

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 1 *RESOLUCIÓN de 19 de julio de 2019, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la Empresa Municipal de Transportes de Madrid, S. A. (código número 28001422011982).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la Empresa Municipal de Transportes de Madrid S. A., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 21 de enero de 2019; 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 2/2015, de 23 de octubre, y en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, y por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

#### RESUELVE

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

Madrid, a 19 de julio de 2019.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

## CONVENIO COLECTIVO EMPRESA MUNICIPAL DE TRANSPORTES DE MADRID 2018-2020

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, SICAM, UGT, CCOO 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 (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores) y, 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 de la Comisión Negociadora designada por el COMITÉ DE EMPRESA..

### 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.
- La Empresa Municipal de Transportes de Madrid es una Sociedad Anónima Unipersonal perteneciente al Excelentísimo Ayuntamiento de Madrid y durante la aplicación del presente Convenio mantendrá de forma inequívoca su condición de Empresa Pública.
- Tras el traspaso de la gestión, tanto del Servicio de Teleférico de Madrid como de los Aparcamientos Públicos de Plaza España, Plaza Mayor y Montalbán a la Empresa Municipal de Transportes de Madrid, S.A. (en adelante EMT), el personal de las anteriores concesionarias con contrato fijo que se ha integrado en EMT como personal subrogado en virtud del art. 44 del ET, mantendrán los conceptos retributivos y estructura salarial conforme al Convenio Colectivo de Leisure Parks, S.A., suscrito el 20 de diciembre de 2013, en el caso de Teleférico y al Convenio Colectivo para Aparcamientos y Garajes de la Comunidad de Madrid (B.O.C.M. nº 15, de 18 de enero de 2008) en el caso de los mencionados Aparcamientos, por el que se regirán en tanto se lleva a cabo su incorporación definitiva como trabajadores de EMT a través de las correspondientes pruebas selectivas, con el fin de dar cumplimiento a lo previsto en los arts. 23 y 103 de la Constitución Española y 55 del Estatuto Básico del Empleado Público.

### 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, así como el personal incorporado por subrogación con las anteriores Empresas concesionarias del Servicio de Teleférico y de los Aparcamientos de Plaza de España, Plaza Mayor y Montalbán, que se regirán por el Convenio establecido en su contrato de trabajo.

**1.2. Vigencia.** Este Convenio tendrá vigencia desde el día 1 de Enero de 2018 al 31 de Diciembre de 2020, 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 2021 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 las mismas. Asimismo designarán a un representante de cada una de las partes para que, junto con el Secretario o Secretarios de Actas designados, firmen las actas.

## **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.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, los contratos que se suscriban de relevo lo serán a tiempo completo y duración indefinida, en las condiciones que se establezcan en la legislación laboral vigente aplicable en el momento de la suscripción de dichos contratos.

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 suscritos durante la vigencia del presente convenio colectivo el período de prueba, cuya duración máxima será de cinco meses, salvo aquellos contratos que con carácter excepcional puedan suscribirse de duración determinada y cuyo periodo de prueba será de un mes.

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.

Se negociará y aprobará un Plan Anual de Formación, negociado con la Representación Laboral año a año.

El seguimiento periódico del Plan Anual de Formación de la Empresa, que abarca todas las Áreas, será realizado por una Comisión Mixta, integrada por un máximo de 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 el Área de Formación y Desarrollo de Recursos Humanos y la Dirección de Servicios de Transporte, por la Subdirección de Centros de Operaciones 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, adquiriendo la Dirección el compromiso de analizar las propuestas que a este respecto realice el Comité de Empresa.

e) Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo y con las limitaciones que para los incrementos netos de plantilla permita la legislación vigente en cada momento, se procederá a la contratación del personal que a criterio de la Dirección sea necesario, para atender y cubrir las necesidades que el desarrollo futuro del servicio pueda requerir, adquiriendo la Empresa el compromiso de analizar las propuestas que a este respecto realice el Comité de Empresa.

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

La Empresa continuará posibilitando durante la vigencia del Convenio Colectivo, es decir, para los años 2018, 2019 y 2020, tal y como viene haciéndolo desde el año 2001, el acceso a la jubilación parcial y contrato de relevo de aquellos trabajadores que reúnan las exigencias establecidas en cada momento por la legislación laboral aplicable y, por lo que respecta al año 2018, las que figuran en la documentación que fue presentada y registrada por la Empresa el pasado 9 de abril de 2013, por la extinta Madrid-Movilidad el día 17 de abril de 2013 y por la antigua concesionaria de los Aparcamientos de Plaza de España el día 12 de abril de 2013, ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social en cumplimiento de lo establecido en la Disposición Final Quinta del R.D.L. 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, en relación con el artículo 8 del citado R.D.L., posibilitando con ello, conforme se establece en el apartado cinco de la Disposición Transitoria Cuarta del RDL 8/2015, de 30 de octubre, el acceso a la situación de jubilación parcial hasta el 31 de diciembre de 2018 de los trabajadores incluidos en dicho documento, conforme a la legislación laboral aplicable a esta materia, anterior a la Ley 27/2011, de 1 de agosto sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, según lo dispuesto en la Disposición Final Duodécima de la citada Ley.

Para los años 2019 y 2020, el acceso a la jubilación parcial y contrato de relevo se facilitará en los términos más favorables que marque la ley.

### 4. RETRIBUCIONES

Todos los puntos recogidos en los apartados comprendidos entre el 4 y el 4.18, 7.1, 7.3, 7.16, 7.19 y 7.20, siempre y cuando no tengan una subida específica, se incrementarán en la siguiente cuantía:

- **Año 2018:** Máximo que permite la LPGE (1,5 % fijo + 0.25 % PIB, aplicable a partir del 1 de julio + 0,3 % Parte variable).
- **Año 2019:** Máximo que permita la LPGE (Fijo + PIB + Variable).
- **Año 2020:** Máximo que permita la LPGE (Fijo + PIB + Variable).

### PARTE VARIABLE: IMPLANTACIÓN DE MEDIDAS ENCAMINADAS A LA MEJORA DE LA PRODUCTIVIDAD

Según se establece en la LGPE, se autoriza un incremento adicional de la masa salarial para, entre otras medidas, la implantación de planes o proyectos de mejora de la productividad o la eficiencia, la revisión de complementos específicos entre puestos con funciones equiparables, la homologación de complementos de destino o la aportación a planes de pensiones.

En cuanto a la autorización del incremento adicional (Parte variable), establecido en la LPGE, vinculado a la implantación de planes o proyectos de mejora de la productividad o la eficiencia, la revisión de complementos específicos entre puestos con funciones equiparables, la homologación de complementos de destino o la aportación a planes de pensiones, se acuerdan llevar a efecto y por tanto su aprobación, los siguientes planes o proyectos de mejora de la productividad o la eficiencia en la empresa, procediéndose en caso de cumplimiento de los mismos a aplicar el citado incremento económico a las retribuciones incluidas en el presente Convenio, que conforman la masa salarial.

Se entenderá, que se ha alcanzado los objetivos propuestos en este punto y por tanto se procederá a la aplicación del porcentaje especificado en la LGPE a las retribuciones incluidas en el presente Convenio Colectivo, cuando se hayan implantado los planes y proyectos de mejora de productividad especificados a continuación y hayan superado de forma expresa los valores establecidos para los ratios definidos para cada una de los servicios prestados por la EMT, al menos el 90 % de la Plantilla Efectiva de la Empresa.

