comisión Negociadora e iniciado el proceso de negociación en el que las

partes estarán obligadas a negociar bajo el principio de la buena fe, y una vez transcurrido el plazo de doce meses desde el inicio del proceso negociador del nuevo Convenio Colectivo, sin que se haya acordado un nuevo convenio, ambas representaciones se concederán un plazo adicional de tres meses para fijar los mecanismos oportunos que permitan resolver las discrepancias existentes con la finalidad de llegar a un acuerdo.

En el supuesto de no alcanzarse acuerdos en el periodo extraordinario de tres meses, ambas representaciones deberán instrumentar durante ese periodo un sistema de mediación, arbitraje o laudo de obligado cumplimiento para el caso de desacuerdo total o parcial en el proceso de negociación.

Durante el periodo de prórroga extraordinario ambas representaciones acuerdan la prórroga del convenio colectivo y, por tanto, la vigencia del anterior.

Al formar un todo orgánico e indivisible las condiciones y acuerdos del presente Convenio Colectivo, el resultado que se obtenga por la vía de la mediación, el arbitraje o el laudo de obligado cumplimiento, será de aplicación general para todo el Convenio Colectivo.

Así mismo si de dichos acuerdos se derivase la nulidad de algunos de las cláusulas del convenio, esta nulidad no afectará al resto del contenido del Convenio Colectivo, pero obligará a las partes a iniciar un nuevo proceso de negociación, en el que ambas partes se comprometen a negociar de buena fe. El acuerdo parcial que se alcance se incorpora al Convenio Colectivo.

10. Comisión Paritaria de seguimiento de Convenio

Con la finalidad de contribuir a la resolución de las controversias que puedan derivarse de la aplicación e interpretación del presente Convenio Colectivo así como para entender de todas aquellas cuestiones establecidas en la legislación laboral vigente y de cuantas otras le puedan ser atribuidas, las partes firmantes acuerdan la creación de una Comisión Paritaria de seguimiento de convenio con la composición, competencias y funcionamiento que se especifican a continuación:

10.1. Composición

La Comisión Paritaria de seguimiento de convenio estará compuesta por siete representantes designados por la Dirección de la Empresa y siete representantes nombrados por el Comité de Empresa entre sus miembros.

10.2. Competencias

La Comisión Paritaria de seguimiento de convenio tendrá las siguientes competencias:

- El seguimiento y desarrollo de la aplicación del Convenio Colectivo.
- Conocimiento y resolución de las cuestiones que se deriven de la interpretación auténtica de cualquier punto del convenio Colectivo que suscite discrepancia en su aplicación por sí mismo o por su relación con otras normas laborales.
- En aquellos casos en los que por la singularidad del punto a tratar se considere necesario, y siempre que sea acordado por la mayoría de ambas representaciones, la Comisión Paritaria de seguimiento de convenio podrá facultar a cualesquiera de las Comisiones de Trabajo actualmente en vigor en la Empresa o a cualesquiera otra que pueda crearse al efecto, para que estudie y analice el referido punto, remitiéndose sus conclusiones a aquella que será quien adopte la decisión definitiva sobre el punto concreto.
En estos casos quedará en suspenso el plazo de 15 días establecido en el presente artículo para que la Comisión Paritaria de seguimiento de convenio se reúna o adopte un acuerdo.
- Ejercer funciones de arbitraje y mediación en las cuestiones sometidas por las partes a su consideración de forma voluntaria o por imperativo legal y/o acordar, en su caso, los procedimientos para solventar dudas y discrepancias de manera efectiva.
- Desarrollar funciones de adaptación del Convenio Colectivo durante su vigencia, según lo establecido en la normativa laboral.
- Informar a la autoridad Laboral y/o judicial, si procede, sobre cuantas cuestiones se susciten acerca de la interpretación y aplicación del presente Convenio Colectivo.

10.3. Funcionamiento

Para la realización de las funciones atribuidas, la Comisión Paritaria de seguimiento de convenio podrá ser convocada por cualquiera de las representaciones firmantes, bastando para ello una comunicación escrita en tiempo y forma dirigida a la otra parte. Se entenderá válidamente constituida la Comisión Paritaria de seguimiento de convenio cuando asistan cuatro representantes de cada parte.

Las partes podrán acordar la presencia en reuniones de dos asesores como máximo por cada representación. De cada reunión se levantará Acta.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria de seguimiento de convenio requerirán en cualquier caso, el voto favorable de cuatro miembros de cada una de las representaciones como mínimo.

Si surgieran discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria de seguimiento de convenio que impidan la adopción de acuerdos en materias objeto de su ámbito de decisión, ambas representa-

ciones podrán de mutuo acuerdo, someter a mediación o arbitraje la cuestión sobre la que tengan la discrepancia.

Cualquier controversia sobre la interpretación y aplicación durante su vigencia del Convenio Colectivo o de otras normas laborales, habrá de ser planteada en la Comisión Paritaria de seguimiento del convenio antes de que cualquiera de las partes firmantes recurra a la Administración Laboral o a la Jurisdicción Social, y deberá haberse recabado previamente una decisión de este órgano paritario. Transcurrido un plazo de 15 días sin que aquélla se hubiera reunido o adoptado una decisión, las partes podrán recurrir a las citadas Administraciones.

Las resoluciones de la Comisión Paritaria de seguimiento de convenio sobre interpretación o aplicación del convenio tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que los convenios colectivos regulados en la presente ley.

En todo lo no especificado, la Comisión Paritaria de seguimiento de convenio podrá acordar su propio régimen de funcionamiento interno.

11. Normas generales sobre ascensos

11.1. Convocatoria

Los procesos de promoción interna y ascensos deberán realizarse con la debida publicidad y transparencia y garantizando la aplicación de los criterios de igualdad de oportunidades, capacidad, méritos y antigüedad del trabajador.

Todas las vacantes que se cubran de las categorías profesionales que no requieran titulación oficial (subgrupos C) y D) del Grupo I y restantes Grupos Profesionales del Convenio Colectivo vigente) se proveerán prioritariamente mediante ascenso de personal de la Empresa en activo en la proporción de UNA por antigüedad y DOS por concurso-oposición, siempre que en ambos casos se superen los exámenes de aptitud.

Las convocatorias de promoción interna se publicarán en todos los tablones de avisos y/o mediante sistemas de información precisos para garantizar su general conocimiento indicando al menos la categoría profesional de las vacantes a cubrir, turno, antigüedad u oposición- correspondiente y tipos de pruebas y, curso selectivo de formación, si lo hubiere, así como un índice de temas sobre los que versara el examen

Entre la publicación de la convocatoria y la fecha de las pruebas deberá transcurrir el plazo mínimo de un mes.