***Planes/Proyectos de mejora de productividad o eficiencia:***

**Con carácter general:**

1. Plan de Adecuación de las fechas de inicio y fin en temporada baja y verano para Servicio en Calle, para adecuarlos a la oferta de servicio, en función del día de la semana en el que por normativa de aplicación, se produzca la entrada en vigor de los citados cuadros.

*Mejora: Adaptación de la Oferta de Servicio a la demanda del mismo.*

2. Plan de Adaptación de la Oferta de Servicio a las necesidades sobrevenidas por la implantación de Servicios Especiales, mediante la creación de nuevos cuadros de servicios con horarios en función de las necesidades de cobertura de los citados Servicios Especiales.

*Mejora: Adaptación de la Oferta a los Servicios Especiales, posibilitando la obtención de ingresos extraordinarios.*

3. Proyecto de Normalización y Unificación de forma progresiva de las categorías asociadas a las funciones Administrativas y del área de Talleres, en el ámbito de las tareas a desarrollar y por tanto, la corrección de disfuncionalidades operativas que genera en la situación de partida.

*Mejora: Eliminación de disfuncionalidades en las tareas y responsabilidades asociadas a las categorías.*

4. Plan de Cobertura de Plazas y Promociones (incluida en el Convenio Colectivo) adaptada a las necesidades operativas de la empresa, flexibilizando los traslados, promociones y contratación de los Recursos Humanos.

*Mejora: Cobertura de plazas de forma flexible y adaptada a las necesidades de la empresa.*

5. Plan de Integración funcional y operativa del Colectivo de trabajadores adscritos a la Unidad de Negocio de Bicimad en la normativa de EMT.

*Mejora: Integración funcional y normativa.*

6. Plan de potenciación y conservación del Talento en la empresa y Plan de Carrera, a través de la creación del Portal del Talento.

*Mejora: Mejora en la productividad a través de la motivación de los trabajadores.*

- 7.- Plan de Formación on-line en portal web y contenidos audiovisuales, a través de la creación del Portal de Formación.

*Mejora: Mejora en la productividad y en la seguridad en el trabajo, a través de una mayor y mejor accesibilidad, calidad y adaptabilidad de los contenidos formativos a las necesidades reales de la plantilla.*

- 8.- Proyecto de Gestión y Coordinación Centralizada de la Plantilla a nivel operativo.

*Mejora: Mejora en la coordinación y en la homogeneidad de las actuaciones a aplicar en materia de RRHH, conforme a lo establecido en el presente convenio y en las diferentes Comisiones constituidas en la empresa.*

**Ratios de Control de la Efectividad de los Planes de la Mejora de la Productividad y eficiencia:**

1. Para los trabajadores adscritos a la Dirección de Servicios de Transporte y al resto de Direcciones transversales de la Empresa:

Se vinculará esta Parte variable a la consecución del objetivo del índice de regularidad de cobertura del servicio, establecido en el acuerdo con el CRTM (mayor o igual al 85 %, con un grado de cumplimiento requerido del 97 % del mismo), teniendo en cuenta que para el cálculo de dicho índice, a aplicar en Convenio y con el objeto de desvincular del mismo los aspectos no imputables al trabajador, se hallará ponderándole por el porcentaje de grado de cumplimiento de horas/coche, mediante la siguiente fórmula:

$$\frac{\% \text{ Regularidad Media Anual} * 100}{\% \text{ Grado de Cumplimiento de Horas/Coche}} \geq \text{Grado de Cumplimiento Requerido}$$

*Para el Grado de Cumplimiento Requerido se estará a lo especificado en el Convenio Específico de la EMT con el Consorcio Regional de Transportes, por el que se fijan las bases de cumplimiento del Servicio.*

- **Para el año 2018:** Se aplicará el índice Convenio obtenido en 2017.
- **Para el año 2019:** Se aplicará el valor medio del índice Convenio obtenido en los años 2017 y 2018.
- **Para el año 2020:** Se aplicará el valor medio del índice Convenio obtenido en los años 2018 y 2019.

Se creará una Comisión que trimestralmente analizará el grado de cumplimiento y procederá, en su caso, a adoptar las medidas necesarias para establecer los coeficientes correctores que tengan en cuenta aquellos factores que, sin ser imputables al trabajador, inciden en el servicio.

2. Para los trabajadores adscritos al Servicio de Grúas de la Dirección de Servicios de Movilidad:

Se vinculará esta Parte variable a la consecución del objetivo del índice de Intervenciones día, calculado como media mensual de actuaciones realizadas en base a la disponibilidad de la flota, como ratio de cobertura del servicio, teniendo en cuenta que para el cálculo de dicho índice, a aplicar en Convenio y con el objeto de desvincular del mismo los aspectos no imputables al trabajador, se hallará ponderándole por el porcentaje de grado de cumplimiento de horas/coche, mediante la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Media de Intervenciones/día} * 100}{\% \text{ Grado de Cumplimiento de Horas/Coche}} \geq \text{Grado de Cumplimiento Requerido}$$

*Para el Grado de Cumplimiento Requerido se estará a lo especificado en los Indicadores de Calidad del Servicio de la EMT, que está fijado en 2,50 intervenciones /día.*

- **Para el año 2018:** Se aplicará el índice Convenio obtenido en 2017.
- **Para el año 2019:** Se aplicará el valor medio del índice Convenio obtenido en los años 2017 y 2018.
- **Para el año 2020:** Se aplicará el valor medio del índice Convenio obtenido en los años 2018 y 2019.

Se creará una Comisión que trimestralmente analizará el grado de cumplimiento y procederá, en su caso, a adoptar las medidas necesarias para establecer los coeficientes correctores que tengan en cuenta aquellos factores que, sin ser imputables al trabajador, inciden en el servicio.

3. Para los trabajadores adscritos al Servicio de Bicimad de la Dirección de Servicios de Movilidad:

Se vinculará esta Parte variable a la consecución del objetivo del índice de disponibilidad por día, calculado como media mensual de la disponibilidad de la flota, como ratio de cobertura del servicio, teniendo en cuenta que para el cálculo de dicho índice, a aplicar en Convenio y con el objeto de desvincular del mismo los aspectos no imputables al trabajador, se hallará ponderándole por el porcentaje de grado de cumplimiento de horas/bicicleta, mediante la siguiente fórmula:

$$\frac{\% \text{ de Disponibilidad/día} * 100}{\% \text{ Grado de Cumplimiento de Horas/Bicicleta}} \geq \text{Grado de Cumplimiento Requerido}$$

Para el Grado de Cumplimiento Requerido se estará a lo especificado en los Indicadores de Calidad del Servicio de la EMT, que está fijado en 85% de Disponibilidad/día.

- **Para el año 2018:** Se aplicará el índice Convenio obtenido en 2017.
- **Para el año 2019:** Se aplicará el valor medio del índice Convenio obtenido en los años 2017 y 2018.
- **Para el año 2020:** Se aplicará el valor medio del índice Convenio obtenido en los años 2018 y 2019.

Se creará una Comisión que trimestralmente analizará el grado de cumplimiento y procederá, en su caso, a adoptar las medidas necesarias para establecer los coeficientes correctores que tengan en cuenta aquellos factores que, sin ser imputables al trabajador, inciden en el servicio.

4. Para los trabajadores adscritos al Servicio de Aparcamientos de la Dirección de Servicios de Movilidad:

Se vinculará esta Parte variable a la consecución del objetivo del índice que contempla la suma acumulada de:

- Suma Acumulada de N° vehículos en uso de rotación.
- Suma Acumulada de N° de abonos mensuales en rotación.
- Suma Acumulada de N° residentes y abonos de larga duración a la fecha de cálculo.

Calculado como valor absoluto de los n° anteriormente expuestos, teniendo en cuenta que para el cálculo de dicho índice a aplicar en Convenio y con el objeto de desvincular del mismo los aspectos no imputables al trabajador, se hallará ponderándole por el porcentaje de grado de cumplimiento de disponibilidad/aparcamiento, mediante la siguiente fórmula:

$$\frac{\Sigma (\text{N}^\circ \text{ veh. rotación} + \text{N}^\circ \text{ Abonos Mensuales} + \text{N}^\circ \text{ de Residentes y Abonos de Larga Duración})}{\% \text{ Grado de Cumplimiento de Horas/Aparcamiento}} \geq 1.6$$

- **Para el año 2018:** Se aplicará el índice Convenio obtenido en 2017.
- **Para el año 2019:** Se aplicará el valor medio del índice Convenio obtenido en los años 2017 y 2018.
- **Para el año 2020:** Se aplicará el valor medio del índice Convenio obtenido en los años 2018 y 2019.

Se creará una Comisión que trimestralmente analizará el grado de cumplimiento y procederá, en su caso, a adoptar las medidas necesarias para establecer los coeficientes correctores que tengan en cuenta aquellos factores que, sin ser imputables al trabajador, inciden en el servicio.

Las cuantías a percibir, desde el 1 de enero de 2018 hasta el 30 de junio de 2018, de los puntos 4.1 al 4.18, 7.1, 7.3, 7.16, 7.19 y 7.20, se exponen en el Anexo 1 del presente Convenio.

A continuación se exponen las cuantías a percibir, desde el 1 de julio hasta el 31 de diciembre de 2018, de los puntos 4.1 al 4.18, 7.1, 7.3, 7.16, 7.19 y 7.20. Para los años 2019 y 2020, estas cuantías se incrementarán en el porcentaje que se establezca conforme se indica en el primer párrafo de este punto:

**4.1. Remuneración Diaria (del 1 de julio hasta el 31 de diciembre de 2018).**

CATEGORÍAS PROFESIONALES	SUELDO BASE EUROS	
	DIARIO	MENSUAL
<b>GRUPO I</b>		
<b>PERSONAL SUPERIOR Y TECNICO</b>		
<b>Subgrupo A</b>		
<b>Titulados Superiores</b>		
Jefe de División (a extinguir)	87,25	2.617,50
Jefe de Servicio (a extinguir)	78,92	2.367,60
Titulado Superior	73,75	2.212,50
<b>Subgrupo B</b>		
<b>Otros Titulados</b>		
Ingeniero Técnico Principal	68,58	2.057,40
Arquitecto Técnico Principal	68,58	2.057,40
Ayudante Técnico Principal	68,58	2.057,40
Ingeniero Técnico	65,75	1.972,50
Arquitecto Técnico	65,75	1.972,50
Ayudante Técnico	65,75	1.972,50
Diplomado Universitario en Enfermería	67,99	2.039,70
<b>Subgrupo C</b>		
<b>No Titulados</b>		
Auxiliar Técnico	63,20	1.896,00
Maestro de Taller	63,20	1.896,00
Contramaestre	60,49	1.814,70
Especialista Técnico	57,45	1.723,50
<b>Subgrupo D</b>		
<b>Personal Informático</b>		
Analista	67,24	2.017,20
Programador	64,56	1.936,80
Programador Ayudante	63,85	1.915,50
Técnico de Redes Locales	63,85	1.915,50
Operador de Ordenadores	63,20	1.896,00
Especialista Informático	61,19	1.835,70
<b>GRUPO II</b>		
<b>PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>		
<b>Subgrupo A</b>		
Jefe de Sección	67,24	2.017,20
Jefe de Negociado	64,56	1.936,80
Oficial Administrativo	61,19	1.835,70
Auxiliar Administrativo	58,51	1.755,30
<b>GRUPO III</b>		
<b>PERSONAL DE MOVIMIENTO</b>		
<b>Subgrupo A (Clase primera)</b>		
<b>Jefes:</b>		
Inspector Principal	65,25	1.957,50
Jefe de Estación	61,19	1.835,70
Subjefe de Estación	59,80	1.794,00
Inspector	59,18	1.775,40
<b>Subgrupo A (Clase segunda)</b>		
<b>Agentes:</b>		
Conductor de Autobuses	58,51	1.755,30
Conductor Aux. de Estación	58,51	1.755,30
Auxiliar de Movimiento	57,14	1.714,20
<b>Subgrupo B (Agencia de Recaudación)</b>		
Encargado de Agencia (a extinguir)	59,18	1.775,40
Agente de Recaudación	58,51	1.755,30
<b>GRUPO IV</b>		
<b>OPERARIOS EN GENERAL</b>		
<b>Subgrupo A (Talleres y Servicios)</b>		
Jefe de Equipo	59,18	1.775,40
Oficial de Taller	58,51	1.755,30
Conductor de Servicio	57,84	1.735,20
Oficial Reprografía	57,84	1.735,20
Oficial Ayudante	57,45	1.723,50

CATEGORÍAS PROFESIONALES	SUELDO BASE EUROS	
	DIARIO	MENSUAL
Ayudante Reprografía	57,14	1.714,20
Especialista de Taller	56,44	1.693,20
Especialista de Limpieza	56,44	1.693,20
<b>Subgrupo B (Almacenes)</b>		
Encargado General de Almacén	61,19	1.835,70
Encargado de Almacén	59,18	1.775,40
Oficial de Almacén	58,51	1.755,30
<b>GRUPO V</b>		
<b>PERSONAL DEL S.A.C.E.</b>		
<b>Subgrupo A</b>		
<b>Jefes:</b>		
Jefe de Operaciones	61,19	1.835,70
Subjefe de Área	59,80	1.794,00
Inspector del S.A.C.E.	59,18	1.775,40
<b>Subgrupo B</b>		
Controlador de Carril-bus	57,14	1.714,20
Agente Administrativo	57,14	1.714,20
Auxiliar del S.A.C.E.	57,14	1.714,20
<b>Subgrupo C</b>		
<b>Personal del SAM</b>		
Jefe de Operaciones	61,19	1.835,70
Subjefe de Área	59,80	1.794,00
Inspector del SAM	59,18	1.775,40
Agente del SAM	57,14	1.714,20
<b>Subgrupo D</b>		
<b>Personal de Bases y Aparcamientos</b>		
Responsable de Base	59,80	1.794,00
Conductor de Grúas	58,51	1.755,30
Gestor de Flota	57,14	1.714,20
Gestor de Aparcamiento	57,14	1.714,20
Operador de Servicio	45,42	1.362,60
<b>GRUPO VI</b>		
<b>SUBALTERNOS Y OTROS OPERARIOS</b>		
Conserje de Primera	59,80	1.794,00
Conserje de Segunda	57,84	1.735,20
Agente Auxiliar	57,14	1.714,20
Operario Ayudante	57,14	1.714,20
Agente Especialista	57,14	1.714,20
Ordenanza (a extinguir)	56,44	1.693,20
Limpiador/a	56,44	1.693,20
<b>GRUPO VII</b>		
<b>PERSONAL PROCEDENTE DE LA EXTINTA MADRID MOVILIDAD</b>		
<b>Subgrupo A</b>		
<b>Personal de Administración y Aparcamientos</b>		
M. Jefe de Departamento (a extinguir)	98,53	2.955,90
M. Jefe de Sección (a extinguir)	85,13	2.553,90
M. Titulado Superior (a extinguir)	73,80	2.214,00
M. Jefe de Negociado (a extinguir)	69,43	2.082,90
M. Técnico hab. transportes (a extinguir)	66,41	1.992,30
M. Titulado grado medio/Técnico Programador (a extinguir)	63,95	1.918,50
M. Oficial Administrativo (a extinguir)	63,05	1.891,50
M. Secretario/a de Dirección (a extinguir)	61,01	1.830,30
M. Administrativo (a extinguir)	57,66	1.729,80
M. Auxiliar Administrativo (a extinguir)	52,44	1.573,20
<b>Subgrupo B</b>		
<b>Personal de Operaciones, Bases y Aparcamientos</b>		
M. Responsable de base (a extinguir)	69,66	2.089,80
M. Conductor Especialista (a extinguir)	66,78	2.003,40
M. Conductor Especialista Adaptado (a extinguir)	63,44	1.903,23
M. Conductor (a extinguir)	58,75	1.762,50
M. Ayudante (a extinguir)	52,49	1.574,70
M. Oficial de Mantenimiento (a extinguir)	63,95	1.918,50
M. Ayudante Mantenimiento (a extinguir)	57,70	1.731,00
M. Gestor de Flota (a extinguir)	57,84	1.735,20