La División de Desarrollo, y Formación de Relaciones Laborales registrará y hará pública la relación nominal de solicitudes presentadas, admitidas y no admitidas, precisando la causa de la no admisión y concediendo un plazo de seis días naturales para posibles reclamaciones.

11.2. Ascensos por turno de antigüedad

Para las pruebas de ascenso por antigüedad podrán concurrir quienes en el momento de la convocatoria tengan una antigüedad mínima de un año en la categoría inmediata inferior de la escala del grupo profesional, siempre que, además, su antigüedad en la Empresa supere cinco años.

Las pruebas de ascenso por antigüedad consistirán en:

- a) Prueba selectiva de carácter eliminatorio exclusivamente para ascensos a categorías profesionales de Mandos Intermedios.
Se valorará el nivel de aptitud para la categoría laboral correspondiente (dotes de mando, capacidad de organización, trato con el personal, etc.) mediante pruebas psicotécnicas que evalúen la aptitud para funciones de mando y supervisión. Estas pruebas se evaluarán mediante la calificación como apto o no apto, sin puntuación cuantitativa.
- b) Prueba de conocimientos profesionales:
 - b.1. Ejercicios sobre conocimientos teórico-profesionales incluidos en el programa para el grupo y categoría laboral a que se concursa.
 - b.2. Ejercicios de conocimientos práctico-profesionales incluidos en el programa para la categoría laboral a que se concursa.
 - b.3. Examen sobre conocimientos de la organización y funcionamiento de la Empresa y de normas laborales internas y de prevención de riesgos profesionales.

La puntuación máxima que fija el Tribunal para calificar las pruebas del apartado b) no podrá exceder en ningún caso a la conseguida por el concursante que mayor puntuación le haya correspondido en aplicación del baremo de antigüedad.

La puntuación total obtenida por cada concursante será la suma de las puntuaciones de las pruebas profesionales teórico-prácticas del apartado b) (que serán evaluadas conjuntamente); más la que corresponda por el baremo de antigüedad, más la que obtenga por méritos profesionales según baremo; ordenándose los candidatos por la puntuación global obtenida y proponiéndose el ascenso para quienes alcancen mayor puntuación, siempre que ésta supere la puntuación mínima fijada por el Tribunal para las pruebas de conocimientos profesionales.

Los candidatos a Mandos Intermedios que hayan superado conjuntamente las pruebas, deberán participar en un curso de formación de carácter selectivo, si lo hubiere.

11.3. Ascensos por concurso-oposición

A las pruebas de ascenso por concurso-oposición podrán concurrir:

- a) El personal de la categoría inmediata inferior de la escala del grupo profesional, con una antigüedad mínima de un año con carácter general y de tres años para el ascenso a categoría profesional de mando intermedio en el momento de la convocatoria.
- b) El personal cualquiera que sea su categoría laboral, con una antigüedad mínima de cinco años en la Empresa en el momento de la convocatoria.

Las pruebas de ascenso por el turno de oposición comprenderán los ejercicios sobre conocimientos teóricos y prácticos de las pruebas de ascenso por antigüedad (apartado 2) según grupo y categoría profesional a que corresponda la vacante y la calificación final será la suma de la puntuación por las pruebas profesionales teórico-prácticas, más la que obtenga por méritos profesionales según baremo, ordenándose los candidatos por la puntuación global obtenida, proponiéndose el ascenso para quienes alcancen mayor puntuación, siempre que ésta supere la puntuación mínima fijada por el Tribunal para las pruebas de conocimientos profesionales.

11.4. Reconocimiento médico

En el caso de que por las nuevas funciones de la categoría profesional a la que se opta, se considerara necesario, los candidatos se someterán a un examen médico que evaluará su aptitud psicofísica para el ejercicio de las nuevas funciones y tareas del grupo y categoría profesional a que corresponda la vacante, examen que tendrá carácter eliminatorio en el caso de no resultar apto.

11.5. Composición de los tribunales de ascensos

El Tribunal de ascensos estará constituido por tres miembros: el Presidente designado por delegación de la Dirección de la Empresa, un vocal designado por el Comité de Empresa y otro vocal de igual o superior categoría, nombrado por la Dirección, que actuará como secretario.

El vocal representante de los trabajadores en los Tribunales de Ascenso será un miembro del Comité de Empresa, designado por éste, de categoría igual o superior a la de la vacante que se pretenda cubrir. En el caso de que no existiese un miembro del Comité de Empresa de categoría igual o superior a la de la citada vacante, la Empresa aceptará el nombramiento como vocal de un miembro del Comité de Empresa, designado por éste, de categoría inferior.

Compete a dicho Tribunal la programación de diferentes fases del Concurso, la realización de las pruebas de selección -incluida la prueba selectiva de aptitud para mandos intermedios que será realizada y evaluada por un Titulado Superior de la División de Desarrollo y Formación de Relaciones Laborales que será uno de los miembros del Tribunal- y la aplicación del baremo de antigüedad y méritos profesionales.

El Tribunal suscribirá un acta única proponiendo los candidatos seleccionados por orden de puntuación a la Dirección Gerencia para su conformidad.

En el caso de que resulten declarados aptos para la categoría profesional de ascenso un número de candidatos superior al de vacantes convocadas, siempre que no excedan del diez por ciento se les acreditará esta aptitud durante un año; pudiendo ascender con posterioridad a nuevas vacantes que puedan producirse durante ese período.

ANEXO

A) Baremo para puntuar la antigüedad del concursante

El baremo para puntuar la antigüedad del concursante será el siguiente:

- a) Por cada año de permanencia en la categoría inmediata inferior a la escala en que figura la plaza a concursar sin falta grave o muy grave y sin pasar de cinco faltas leves en los dos últimos años, 1,50 puntos.
- b) Por cada año de permanencia en otras categorías profesionales distintas a las citadas en el apartado anterior sin falta grave o muy grave y sin pasar de cinco faltas leves en los dos últimos años, 0,75 puntos.

B) Baremo para puntuar los méritos profesionales

1º Por valoración de la formación profesional acreditada a juicio del Tribunal o titulaciones profesionales.

2º Por valoración de la experiencia en la Empresa a juicio del Tribunal.

A estos efectos, los candidatos aportarán referencias o datos pertinentes con su solicitud.

La puntuación por méritos profesionales no podrá superar el veinticinco por ciento de la puntuación máxima asignada como suma de todas las pruebas del Concurso, hasta un quince por ciento para el primer apartado y hasta un diez por ciento en el segundo apartado.