CATEGORÍAS PROFESIONALES	SUELDO BASE EUROS	
	DIARIO	MENSUAL
M. Auxiliar Administrativo (a extinguir)	52,44	1.573,20
<b>GRUPO VIII</b>		
<b>PERSONAL DE BICIMAD</b>		
Jefe de Equipo de Bicimad	59,18	1.775,40
Operador de Servicios Bicimad	41,43	1.242,90

#### NOTA PARA PERSONAL GRUPO VII:

El salario base se devengará por 365 días, al igual que el resto de trabajadores de EMT, con el descanso en jornada continuada en las mismas condiciones que el personal de EMT.

#### 4.2. Antigüedad

Por el concepto de antigüedad se abonarán mensualmente 20,51 euros por cada uno de los cinco primeros años de servicio activo en la Empresa y 13,11 euros por cada uno de los restantes años de servicio. Estas cantidades serán iguales para todas las categorías, excepto las incluidas en el Grupo VII.

Los trabajadores incluidos en el Grupo VII (Personal procedente de la extinta Madrid-Movilidad), percibirán en concepto de antigüedad, por trienio, una cantidad mensual por importe de 46,77 euros, con un máximo de 8 trienios.

#### 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, al 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 100 % de la Prima de Actividad y el 100 % 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 jornada inferior al 100% 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.

La 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 1.585,65 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 o 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 jornada inferior al 100% se le abonará en cuantía proporcional al tiempo trabajado.

**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 o 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**

Durante el primer año de vigencia del presente Convenio (año 2018), a todo el personal que trabaje en domingo, se le abonará un plus de 33 €. Para el segundo año de vigencia del Convenio (año 2019), el plus a abonar será de 34 €. Para el tercer año de vigencia del Convenio (año 2020), el plus a abonar será de 35 €.

##### **4.4.1. Plus de servicio en sábado**

Durante el primer año de vigencia del presente Convenio (año 2018), a todo el personal que trabaje en sábado, se le abonará un plus de 12,5 €. Para el segundo año de vigencia del Convenio (año 2019), el plus a abonar será de 13 €. Para el tercer año de vigencia del Convenio (año 2020), el plus a abonar será de 13,5 €.

#### **4.5. PRIMAS DE ACTIVIDAD**

Para los grupos y categorías profesionales que se relacionan, para el período comprendido entre el 1 de julio y el 31 de diciembre de 2018, 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	2.052,71	8,43
Jefe de Estación	1.969,92	8,09
Subjefe de Estación	1.928,52	7,92
Inspector	1.872,52	7,69
Conductor de Autobuses	1.797,03	7,38
Conductor Auxiliar de Estación	1.599,80	6,57
Auxiliar de Movimiento	1.003,22	4,12
Encargado Agencia Recaudación (a extinguir)	1.862,78	7,65
Agente de Recaudación	1.536,49	6,31

#### 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	1.982,09	8,14
Contraaestre	1.928,52	7,92
Jefe de Equipo	1.862,78	7,65
Oficial de Taller	1.509,70	6,20
Oficial Ayudante	1.312,47	5,39
Oficial de Reprografía	1.188,28	4,88
Ayudante de Reprografía	1.083,58	4,45
Especialista de Talleres y Almacén	1.047,05	4,30
Especialista de Limpieza	1.049,49	4,31
Encargado Gral. de Almacén	1.731,29	7,11
Encargado de Almacén	1.648,50	6,77
Oficial de Almacén	1.514,57	6,22
Conductor de Servicio	1.348,99	5,54
Diplomado Universitario en Enfermería	1.451,26	5,96

#### 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	1.692,33	6,95
Jefe de Negociado	1.614,41	6,63
Oficial Administrativo	1.534,05	6,30
Auxiliar Administrativo	1.305,16	5,36
Analista	1.548,66	6,36
Programador	1.458,57	5,99
Programador Ayudante	1.431,78	5,88
Técnico de Redes Locales	1.434,22	5,89
Operador de Ordenadores	1.414,74	5,81
Especialista Informático	1.380,65	5,67
Auxiliar Técnico	1.351,43	5,55
Especialista Técnico	1.297,86	5,33

**4.5.4. Primas de Actividad del Personal del Servicio de Apoyo al Control de Estacionamiento Regulado (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 Operaciones	1.972,35	8,10
Subjefe de Área	1.909,04	7,84
Inspector del SACE	1.838,43	7,55
Controlador de Carril Bus	1.302,73	5,35
Agente Administrativo	1.295,42	5,32
Auxiliar del SACE	1.288,12	5,29

**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	1.972,35	8,10
Subjefe de Área	1.909,04	7,84
Inspector del SAM	1.872,52	7,69
Agente del SAM	1.317,34	5,41

**4.5.6. Primas de Actividad del Personal de Bases y Aparcamientos**

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
Responsable de Base	1.904,17	7,82
Conductor de Grúas	1.797,03	7,38
Gestor de Flota	1.295,42	5,32
Gestor de Aparcamiento	991,05	4,07
Operador de Servicio	939,91	3,86

**4.5.7. 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	1.324,64	5,44
Conserje de Segunda	1.047,05	4,30
Agente Auxiliar	1.185,85	4,87
Operario Ayudante	1.288,12	5,29
Agente Especialista	971,57	3,99
Ordenanza (a extinguir)	1.030,01	4,23
Limpiador/a	944,78	3,88
Personal en otras misiones	969,13	3,98

**4.5.8. Primas de Actividad del Personal de Bicimad**

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 Equipo Bicimad	1.862,78	7,65
Operador de Servicio Bicimad	1.115,23	4,58

**4.6. Complemento de destino.** Para las categorías que se relacionan, a partir del 1 de julio de 2018, 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	2.978,01	12,23
Conductor en misiones de grúas y vehículos articulados	935,04	3,84
Auxiliares de Movimiento:		
→ Turno ayuda, Caseta o Centro Distribuidor	518,66	2,13
→ En Estación o Información	248,37	1,02

#### 4.6.1. Traslado de Centro de Operaciones.

El personal de Conductores de autobús, Auxiliares de Movimiento y el personal de los subgrupos A y B del Grupo IV que, con carácter eventual, sea trasladado a otro Centro de Operaciones, percibirá, en cada uno de los años de vigencia del Convenio, las siguientes cantidades por cada traslado de Centro:

- **Año 2018 (a partir del 1 de julio de 2018):** 12,25 €.
- **Año 2019:** Máximo que permita la Ley.
- **Año 2020:** 13 €.

Se creará una lista viva de traslados con carácter voluntario en cada Centro de Operaciones.

A partir de la firma del Convenio, los traslados voluntarios serán contabilizados sin tener en cuenta el período anual. Por cada 20 traslados voluntarios contabilizados, se generará un libre por compensación a disfrutar (L29, con las mismas características que el L09) de aquellos empleados incluidos en la Lista Viva de traslados, teniendo en cuenta la fecha de incorporación a dicha Lista. Los traslados voluntarios se repartirán equitativamente, desde el momento de la incorporación a la lista viva, entre todos los empleados de la misma de cada Centro de Operaciones. En el caso de tener que realizarse los traslados de Centro de manera forzosa, se mantendrá la regulación actual.

Con el fin de que se produzca un reparto más equitativo de los traslados forzosos de estación para el personal de cada Centro, se establecerá un sistema de seguimiento y control de los mismos cada 10 semanas, finalizado ese período, del que se informará a la Representación Laboral.

Los traslados de Centro forzosos se limitarán a 7 (siete) cambios al año natural. En el caso en el que de forma justificada se requiera en alguno de los Centros un número superior a 7 (siete) traslados de estación, este número podrá ser elevado hasta un máximo de 10 (diez) traslados tras ser aprobada la medida en Comisión Paritaria de Seguimiento de Convenio, y en todo caso se mantendrá el objetivo de un reparto equitativo entre los conductores del Centro.

La cantidad a abonar a partir del octavo traslado de Centro forzoso en el año natural ascenderá a 20,41 €/traslado, salvo aquellos que se realicen de forma voluntaria que se abonarán, en su caso y contabilizarán de la siguiente forma:

- En caso de que el trabajador/a que realice el traslado voluntario figure en la Lista Viva, percibirá por cada traslado la cantidad establecida para los 7 primeros traslados y se contabilizarán los mismos a los efectos de la generación de un libre (L29) cada 20 traslados.
- En caso de que el trabajador/a que realice el traslado voluntario no figure en la Lista Viva de traslados voluntarios, es decir, lo realice de forma puntual, no percibirá cantidad alguna por el traslado ni el mismo será contabilizado.

**4.6.2. Cambios de Prestación.**

Al personal de Conductores y Auxiliares de Movimiento que con carácter eventual les sea cambiada su prestación de mañana a tarde o del turno de mañana o tarde al de noche, percibirá, en cada uno de los años de vigencia del Convenio, las siguientes cantidades:

- **Año 2018 (a partir del 1 de julio de 2018):** 11,23 €
- **Año 2019:** Máximo que permita la Ley.
- **Año 2020:** 12 €.

Se creará una lista viva de cambios de prestación con carácter voluntario en cada Centro de Operaciones.

A partir de la firma del Convenio, los cambios de prestación voluntarios serán contabilizados sin tener en cuenta el período anual. Por cada 20 cambios de prestación voluntarios contabilizados se generará un libre por compensación a disfrutar (L39, con las mismas características que el L09) de aquellos empleados incluidos en la Lista Viva de cambios de prestación, teniendo en cuenta la fecha de incorporación a dicha Lista. Los cambios de prestación voluntarios se repartirán equitativamente, desde el momento de la incorporación a la lista viva, entre todos los empleados de la misma de cada Centro de Operaciones. En el caso de tener que realizarse los cambios de prestación de manera forzosa, se mantendrá la regulación actual.

Los cambios de prestación forzosa quedarán limitados a 6 (seis) cambios por año natural, pudiéndose cambiar la prestación una vez cada 10 (diez) semanas, en uno de los ciclos se podrán realizar dos cambios de prestación para completar los seis cambios anuales establecidos.

Con el fin de que en todo caso se produzca un reparto más equitativo de los cambios de prestación forzosa para el personal de cada Centro, se establecerá un sistema de seguimiento y control de los mismos cada 10 (diez) semanas del que se informará a la representación social finalizado este periodo.

En el caso en el que de forma justificada se requiera en alguno de los Centros un número superior a seis cambios de prestación, este número podrá ser elevado hasta un máximo de ocho tras ser aprobada la medida en Comisión Paritaria de Seguimiento de Convenio y en todo caso se mantendrá el objetivo de un reparto equitativo entre los conductores del centro.

La cantidad a abonar a partir del séptimo cambio de prestación en el año natural ascenderá a 20,41 € por cambio, salvo aquellos que se realicen de forma voluntaria, que se abonarán, en su caso y se contabilizarán de la siguiente forma:

- En caso de que el trabajador/a que realice el cambio de prestación voluntario figure en la Lista Viva de cambios de prestación, percibirá por cada cambio la cantidad establecida para los 6 primeros cambios y se contabilizarán los mismos a los efectos de la generación de un libre (L39) cada 20 cambios.
- En caso de que el trabajador/a que realice el cambio de prestación voluntario no figure en la Lista Viva, es decir, lo realice de forma puntual, no percibirá cantidad alguna por el traslado ni el mismo será contabilizado.

**4.7. Quebranto de Moneda.** El importe a acreditar por quebranto de moneda, a partir del 1 de julio de 2018, en los casos que proceda, será el siguiente:

**CATEGORÍA**

Conductor-Agente Único.....	0,47 Euros/día
Auxiliar de Movimiento, en casetas. ....	1,27 Euros/día
Auxiliar de Movimiento, en Centro Distribuidor.....	0,79 Euros/día
Agente de Recaudación.....	0,97 Euros/día
M. Auxiliar Administrativo en funciones de Caja.....	0,97 Euros/día
Pagadores de Caja.....	19,64€/mes

Percibirán el Plus por quebranto de moneda, en la misma cuantía que se devenga para Conductor Agente Único, los trabajadores que realicen funciones de caja y que en la actualidad no lo perciben, que son los trabajadores/as de la OAC que realizan cobros en metálico.

El nuevo personal que se incorpore a las funciones de cobro en Bases, percibirá únicamente por quebranto de moneda la cuantía establecida para el Agente de Recaudación.

#### **4.7.1. Plus de Caja.**

El personal de EMT adscrito al Servicio de Aparcamientos, que sea destinado a realizar funciones de Operador de Servicio, percibirá, a partir del 1 de julio de 2018, la cantidad de 5,32 €/día trabajado (1.117,2 €/año) en proporción a la jornada laboral de los mismos, conforme a lo establecido en el punto 9 de la "Normativa para el personal adscrito a los servicios de aparcamiento de la DSM". La cuantía diaria está calculada para 210 días trabajados al año.

El personal de EMT que preste su servicio en Caja, devengará el Plus de Caja por cada día de trabajo en dichas funciones, siendo su cuantía, a partir del 1 de julio de 2018, la indicada en el primer párrafo de este punto.