12. Garantías sindicales adicionales de la representación colectiva

12.1. Del Comité de Empresa

- A) Composición:
El Comité de Empresa tendrá los derechos y obligaciones que le reconozcan las disposiciones vigentes existiendo un único Comité de Empresa para todas las dependencias de la EMT y estará compuesto por 42 miembros, elegidos por la totalidad del censo electoral de la Empresa.
- B) Información:
El Comité de Empresa será informado de los siguientes extremos:
- a) Simultáneamente a la autoridad competente en los posibles casos de expedientes de crisis o suspensión de pagos.
En estos casos se comunicará a dicha autoridad que esta circunstancia se ha puesto de manifiesto al Comité de Empresa, para que en el plazo de 15 días emita informes sobre el particular.
- b) Se facilitará oportunamente al Comité de Empresa los siguientes documentos:
- Balance de situación anual.
 - Cuenta de Pérdidas y Ganancias.
 - Presupuesto Económico Anual.
 - Resumen Mensual Estadístico.
 - Demás información que se aporte a la Junta General y en las mismas condiciones que a ésta.
- C) Aportación Económica:
La Empresa facilitará ayuda, consistente en materiales, objetos de escritorio y mano de obra hasta un importe equivalente a 1.803,04 euros anuales. Independientemente, se librára al Comité de Empresa y por doceavas partes 1.803,04 euros anuales.

12.2. Horas de permiso retribuido para actividades sindicales en la empresa

- a) El Comité de Empresa designará de entre sus miembros, respetando el principio de proporcionalidad conforme a la representación obtenida por las distintas candidaturas en las últimas elecciones sindicales, una Comisión Paritaria de Negociación, denominada Comisión de Coordinación, que estará compuesta por ocho miembros pertenecientes a dicho Comité, proponiendo cada Sindicato las personas que le correspondan en la Comisión, así como por ocho miembros designados por la Dirección de la Empresa.
El Presidente y el Secretario del Comité de Empresa que serán designados entre todos los miembros del Comité de Empresa y por la mayoría de éstos, deberán formar parte de la Comisión Paritaria de Negociación, denominada Comisión de Coordinación, siempre y cuando la pertenencia de ambos a dicha Comisión no altere la distribución proporcional de los miembros de la misma que se mantendrá, en todo caso, respetando la representación proporcional obtenida en la últimas elecciones sindicales.
Los ocho miembros designados por el Comité de Empresa integrantes de la Comisión Paritaria de Negociación, denominada Comisión de Coordinación, no tendrán limitación de horas para el ejercicio de su actividad sindical.
Esta Comisión Paritaria de Negociación, denominada Comisión de Coordinación, de conformidad con la normativa laboral vigente, tendrá atribuidas, entre otras, las siguientes competencias:
- Adoptar y alcanzar acuerdos que modifiquen o revisen el contenido de dicho Convenio Colectivo.
 - Tendrá la legitimación negociadora para alcanzar acuerdos sobre cualquier cuestión que no estuviera pactada previamente en el Convenio Colectivo.
 - Será la garante de los acuerdos que se adopten legítimamente por las distintas Comisiones de Trabajo establecidas en la Empresa, en relación con cuestiones organizativas y de desarrollo del servicio en las distintas áreas de la Empresa, así como de cualquier otra materia que sea de su competencia.
Cada uno del resto de los miembros del Comité de Empresa dispondrá dentro de cada mes de hasta un máximo de 40 horas de permiso retribuido para actividades sindicales en la Empresa
Cada Sección Sindical reconocida podrá, previa solicitud, distribuir entre cualquiera de sus miembros pertenecientes al Comité de Empresa, el número de horas no disfrutadas por alguno de sus miembros con derecho a las citadas 40 horas.
- b) Las horas indicadas serán aplicadas a todas las actividades relacionadas con las funciones de representación; es decir, sesiones del Comité de Empresa, de las distintas comisiones, etc. A estos efectos, no se computarán dentro de las 40 horas, tan solo las sesiones convocadas expresamente por la Dirección de la Empresa.

- c) Con carácter general y, a fin de no causar trastornos a los Servicios correspondientes, cuando los representantes de los trabajadores hayan de disponer de unas horas determinadas, retribuidas o no, en sus funciones de representación, habrán de solicitarlo reglamentariamente a su jefe inmediato, con independencia de la tramitación que sea necesaria a nivel del Comité y Empresa. Dicha solicitud habrán de formularla con una antelación mínima de 48 horas, salvo casos de urgencia justificada.

12.3. De las secciones sindicales en la empresa

A la vista de lo dispuesto en la Ley 11/1985, se conviene que cada Organización Sindical, legalmente establecida y con representación en el Comité de Empresa, podrá constituir una única Sección Sindical en el seno de la Empresa Municipal de Transportes de Madrid, S.A.

Para el normal desenvolvimiento de las Organizaciones Sindicales que dispongan, bien de un número de afiliados suficientemente acreditados, equivalente como mínimo al 10% de la plantilla de la Empresa, o bien de un número de miembros en el Comité de Empresa, equivalente por defecto al 10% del mismo, se conviene para las Secciones Sindicales legalmente constituidas, lo siguiente:

- a) Las Secciones Sindicales legalmente constituidas en el seno de la Empresa, podrán transmitir por escrito información y propaganda a sus afiliados. Cada Sección Sindical dispondrá de al menos, un tablón de anuncios en cada dependencia de la Empresa.
- b) Cada Sección Sindical dispondrá de cuatro Delegados Sindicales en la Empresa, nombramientos que podrán recaer en miembros del Comité de Empresa o en otros afiliados a la Sección Sindical que al menos tengan seis meses de antigüedad en la Empresa. Dichos nombramientos serán comunicados a la Dirección de la EMT.
- c) Los Delegados tendrán las mismas garantías de procedimiento disciplinario que las normas vigentes reconozcan para los miembros del Comité de Empresa.
- d) Los cuatro Delegados de cada Sección Sindical dispondrán, en su conjunto, de hasta 2.700 horas anuales de permiso retribuido para el desarrollo de sus actividades sindicales.

Además, cada Sección Sindical dispondrá de un crédito de hasta 750 horas anuales para distribuir entre los Delegados anteriormente citados y Miembros del Comité de Empresa, previa solicitud y con objeto de atender funciones sindicales.

Todas las horas de permiso retribuido lo serán en las mismas condiciones que las indicadas en el punto 12.2.