Este Plus se percibirá por doce mensualidades, abonándose en el período de vacaciones en las mismas condiciones que lo señalado para las primas en vacación (excepto las de los conceptos de prima por traslado de estación y prima por cambio de prestación). La cuantía a percibir por el Plus de Caja en el período de vacaciones, siempre que se cumplan las condiciones para su devengo, se realizará de forma progresiva en cada uno de los años de vigencia del Convenio, según se indica a continuación:

**2018:** 33,33 % - **2019:** 66,66 % - **2020:** 100 % de la cuantía y consolidación.

#### **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:

##### **Laborables:**

- Hasta una hora .....5,67 Euros/día
- Cada media hora más.....2,32 Euros/día

##### **Sábados:**

- Hasta una hora.....5,93 Euros/día
- Cada media hora más.....2,58 Euros/día

##### **Domingos y Festivos:**

- Hasta una hora.....9,47 Euros/día
- Cada media hora más.....4,17 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:

##### **Laborables:**

- Hasta una hora .....6,18 Euros/día
- Cada media hora más.....3,09 Euros/día

##### **Sábados:**

- Hasta una hora.....6,70 Euros/día
- Cada media hora más.....3,61 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 1,65 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.

**IMPORTE EXCLUIDA ANTIGÜEDAD HORA EXTRA**

CATEGORÍAS	HORAS ESTRUCTURALES	HORAS NO ESTRUCTURALES	HORAS COMPLEMENTARIAS VOLUNTARIAS
Auxiliar Técnico	17,55	14,74	17,55
Especialista Técnico	13,28	11,14	13,28
Maestro de Taller	17,55	14,74	17,55
Contramaestre	16,12	13,54	16,12
Analista	19,70	16,57	19,70
Programador	18,26	15,34	18,26
Programador Ayudante	17,90	15,06	17,90
Técnico de Redes Locales	17,90	15,06	17,90
Operador de Ordenadores	17,55	14,74	17,55
Especialista Informático	16,55	13,94	16,55
Jefe de Sección	19,70	16,57	19,70
Jefe de Negociado	18,26	15,34	18,26
Oficial Administrativo	16,55	13,94	16,55
Auxiliar Administrativo	15,06	12,64	15,06
Inspector Principal	16,71	14,03	16,71
Jefe de Estación	14,94	12,55	14,94
Subjefe de Estación	14,34	12,09	14,34
Inspector	13,98	11,76	13,98
Conductor de Autobuses	13,74	11,52	13,74
Conductor Aux. de Estación	13,74	11,52	13,74
Auxiliar de Movimiento	13,06	10,99	13,06
Encgdo. de Agencia (a extinguir)	13,98	11,76	13,98
Agente de Recaudación	13,74	11,52	13,74
Jefe de Equipo	13,98	11,76	13,98
Oficial de Taller	13,74	11,52	13,74
Oficial Reprografía	13,48	11,32	13,48
Oficial Ayudante	13,28	11,14	13,28
Ayudante Reprografía	13,06	10,99	13,06
Conductor de Servicio	13,48	11,32	13,48
Especialista	12,75	10,71	12,75
Encargado General de Almacén	14,85	12,48	14,85
Encargado de Almacén	13,91	11,67	13,91
Oficial de Almacén	13,48	11,32	13,48
Jefe de Operaciones	14,94	12,55	14,94
Subjefe de Área	14,34	12,09	14,34
Inspector del S.A.C.E.	13,98	11,76	13,98
Controlador de Carril-bus	13,06	10,99	13,06
Agente Administrativo	13,06	10,99	13,06
Auxiliar del S.A.C.E.	13,06	10,99	13,06
Jefe de Operaciones SAM	14,94	12,55	14,94
Subjefe de Área SAM	14,34	12,09	14,34
Inspector del SAM	13,98	11,76	13,98
Agente del SAM	13,06	10,99	13,06
Conserje de Primera	14,23	11,95	14,23
Conserje de Segunda	13,23	11,12	13,23
Agente Auxiliar	13,06	10,99	13,06
Operario Ayudante	13,06	10,99	13,06
Agente Especialista	13,06	10,99	13,06
Ordenanza (a extinguir)	12,75	10,71	12,75
Limpiador/a	12,75	10,71	12,75
Responsable de Base	14,34	12,09	14,34
Conductor de Grúas	13,74	11,52	13,74
Gestor de Flota	13,06	10,99	13,06
Gestor de Aparcamiento	13,06	10,99	13,06
Operador de Servicios	10,97	9,20	10,97
Jefe de Equipo Bicimad	13,98	11,76	13,98
Operador de Sº Bicimad	10,97	9,20	10,97

El importe a acreditar en concepto de antigüedad será el siguiente:

CATEGORÍA	POR CADA AÑO ANTIGÜEDAD	
	HASTA CINCO	QUE EXCEDA DE CINCO
	EUROS/HORA EXTRA	EUROS/HORA EXTRA
Grupos I y II	0,33	0,13
Resto de Grupos	0,29	0,12

Para los trabajadores encuadrados en el Grupo VII, la cuantía a percibir por este concepto será la siguiente:

CATEGORÍAS	IMPORTE EXCLUIDA LA ANTIGÜEDAD		
	HORAS ESTRUCTURALES	HORAS NO ESTRUCTURALES	HORAS COMPLEMENTARIAS VOLUNTARIAS
<b>GRUPO VII</b>			
<b>Subgrupo A</b>			
<b>Personal de Administración y Aparcamientos</b>			
M. Jefe de Sección	19,70	16,57	19,70
M. Jefe de Negociado	18,26	15,34	18,26
M. Técnico habilitado de transportes	18,26	15,34	18,26
M. Titulado grado medio/Técnico Programador	16,55	13,94	16,55
M. Oficial Administrativo	16,55	13,94	16,55
M. Secretario/a de Dirección	16,55	13,94	16,55
M. Administrativo	13,28	11,14	13,28
M. Auxiliar Administrativo	12,75	10,71	12,75
<b>Subgrupo B</b>			
<b>Personal de Operaciones, Bases y Aparcamientos</b>			
M. Responsable de base	18,26	15,34	18,26
M. Conductor Especialista	13,74	11,52	13,74
M. Conductor Especialista adaptado	13,05	10,94	13,05
M. Conductor	13,28	11,14	13,28
M. Oficial de Mantenimiento	13,74	11,52	13,74
M. Ayudante Mantenimiento	13,28	11,14	13,28
M. Gestor de Flota	13,28	11,14	13,28
M. Auxiliar Administrativo	12,75	10,71	12,75
M. Ayudante	12,75	10,71	12,75

El importe a acreditar en concepto de antigüedad será el siguiente:

CATEGORÍA	POR CADA TRIENIO ANTIGÜEDAD	
	HASTA DOS	QUE EXCEDA DE DOS
	EUROS/HORA EXTRA	EUROS/HORA EXTRA
<b>Grupo VII</b>	0,87	0,37

#### 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.

Asimismo, 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 un incremento de tres veces el incremento retributivo establecido para cada año de vigencia del Convenio o, en su defecto, tres veces el incremento determinado en la LGPE, para cada uno de esos años 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 3 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **4.11. Plus de Mando**

Al personal que se indica en el Anexo 2 que tenga, además de personal a sus órdenes, la responsabilidad funcional del grupo laboral, se le abonará por dicho concepto 1.519,44 euros anuales, equivalentes a 6,24 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.

Además, a todo trabajador al que le nombren libre forzoso (L11) en una fiesta abonable, percibirá el importe de un Plus de sábado. Cada dos libres forzosos/año se contabilizará como una prestación a los efectos del premio a la seguridad en la conducción.

d) En el caso de que en un día de fiesta abonable, deba señalarse por la Empresa día libre forzoso al personal sin servicio asignado para 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.

#### **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 113,56 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 109,03 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, respetándose en todo caso los acuerdos alcanzados entre Empresa y Representación Laboral acerca del cobro y/o disfrute de Libres Adicionales (Conforme a lo acordado en el punto 17.2 del presente Convenio Colectivo).

Dado que lo establecido en el párrafo anterior no es de aplicación en la actualidad, debido a la limitación del número de peticiones para el cobro de días al que están sujetos los trabajadores, el mismo se considerará vigente a partir de que dejen de existir dichas limitaciones sobre número de días a cobrar.

#### **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 2,45 euros/hora.

Todo aquel trabajador que realice al menos el 80% de su jornada entre la definida como jornada nocturna, generará un día libre al año (LNC), siempre que realice el 90 % o más de las jornadas anuales establecidas en su libranza, en jornadas completas.

#### **4.15. Prima por turnicidad**

El personal de conductores en línea, que preste sus servicios como corretornos de estación, que no tengan el servicio programado y roten en los distintos turnos, percibirán una prima de 0,86 euros, por día realmente trabajado en dicha situación.

#### **4.16. Plus de conducción**

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 3,76 euros por cada día realmente trabajado.

Asimismo, percibirá este Plus, además del personal antes indicado, el personal que realice su trabajo ese día desarrollando la conducción de vehículos, conforme a la relación de colectivos que figuran en el Anexo 3 del presente Convenio.

#### **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 su 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.

Asimismo, para el año 2019, los días que se disfruten por LC9, se considerarán prestaciones realizadas. Para el año 2020, las prestaciones a realizar durante ese periodo no serán inferiores a 201 días de trabajo para aquellos trabajadores con un sistema de libranza de 22 días libres en 10 semanas y proporcional para el resto de los casos según los distintos sistemas de libranza.

Tendrán la consideración de días trabajados a los efectos del cobro del complemento regulado en este artículo los siguientes supuestos:

- Los días libres disfrutados o cobrados por acumulación de minutos o por compensación de tiempo ya trabajado.
- Los días de trabajo, según su sistema de libranza, que el trabajador se encuentre en situación de baja temporal derivada de accidente de trabajo.
- La situación derivada de baja por maternidad y/o paternidad.
- La situación derivada de Baja por Riesgo por Embarazo.
- Los Libres Adicionales disfrutados del tipo: LC1, L30, L18, L26.

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 2018	205,68 €	340,13 €

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.

El personal encuadrado en el Grupo VII percibirá este complemento por mejora de absentismo en una cuantía conforme a lo establecido en el punto 17.19 del presente Convenio.

#### **4.18. Refuerzo del Servicio Nocturno**

El colectivo de conductores adscritos al refuerzo del servicio nocturno, conforme a lo establecido en el punto 6 de la "Normativa específica para la regulación de la actividad del personal de refuerzo de servicio nocturno con jornada completa", según Acuerdo Parcial de Convenio de 11 febrero de 2016, anexo al Acta nº 7 de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de fecha 16 de febrero de 2016, con independencia de las retribuciones que le correspondan por aplicación del Convenio Colectivo, percibirán un plus de 18,69 euros brutos por cada día realmente trabajado en viernes, sábado o víspera de festivo.

La cuantía del plus indicado en el párrafo anterior será de 23,36 € si la plantilla de conductores del Refuerzo del Servicio Nocturno se incrementase. Este incremento, en caso de ser necesario, podrá ser de hasta 25 trabajadores.

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 31,19 euros brutos por día realmente trabajado en viernes, sábado o víspera de festivo.

#### **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 y personal técnico y administrativo Grupo VII**
  - \* Para el personal de los Grupos I y II, la duración de la jornada laboral ordinaria será 1.598,40 horas 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.
  - \* Por necesidades de homogeneidad en los ajustes de inicio y finalización de las jornadas de trabajo, a partir del año 2019, se procederá a incrementar la jornada de trabajo de este colectivo en 4 minutos diarios. Los excesos de minutos realizados serán disfrutados conforme a la regulación que se acuerde en Comisión Paritaria de Seguimiento de Convenio.
- **Para Grupos III al VIII, excepto personal técnico y administrativo del Grupo VII**
  - \* Durante la Aplicación del presente convenio Colectivo se procederá al ajuste de los sistemas de Libranza de este personal de acuerdo con la definición de la oferta de Servicio y de las disposiciones que sobre la jornada de trabajo le son de aplicación a la firma de este Convenio.
  - \* La duración promedio diario de la jornada Laboral será de 7 horas y 30 minutos, sin perjuicio de otras jornadas diarias especiales que puedan establecerse para aquellas unidades organizativas que, por razones de servicio, se haga necesario la adaptación de la misma a otra duración distinta y cuyo calendario laboral se adaptara para alcanzar la duración total de las jornadas a anuales, como el resto de colectivos afectados por este punto.
  - \* La duración de la jornada laboral en cómputo anual -365 días- para el año 2018 será el resultado de la aplicación de los sistemas de libranza que en la actualidad tienen estos colectivos, sin ajuste anual de la jornada laboral en cómputo anual, no así para el año 2019, en el cual se procederá a un ajuste de la jornada anual para cada uno de los colectivos para alcanzar una duración de 37 horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual equivalente a 1.642 horas anuales, consistente en el cálculo de la diferencia por cada una de los colectivos, entre las horas efectivamente trabajadas por aplicación de su sistema de Libranza y las 1.642 horas a realizar de promedio anual.
  - \* Las diferencias de jornadas u horas efectivas de trabajo, como consecuencia de la realización del ajuste del cómputo anual para el año 2019, indicado en el punto anterior, serán objeto de compensación conforme se establece en el presente Convenio.
  - \* Para el año 2020 se ajustarán los sistemas de Libranza con objeto de dar la adecuada cobertura a las necesidades del servicio y para la equiparación de las jornadas laborales anuales de todos los colectivos de la empresa, creándose jornadas especiales para el colectivo de Operaciones con una variación porcentual de la libranza según tipo de día de la semana, en los porcentajes que se especifican en el siguiente cuadro:

DÍA DE LA SEMANA	% DE LIBRANZA
Lunes:	22,50 %
Martes:	22,50 %
Miércoles:	22,50 %
Jueves:	22,50 %
Viernes:	20,00 %
Sábados:	50,00 %
Domingos:	60,00 %

- \* El resto del personal de los Grupos profesionales del III al VIII ajustará su sistema de libranza para coincidir su jornada laboral en cómputo anual al resultante de la aplicación del sistema especificado en el anterior cuadro, para ello se creará una Comisión Paritaria de Seguimiento de Sistemas de libranza a aplicar a los distintos colectivos y categorías profesionales adscritas a estos Grupos profesionales.

**Nota:** Todo ello a excepción del personal de las categorías profesionales de Oficial de Reprografía, Ayudante de Reprografía y Limpiador/as al que afectará la jornada laboral establecida para los Grupos I y II.

Se creará una Comisión que analizará y acordará la jornada laboral diaria y los distintos sistemas de libranza a aplicar a los distintos colectivos y categorías profesionales adscritas a estos Grupos profesionales.