- e) Cada Sección Sindical tendrá derecho a recibir la información que para el Comité de Empresa se especifica en el punto 12.1.B).
- f) Cada Sección Sindical utilizará un local en las oficinas centrales de la EMT facilitado por la Empresa, a fin de que dicha Sección Sindical pueda ejercer su actividad sindical.
- g) Los Secretarios de organización de las distintas Secciones Sindicales y mediante justificación documental comunicarán la asignación con cargo a las tres mil cuatrocientas cincuenta horas de cada Sección Sindical, de permisos retribuidos para sus afiliados para la asistencia a actos sindicales de sus organizaciones respectivas, quedando la Empresa obligada a conceder tales permisos en las condiciones expuestas.
Todas las horas de permiso retribuido lo serán en las mismas condiciones que las indicadas en el punto 12.2.
- i) Se habilitará, donde sea factible, un local para actividades sindicales en las distintas dependencias de la Empresa.

12.4. De los representantes sindicales en la empresa

En el caso de los Representantes Sindicales y afiliados a los que se les aplique el crédito horario establecido en este apartado, el período anual en el que computar las jornadas de trabajo y las prestaciones completas en línea exigidas en el artículo 7.11 del presente Convenio Colectivo para la obtención de los premios, se ampliará el año natural enjuiciado en el número de días equivalentes (dentro del segundo semestre del año anterior) a las jornadas completas equivalentes utilizadas por cada Representante en el desempeño de su actividad sindical dentro del período anual analizado. El resto de condiciones establecidas para la obtención de estos premios se aplicarán según lo dispuesto en el citado artículo 7.11 del vigente Convenio Colectivo.

13. Compromiso de resolución de controversias laborales

Las partes que suscriben el presente Convenio, asumen el compromiso durante su vigencia de que, ante cualquier situación de problemas económicos, organizativos o de otra índole, la parte social deberá ser informada debidamente, antes de la adopción de cualquier medida al respecto por parte de la Empresa y de tratar de resolver mediante la negociación las controversias que puedan plantearse en las relaciones laborales agotando todas las vías de diálogo dentro de la Empresa antes de recurrir a las instancias externas.

14. Faltas y sanciones laborales.

SECCIÓN 1ª

Faltas

Se considera falta toda acción u omisión que suponga un incumplimiento de las obligaciones de cualquier índole derivadas de la relación de trabajo, según las disposiciones vigentes.

Cada trabajador será responsable del desempeño de su cometido, clasificándose las faltas atendiendo a su importancia, trascendencia, intención y reincidencia en tres categorías.

- Leves.
- Graves.
- Muy graves.

I. Se reputarán FALTAS LEVES, entre otras las siguientes:

1. De dos a cuatro faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un período de treinta días.
2. Hasta dos faltas injustificadas al trabajo durante un período de treinta días.
3. La falta de aseo, higiene y corrección en el uso del uniforme o prendas de trabajo reglamentarias dentro de la jornada de trabajo.
4. El descuido o negligencia en la utilización y conservación del material e instrumentos de trabajo de toda índole siempre que no tenga consecuencias graves.
5. No notificar a sus Jefes inmediatos con la debida antelación la ausencia justificada al trabajo salvo casos excepcionales.
6. No cumplir las normas de control de entrada o salida al trabajo en la forma que la Empresa lo tenga establecido.
7. La negligencia o desidia en el trabajo siempre que no tenga consecuencias graves en el servicio.
8. Las conversaciones ofensivas o injuriosas entre compañeros si ocurren dentro de la jornada laboral.
9. Negarse a firmar el “enterado” o “recibí” de las comunicaciones.
10. No contestar a los escritos que se reciban de la Jefatura dentro del plazo establecido para ello.
11. Conversar durante el servicio ante el público a voces, comentando asuntos interiores del servicio y en general propalar aquéllas que puedan redundar en perjuicio de la buena imagen de la Empresa.
12. Las incorrecciones o discusiones con el público, que hayan originado algún escándalo o trastorno para con el servicio.
13. Los retrasos, adelantos e incumplimiento injustificado de los horarios y recorridos que suponga alteración en la debida regularidad de la línea.
14. El uso indebido de prendas distintas a las que reglamentariamente componen el uniforme de trabajo, salvo casos justificados.
- 15.- El retraso injustificado en la cobranza a los viajeros siempre que tal retraso sea consecuencia de negligencia y no suponga demora con fines ilícitos.

II. Se reputarán FALTAS GRAVES, entre otras las siguientes:

1. Más de cuatro faltas de puntualidad cometidas en un período de treinta días.
2. Tres faltas de asistencia injustificada al trabajo durante un período de treinta días.
3. La no presentación al trabajo, durante el plazo de cuarenta y ocho horas, siempre que no exista justificación razonada por parte del trabajador.
4. Desobediencia a un Jefe en el uso de sus atribuciones, siempre que no se contravenga con ello otra norma legalmente establecida.
5. Embriaguez ocasional, cuando el empleado esté de servicio.
6. Causar desperfectos en el material por negligencia inexcusable o notoria.
7. Simulación de enfermedad o accidentes.
8. La imprudencia manifiesta en el trabajo que implique riesgo de accidente para su autor, compañeros o terceros.
9. La inobservancia repetida de las normas de prevención de riesgos profesionales, seguridad y salud en el trabajo.
10. La no comprobación reiterada de cuantos usuarios aleguen llevar cualquier título de transporte vigente para viajar en los vehículos de la Empresa.
11. La discusión violenta injustificada con viajeros.
12. La indisciplina grave y el incumplimiento voluntario de las instrucciones escritas, normas o reglamentos dictados por la Empresa, siempre que no se contravenga con ello otra norma legalmente establecida.
13. La alegación y simulación comprobada de molestias físicas con el fin de no realizar las tareas que le fueran encomendadas.
14. Los retrasos, adelantos e incumplimiento de los horarios y recorridos que supongan una notoria perturbación en la regularidad de las líneas, siempre que no estén justificados.

15. El simular averías o defectos en los vehículos que den lugar a la retirada del servicio de los mismos.

16. La reiteración durante el desempeño de sus funciones laborales de la falta de uniformidad y uso de las prendas de trabajo reglamentarias injustificadamente.

17. Rebasar los plazos establecidos para facilitar las declaraciones de accidentes, cuando por tal causa, aquellas fueran rechazadas por la Compañía de Seguros.

18. El no hacer con puntualidad y exactitud los cierres de billeteaje, siempre que exista intención fraudulenta.

19. La no entrega por el Agente en el servicio correspondiente, de objetos extraviados en el interior de los autobuses, si los encontrare o le fueran entregados.

20. Los malos tratos físicos a los usuarios o a cualquier trabajador de la Empresa, dentro de la jornada laboral.

21. Abandono del Servicio sin causa justificada.

III. Se reputarán FALTAS MUY GRAVES, entre otras las siguientes:

1. El fraude del billeteaje u otros títulos de transporte en cualquiera de sus formas.

2. La retención injustificada del importe total o parcial de la recaudación, habiéndose superado el tiempo establecido para la entrega de la misma.

3. Los robos, hurtos, apropiaciones indebidas, producidos contra la Empresa.

4. El estado habitual de embriaguez o intoxicación por consumo de estupefacientes en el puesto de trabajo.

5. Conducir en estado de embriaguez o intoxicación por consumo de estupefacientes.

6. El abuso de autoridad por parte de los jefes, en el ejercicio de las funciones de mando.

7. La agresión a usuarios o viajeros cuando dé lugar a asistencia facultativa, siempre y cuando no sea en legítima defensa.

8. La agresión o pendencia entre empleados en los coches o lugares de trabajo con escándalo o repercusión pública, o que dé lugar a asistencia facultativa.

9. Las conductas negligentes o de notoria imprudencia que ocasionen accidentes o desperfectos en el material, o la conducción temeraria con riesgo para la seguridad de los viajeros, peatones y demás vehículos.

10. La falta injustificada al trabajo durante el plazo de setenta y dos horas o la falta injustificada de asistencia al trabajo si se produjera cuatro veces en un período de treinta días.

11. La reiteración en el abandono injustificado del servicio.

12. Trabajar por cuenta propia o ajena estando en situación de baja por enfermedad o accidente.

13. La falta reiterada y acusada del normal rendimiento en el trabajo.

14. La desobediencia a un Jefe en el uso de sus atribuciones que implique manifiesta y grave indisciplina o insubordinación, notorio perjuicio para el servicio o lesión grave de la imagen de la Empresa.

15. Todas aquellas que se prevén en el Estatuto de los Trabajadores y Legislación Laboral vigente.

IV. La enumeración de faltas que se articulan en cada una de las categorías, es meramente enunciativa y no exhaustiva, dada la complejidad del servicio que presta la Empresa. Para la sanción de las conductas anteriores así como de las no expresamente contempladas, se estará en todo caso a la aplicación estricta del principio de proporcionalidad.

V. Circunstancias atenuantes:

Se considerarán circunstancias atenuantes para la tipificación de la falta las siguientes:

a) Haber merecido anteriormente premios o menciones laudatorias.

b) No haber tenido intención de causar mal, daño o perjuicio tan grave como el ocasionado.

c) Haber tratado por todos los medios de evitar las consecuencias del hecho realizado.

d) La espontánea confesión de la falta antes de que se inicien las actuaciones pertinentes para su esclarecimiento y sanción.

VI. Circunstancias agravantes:

Se considerarán circunstancias agravantes para la tipificación de la falta, las siguientes:

a) Ostentar cargos de Jefatura, mando o supervisión especialmente en las faltas que se relacionan con la disciplina, honor profesional o moral personal.

b) La premeditación.

c) La utilización de armas en las agresiones o riñas.

d) Ser reincidente.

e) La ocultación, simulación o desfiguración de los hechos entorpeciendo el esclarecimiento de los mismos.

VII. Normas generales para la aplicación de las circunstancias atenuantes y agravantes

a) La existencia de una circunstancia atenuante, determinará que la sanción correspondiente a la falta se imponga en su grado mínimo dentro de su grupo.

- b) La existencia de dos o más circunstancias atenuantes determinará que la falta correspondiente a los hechos se imponga en su grado inferior.
- c) La existencia de una circunstancia agravante determinará que la sanción correspondiente a la falta se imponga en su grado máximo dentro de su grupo.
- d) La existencia de dos o más circunstancias agravantes determinará que la falta correspondiente a los hechos se imponga en su grado superior.
- e) Los atenuantes y agravantes que puedan concurrir de modo simultáneo en una misma falta, se compensarán.

VIII. Reincidencia:

La reincidencia tendrá lugar cuando el Agente incurra en tres faltas de igual índole, dentro de un mes, o de seis dentro de un semestre, o de diez dentro de un año, si se tratara de leves; dos faltas en seis meses, si se tratara de graves y dos faltas, en un año, si se tratara de muy grave; motivando que pueda considerarse esta nueva falta en el grado inmediato superior o máximo en su caso.

Las distintas reincidencias que puedan dar lugar a las sucesivas faltas cometidas por un trabajador se computarán dentro de los plazos citados en el párrafo anterior, tomando como punto de partida inicial para la reincidencia, si se tratara de meses, el día en que se cometió la primera falta.

Igual procedimiento de cálculo se empleará para determinar la reincidencia dentro de los períodos referidos a faltas cometidas dentro del año.

IX. Prescripción:

- FALTAS LEVES prescribirán a los QUINCE DÍAS.
- FALTAS GRAVES prescribirán a los VEINTE DÍAS.
- FALTAS MUY GRAVES prescribirán a los SESENTA DÍAS.

Estos plazos comenzarán a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión, entendiéndose como tal la fecha en que el Agente que tramita la propuesta tuvo conocimiento de la misma, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

SECCIÓN 2ª

Sanciones

X. Las sanciones aplicables serán las siguientes:

- a) Para las FALTAS LEVES:
 - Amonestación escrita.
 - Traslado de destino por un período de hasta diez días.
 - Suspensión de empleo y sueldo de uno a dos días.
- b) Para las FALTAS GRAVES:
 - Traslado de destino por un período de once a treinta días.
 - Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
- c) Para las FALTAS MUY GRAVES:
 - Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días.
 - Despido.

La imposición de sanciones, conforme a lo dispuesto en estas normas, es independiente y compatible con las que por los mismos hechos correspondan aplicar a los Tribunales o autoridades distintas a la Jurisdicción Social.

XI. Procedimiento disciplinario:

Para el esclarecimiento de los hechos que se imputen al Agente, se podrá realizar la correspondiente información interna.

La iniciación de la información tendrá lugar mediante un escrito de Petición de Aclaraciones, suscrito por el Jefe de División o de Servicio o el Responsable de Centro de Operaciones en el que se recogerá con el más minucioso detalle los hechos constitutivos de las imputaciones que se atribuyen al agente infractor, y en donde constarán, al menos los siguientes extremos:

- a) Los hechos constitutivos de los cargos que se atribuyen al agente infractor.
- b) La hora y fecha en que tuvieron lugar.
- c) Lugar en el que se produjeron.
- d) Para el caso de conductores con servicio en línea, además se hará constar el número de autobús.

El Agente deberá firmar el "Recibí" en el ejemplar duplicado de la Petición de Aclaraciones, devolviendo el original dentro del término de cinco días naturales, consignando en el mismo, las alegaciones que estime pertinentes, pudiendo aportar cuantos documentos y medios de prueba estime adecuados para la mejor defensa de su derecho.

El plazo de cinco días concedido para contestar la Petición de Aclaraciones, interrumpirá la prescripción legal.

Si el Jefe de la División o el Servicio al que está adscrito el Agente, no resolviera la misma con la imposición de sanción por comisión de falta de carácter leve y estimara que la falta es de naturaleza grave o muy grave, remitirá los antecedentes al Servicio de Asesoría Jurídica-Asuntos Sociales que, si lo estima oportuno podrá ampliar la información y en todo caso propondrá la sanción a imponer.

Resolución

Cuando la Empresa acuerde la imposición de una sanción, viene obligada a comunicarla por escrito al interesado, quedándose éste con un ejemplar, firmando el duplicado que pasará a la Dirección para constancia en su expediente personal.

Dicha comunicación de sanción al interesado deberá contener:

1. La especificación de la falta cometida.
2. La sanción impuesta.
3. La fecha en que habrá de comenzar a cumplir la misma, que no podrá ser en ningún caso superior a treinta días, que comenzarán a contarse desde la que conste como fecha de notificación de la citada sanción.

El cumplimiento de las sanciones de traslado de destino no se hará efectivo hasta tanto en cuanto exista resolución judicial firme o conciliación sobre las mismas, debiéndose acreditar por el trabajador en dichos supuestos la presentación de la correspondiente reclamación contra la sanción impuesta.

Garantías

En el escrito de Petición de Aclaraciones, se informará a los trabajadores sobre su derecho a dar traslado del mismo al Comité de Empresa o Sección Sindical.

A todos los efectos, se tendrá en consideración lo dispuesto en el Art. 10 nº 3-3 de la Ley Orgánica 11/1985 de 2 de Agosto de Libertad Sindical; expresamente se conviene que, para la imposición de la sanción por la comisión de faltas de carácter leve, no será necesario el cumplimentar el trámite de audiencia previsto en el precepto referido.

En caso de sanción, la Empresa una vez remitida la sanción con carácter firme, comunicará al Comité de Empresa la misma, a efectos estadísticos.

A efectos probatorios, sólo podrán aportarse ante la jurisdicción correspondiente aquel expediente personal en el que figuren las sanciones cuando las mismas sean firmes, y no hayan prescrito a efectos de reincidencia.

15. Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral

I. Comité de Seguridad y Salud

Las competencias y facultades que establece la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, se ejercerán en la Empresa por el Comité de Seguridad y Salud (C.S.S.) integrado por ocho delegados de prevención elegidos por el Comité de Empresa entre sus miembros y Delegados Sindicales, y ocho representantes de la Dirección, incluyendo personal de las principales áreas de actividad profesional y técnica de la Empresa.

De acuerdo con las normas internas de funcionamiento que adopte dicho órgano paritario, además de las reuniones plenarias trimestrales y aquellas necesarias que fueran solicitadas por la mitad de alguna de las representaciones en el mismo, se celebrarán reuniones monográficas mensuales de dicho Comité de Seguridad y Salud por cada uno de los Centros de Operaciones con carácter rotativo, además de una reunión monográfica mensual de accidentes y una reunión trimestral conjunta del resto de colectivos (Administrativos, SACE, SAM, Seguridad).

El Comité de Seguridad y Salud será periódicamente informado de los planes de prevención de riesgos laborales en las dependencias de la Empresa y lugares de trabajo así como de su ejecución y de la evolución de los accidentes de trabajo. Asimismo será informado de las actividades y resultados globales relacionados con la salud de los trabajadores proponiendo las medidas más eficaces para la prevención de riesgos laborales y salud laboral. Los delegados de prevención serán informados de los accidentes graves tan pronto la Empresa tenga conocimiento de los mismos.

II. Obligaciones generales de los trabajadores en materia de Prevención de Riesgos

1. Corresponde a cada trabajador en su puesto de trabajo velar por el cumplimiento de las medidas de prevención que hayan sido establecidas en cada caso para su propia seguridad y salud y también para prevenir los riesgos de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad laboral.

2. Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones de la correspondiente Jefatura, deberán especialmente:

- a) Usar adecuadamente los vehículos, máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
- b) Utilizar correctamente los medios y equipos de protección personal facilitados por la Empresa, de acuerdo con las instrucciones recibidas, así como los dispositivos de seguridad existentes relacionados con su actividad.

- c) Informar de modo inmediato a su superior jerárquico directo o a la Jefatura correspondiente y a los trabajadores designados para realizar actividades de prevención acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud laboral.
- d) Conocer las normas profesionales, instrucciones y recomendaciones establecidas en la Empresa para la prevención de los riesgos de su puesto de trabajo y colaborar en su cumplimiento.

III. Obligaciones Específicas del Personal Técnico y de Supervisión

En materia de prevención de riesgos laborales, las obligaciones que legalmente corresponden a la Empresa y al empresario deberán ser ejercidas en cada área de la actividad productiva por la Jefatura y los mandos intermedios correspondientes, de acuerdo con las competencias y responsabilidades que tengan asignadas, quienes deberán aplicar las medidas que integran el deber general de prevención y en especial:

- a) Evitar y suprimir los riesgos innecesarios en los lugares de trabajo, advirtiendo y adoptando medidas de protección frente aquellos que no se puedan evitar.
- b) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- c) Dar las debidas instrucciones, formación y recomendaciones a los trabajadores a su cargo, para la prevención de riesgos en el puesto de trabajo.
- d) Las Jefaturas y mandos intermedios de cada área atenderán de modo inmediato las situaciones o hechos de riesgo evitable o innecesario de los que tengan conocimiento, adoptando las medidas urgentes a su alcance y poniendo en conocimiento de la Dirección aquellas de mayor alcance; asimismo informarán debidamente sobre los accidentes de trabajo que ocurran en su área.

A los efectos de que tanto los trabajadores como la escala de personal técnico y de mando, puedan cumplir fielmente las obligaciones indicadas en este artículo, y al margen de la formación específica que unos y otros puedan recibir tanto a nivel externo como interno por parte de la Empresa, la Dirección en colaboración con el Comité de Seguridad y Salud ha editado un manual de normas de Prevención del que se ha hecho entrega a todo el personal de la Empresa y cuyo cumplimiento es obligatorio por parte de todos los trabajadores.

IV. Salud laboral

1. Cuadro Médico de Aptitudes Psicofísicas

En el cuadro médico de aptitudes psicofísicas aplicado para personal de nuevo ingreso, se exigirá una agudeza visual monocular mínima del 0,70% con corrección óptica. El personal con esta limitación pasará los reconocimientos médicos periódicos de Empresa que, en su caso y relacionado con la agudeza visual, estipule el Servicio Médico.

2. Reconocimientos Médicos

Los reconocimientos médicos realizados al personal de la Empresa tendrán por finalidad la vigilancia periódica del estado de salud del trabajador. A tal efecto, y en desarrollo del artículo 22 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, se establece lo siguiente:

- a) Con el fin de facilitar los reconocimientos médicos periódicos a la mayoría de la plantilla, el tiempo necesario para ello será a cargo de la Empresa. Estos reconocimientos serán voluntarios, efectuándose conforme a la programación y condiciones establecidas por el Servicio Médico y abonándose el importe de 40,25 euros como compensación económica en el caso de realizarse el reconocimiento médico fuera de las horas de trabajo.
- b) Además, se realizarán aquellos reconocimientos específicos relacionados con los riesgos del puesto de trabajo, para conductores y otras categorías. El contenido y condiciones de dicho reconocimiento específico se definirán por la Empresa, previo informe de la representación de los trabajadores, estudiándose por el Comité de Seguridad y Salud el contenido y condiciones de dichos reconocimientos.

16. Cláusula derogatoria y final

16.1. Cláusula derogatoria

Quedan derogados los preceptos y normas anteriores que regulaban las materias contenidas en los distintos apartados del presente Convenio, manteniéndose en vigor aquellos otros preceptos y normas que no hayan sido modificados.

16.2. Cláusula final

Ambas partes reconocen que las condiciones retributivas, de trabajo y de beneficios sociales establecidas en el presente Convenio Colectivo de Empresa, consideradas globalmente y en cómputo anual, resultan más beneficiosas para los trabajadores de la Empresa que las existentes en el Convenio Colectivo anterior.

En todo caso, las condiciones económicas establecidas en el presente Convenio, que forma un todo orgánico e indivisible, a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputos anuales.

17. Disposiciones transitorias

17.1. A efectos exclusivamente semánticos, el término “hijos subnormales” del art. 2.2 del Convenio Colectivo 1988, será sustituido por el término “hijos discapacitados”.

17.2. Libres adicionales

- Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo y para cada uno de los años 2012 y 2013 respectivamente, se da por reproducido el contenido de los Acuerdos de la Comisión de Coordinación de fecha 12 de Mayo de 2011, y los acuerdos de la Comisión Paritaria de fecha 30 de septiembre de 2011, en cuanto a la liquidación periódica de los libres adicionales, mediante su abono, y siempre con la cifra límite de 30.985 libres adicionales abonados en 2011.
- Así mismo se acuerda que los libres adicionales que se generen, por cualquier causa, a partir del 14 de junio de 2012, y que no se hayan liquidado pasados doce meses desde su generación, serán asignados para su disfrute por la Empresa, mediante los criterios que se fijen al efecto en las distintas Comisiones de Área.
- Igualmente, antes de finalizar los ejercicios de 2012 y 2013, la Comisión Paritaria de seguimiento de convenio, analizará la situación que se dé en relación con la liquidación de los libres adicionales, generados a partir del 14 de Junio de 2012, adoptándose las medidas adecuadas para su liquidación y en cuanto a los generados antes de la referida fecha se estará a lo pactado en el Preacuerdo de fecha 14 de junio de 2012.

17.3. Los horarios de servicio correspondientes a los días 24, 25 y 31 de Diciembre y 1 de Enero podrán ser modificados, mejorando la situación actual, siempre que los mismos sean compatibles con el servicio que la autoridad competente autorice para dichos días. Mientras tanto se mantendrán los acuerdos alcanzados en las distintas comisiones de trabajo. A tal efecto, la Empresa trasladará al Consorcio Regional de Transportes la posibilidad de reducción del servicio en dichas fechas.

17.4. Turnos partidos y mixtos

En la confección de nuevos cuadros de servicio que precise implantarse en una línea se tenderá a minimizar el número de turnos partidos y de turnos mixtos que pudieran resultar, particularmente en los correspondientes a sábados, domingos y festivos.

A este respecto la Empresa someterá a la consideración de la Comisión Paritaria de seguimiento de convenio propuestas de cuadros de servicios concretos en los que superándose las limitaciones actuales relativas a la hora de finalización de la primera parte del turno y a los descansos obligados en la franja horaria prevista para la comida, se consiga evitar la aparición de turnos mixtos en sábado y domingos, debiendo tener la aprobación de la misma para su posible implantación.

17.5. Flexibilidad horaria

La Dirección estudiará aquellos casos puntuales en los que los 20 minutos de flexibilidad horaria, sea manifiestamente insuficiente y, a título personal y en función de las circunstancias que concurran en cada caso concreto, podrá conceder un mayor tiempo de flexibilidad en la hora de entrada.

Por la Comisión Paritaria de seguimiento de convenio se estudiará la posible implantación de un escalonamiento en el comienzo de la jornada diaria y en la finalización de la misma en aquellos colectivos que sea factible, de manera que la actividad productiva en el nuevo horario de cada turno lo sea sin merma de los objetivos de eficacia y producción.

17.6. Cuadros horarios

En el seno de la Comisión de Movimiento se analizarán los criterios a aplicar en la confección de los cuadros de servicio que permitan una mejor adecuación entre la prestación realizada y las condiciones del servicio.

17.7. Servicio de Apoyo al Control de Estacionamiento-SACE

En todo aquello que no haya sido específicamente modificado por el vigente Convenio Colectivo seguirá en vigor lo establecido en el “Acuerdo por el que se regulan las condiciones laborales del personal adscrito al nuevo Servicio de Apoyo al Control de Estacionamiento-SACE” aprobado por la Comisión de Coordinación de fecha 30 de Octubre de 2002, así como en la “Normativa de Aplicación al personal adscrito al Servicio de Apoyo al Control de Estacionamiento (SACE)” de fecha 28 de Abril de 2012.

17.8. Red de Líneas Nocturnas de EMT coincidentes con los recorridos de la Red de líneas de Metro (Metro-búhos)

En todo aquello que no haya sido específicamente modificado por el vigente Convenio Colectivo seguirá en vigor lo establecido en los Acuerdos de la Comisión de Coordinación de fecha 28 de Marzo de 2006 en relación con la Nueva Red de Líneas Nocturnas de EMT coincidentes con los re-

corridos de la Red de líneas de Metro, tanto para el personal del Área de Explotación como para el personal del Área de Material afectados por dichos acuerdos en todo lo relativo a condiciones de trabajo para dicho personal.

17.9. En el supuesto de que la mayor disponibilidad de plantilla que se tendrá al trabajar los jubilados parciales preferentemente en viernes y sábados, no fuera suficiente para cubrir las necesidades del servicio en dichos días, se podrá solicitar la adscripción voluntaria de empleados para estos fines en los mismos términos y condiciones que rigen para la plantilla de conductores adscritos al servicio de metro-búhos.

17.10. Corretornos de estación

Los corretornos de estación, tanto con prestación fija de mañana como de tarde, realizarán turnos en el servicio nocturno en cuyo caso se devengará el plus por cambio de prestación.

17.11. Retornos

En el caso de falta de relevo o suspensión programada del turno, aún siendo informado previamente el agente de su obligación de comenzar o de finalizar el turno en estación o en lugar distinto al previsto, se le abonará como tiempo extraordinario el tiempo estimado según el cuadro horario para efectuar el retorno al punto de relevo establecido con un mínimo de treinta minutos.

17.12. Servicio de coches de personal

Por la Comisión de Movimiento se llevará a cabo un estudio para la reestructuración del servicio de coches de personal con el fin de adecuar tanto los recorridos como los horarios a las necesidades actuales del personal, siempre que no se superen los kilómetros globales invertidos en las rutas actualmente existentes.

17.13. Carnet por puntos

Publicadas y en vigor las normas que regula el carnet por puntos, la Comisión Paritaria de seguimiento de convenio estudiará las mismas, así como su aplicación y repercusión en el ámbito de la Empresa, estableciendo las condiciones y limitaciones que han de regir para aquellos conductores a los que les sea suspendido el carnet.

17.14. Sistemas de libranza en trabajadores de nuevo ingreso en el Área de Material

El sistema de libranza para los Oficiales de Taller y Oficiales Ayudantes que en el futuro se incorporen al Área de Material, será el que tiene en la actualidad el personal adscrito a Avituallamiento y Limpieza del turno de tarde-noche (punto 5.2.3. c)). El número máximo de trabajadores por turno y depósito existentes en la actualidad, con este sistema, será el de ocho, siendo el número máximo en toda la Empresa el de ciento veinte trabajadores. Una vez superado dicho número, este personal cambiará al sistema de libranza establecido en el punto 5.2.3. b) del presente Convenio por antigüedad en la Empresa.

17.15. Flexibilidad de horarios en el turno de tarde-noche del Área de Material

La Comisión de Talleres previo análisis y estudio de las necesidades concretas de cada depósito, fijará la flexibilidad de los horarios del turno de tarde-noche.

17.16. Hospitalización por parto

“Como aclaración a la interpretación jurisprudencial dada al artículo 37. 3 b del Estatuto de los Trabajadores, en relación al contenido del artículo 5.5.1. b) del vigente Convenio Colectivo 2012-2013, en los casos de partos en los que exista hospitalización de la parturienta, los familiares de ésta, dentro del segundo grado por consanguinidad o afinidad, aunque se trate de un parto normal y sin complicaciones, tienen derecho a los dos días de permiso retribuido regulado en dicho precepto convencional”.

17.17. Servicio de Atención Móvil

En todo aquello que no haya sido específicamente modificado por el vigente Convenio Colectivo, seguirán en vigor lo establecido en los Acuerdos de la Comisión de Coordinación de fecha 13 de Junio de 2008 en relación con la creación del nuevo Servicio de Atención Móvil (SAM) y relativos a condiciones de trabajo para dicho personal y en las Comisiones de SAM del 11 de Diciembre de 2008 y del 20 de Abril de 2009.

17.18. Categorías profesionales

Durante la vigencia del presente Convenio por la Comisión de Coordinación se estudiará un nuevo sistema de categorías basado en grupos profesionales y niveles, así como la eliminación y/o unificación de determinadas categorías profesionales actualmente vigentes en el Convenio.

17.19. Permisos retribuidos, pruebas preparatorias

“En aquellos casos en los que el trabajador tenga que ser sometido a una intervención quirúrgica o prueba diagnóstica que requiera una preparación previa que le impida prestar sus servicios con normalidad (p.e. fondo de ojos, colonoscopia, etc...), el periodo de preparación no tendrá la consideración de ausencia para el cobro del Plus de Asistencia regulado en el artículo 7.20 del vigente



Convenio Colectivo 2012-2013, debiéndose justificar en todo caso el periodo de preparación y la prueba realizada en los mismos términos que se justifican el resto de situaciones que se regulan en dicho precepto”.

17.20. Complemento por vehículo articulado

“Cuando un trabajador esté asignado a una línea, ya sea con turno fijo o como correturnos, en la que se trabaje con vehículos articulados y por razones organizativas, la Empresa le asigne un vehículo que no sea articulado, se le abonará la prima como vehículo articulado.

Cuando un trabajador que esté prestando su servicio con turno de guardia, tenga que salir a trabajar en una línea con coches articulados, solo se le abonará la prima por coche articulado por la parte del servicio que haga con ese modelo de autobús”.

17.21. Permisos retribuidos. Acreditación reposo domiciliario

“A los solos efectos de aclarar la establecido en el artículo 5.5.1 d) párrafo primero del Convenio Colectivo 2012-2013, en relación con la necesidad de que el trabajador deba acreditar fehacientemente la necesidad del reposo domiciliario del pariente, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y ello no venga especificado en la documentación que le entregue el facultativo que realizó la intervención o el Centro Sanitario en la que se produjo aquella, por el Servicio de Prevención se establecerá un catálogo de intervenciones que según el criterio profesional de dicho Servicio requieran o puedan requerir dicho reposo”.

17.22. Ambas representaciones acuerdan que en el plazo máximo de tres meses, a partir de la fecha de la firma del Convenio Colectivo, se pondrán en marcha las distintas Comisiones de Trabajo de las diferentes Áreas que analicen y estudien las cuestiones planteadas en relación con temas organizativos y del servicio, por las Representaciones Laboral y Empresarial en el proceso de negociación, con el fin de tratar de alcanzar acuerdos sobre las mismas. Así mismo las Mesas de Trabajo, actualmente en funcionamiento, como la Mesa de Igualdad, continuarán con sus tareas hasta la finalización de las mismas.

Madrid, a 10 de julio de 2012.

(03/27.483/12)