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 y personal técnico y administrativo del Grupo VII**

El personal de los Grupos I y II, a excepción de Maestros de Taller y Contra maestres, y el personal técnico y administrativo del Grupo VII, librarán todos los sábados y domingos de cada semana, sin perjuicio de los turnos de guardias que se establezcan.

Su jornada media diaria y su sistema de libranza serán los acordados en la Comisión que se creará al efecto.

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

Los Maestros de Taller y Contra maestres 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 y Limpiador/a librarán los días 24 y 31 de Diciembre, teniendo en cuenta las siguientes particularidades:

- En aquellos supuestos en los que por necesidades del servicio tenga que trabajar en los referidos días, librarán en otra fecha.
- Cuando dichos días coincidan con sábado o domingo, se les generará un día libre adicional.
- Si las vacaciones coinciden con estos días, se les generarán uno o dos días libres en función de si en un periodo vacacional están comprendidos uno o los dos días referidos.

### **5.2.2. Personal directamente vinculado a Operación**

Para el año 2019, el exceso de jornada que realice este personal respecto de la jornada anual establecida en el punto 5.1 para los Grupos III al VIII, se compensará con la generación de libres adicionales (denominados LC9) para su disfrute.

Se creará una Comisión de Jornadas y Sistemas de Libranza que analizará y acordará la jornada laboral diaria y los distintos sistemas de libranza a aplicar en 2020 a los distintos colectivos y categorías profesionales del personal vinculado a Operación.

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 correturnos 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.

Para este personal y para el año 2019, de manera excepcional, se creará un nuevo porcentaje adicional del 2% para concesión de libres LC9 en los sábados del año, a excepción de los meses de julio, agosto y septiembre.

Para el año 2020 y sucesivos: los conductores con servicio en línea con sistema de libranza estándar librarán en una rotación de ciclos de 40 semanas, librando el 60 % en domingo, el 50 % en sábado, el 22,5 % de lunes a jueves y el 20 % en viernes.

Se establece la posibilidad, por acuerdo entre ambas partes, de cambiar el sistema de libranza a otro de 50 semanas y con la siguiente distribución:

	<b>% DE LIBRANZA</b>
LUNES	22,00%
MARTES	22,00%
MIÉRCOLES	22,00%
JUEVES	22,00%
VIERNES	<b>22,00%</b>
SÁBADO	50,00%
DOMINGO	60%

Para el resto de conductores en línea (Servicio Nocturno, Refuerzo Servicio Nocturno y Líneas Universitarias) el sistema de libranza a aplicar en 2020 se analizará y acordará en la Comisión de Jornada y Sistemas de Libranza, creada a estos efectos.

- En sábados y domingos del período de verano (julio, agosto y septiembre) se modificará, por una sola vez a cada agente, la libranza del grupo que le corresponde librar en aquella semana correspondiente a la cuarta 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 o de otras semanas del resto del año 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 de manera forzosa.
- 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 cambio deberá ser disfrutado por el trabajador en el período de verano, salvo que por acuerdo entre el trabajador y la Empresa se 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 períodos comprendidos entre el 1 y el 15 de julio y entre el 16 y el 30 de septiembre, justificándose en la Comisión de Movimiento las necesidades de cambios forzosos de libre en los domingos de esos períodos.

- 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.
- Con el fin de minimizar el número de cambios forzosos y previo al proceso de asignación forzosa del cambio de libre en verano, se solicitarán voluntarios para trabajar el sábado o domingo de cualquier semana del período de verano en aquellas semanas que no libren en la cuarta semana del ciclo de libranza actual, trasladando el libre al período de invierno. A estos empleados se les podrá cambiar igualmente, por una sola vez, la libranza correspondiente a la cuarta semana del ciclo de libranza actual que les hubiese correspondido librar según lo establecido anteriormente.

Las retribuciones a percibir, en concepto del tipo de cambio de libre que se lleve a cabo, serán las siguientes:

CONCEPTO	PRECIO
Cambio voluntario a invierno	100 €
Cambio forzoso a invierno	80 €
Cambio forzoso a la misma semana	Sin abono
Cambo forzoso a otra semana del verano	30 €

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 Inspectores con servicio en calle tendrá un sistema de libranza y una jornada igual a la definida para el personal de conductores en línea con libranza estándar.

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. Para los años 2019, 2020 y sucesivos los sistemas de libranza y duración media de la jornada diaria serán los que se establezcan en la Comisión de Jornadas y Sistemas de Libranza.

### 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:

#### a) 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.

#### b) Talleres en Centros de Operaciones y Almacenes Auxiliares

Para jornada laboral y sistema de libranza, se estará a lo establecido en la Comisión de Talleres vigente en cada momento, así como a los cambios que en ella se operen, acordados y aprobados a través de la Comisión de Talleres.

#### c) Avituallamiento y Limpieza (Centros de Operaciones)

Para la jornada laboral y sistema de libranza, se estará a lo establecido en la Comisión de Talleres vigente en cada momento, así como a los cambios que en ella se operen, acordados y aprobados a través de la Comisión de Talleres.

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

**d) Instalaciones y Servicios**

El personal de Instalaciones y Servicios librará 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. (Asistencia en ruta)**

El personal de Grúas de Asistencia en Ruta, en cuanto a sistema de libranza y duración media de la jornada diaria, estará a lo establecido en la Normativa de Grúas de Asistencia en Ruta vigente de fecha 1 de octubre de 2018.

**f) 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:

**1.- Talleres y Almacenes Auxiliares**

	TURNO	HORARIO DE ENTRADA	HORARIO DE SALIDA
De mañana	1	06 h. 00 m.	13 h. 30 m.
	2	07 h. 20 m.	14 h. 50 m.
	3	08 h. 00 m.	15 h. 30 m.
De tarde	1	15 h. 00 m.	22 h. 30 m.
De noche	1	22 h. 20 m.	05 h. 50 m.

Todo ello conforme a las modificaciones o acuerdos realizados en la vigente Normativa de talleres.

**2.- Avituallamiento y Limpieza:**

- **Tarde Noche 1** de 17:30h a 01:00 h. (dependiendo del Centro de Operaciones, este horario varía para acomodarlo a la frecuencia de encierro de autobuses, previo visto bueno en Comisión de Talleres).

**Opción tarde** de 15:00h a 22:30h (excepto los fines de semana que su horario será el de tarde noche1).

- **Tarde Noche 2** de 20:30h a 04:00h.

**Opción noche** de 22:20h a 05:50h (excepto los fines de semana que su horario será el de tarde noche 2).

Con el fin de optimizar los recursos para dar cobertura al repostado de los últimos coches en su encierro, cada Centro adaptará el horario del turno de tarde noche 1 a sus horarios de entrada (previa aprobación en Comisión de Talleres).

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

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

Conforme a lo pactado en la Comisión de Talleres de fecha 26 de enero de 2016, tanto el Turno Mixto como el tercer turno de la mañana (de 8:00 a 15:30 horas) se considerarán como turnos a extinguir, permaneciendo en ellos el personal que los realiza actualmente hasta el día en que salgan de los mismos, no pudiendo volver a solicitarlos.

El personal que permanezca en el Turno Mixto, percibirá por la realización del mismo la cuantía establecida en el punto 4.8.2 del presente Convenio.

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.

**g) 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.

**h) 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.

**i) Exceso de jornada respecto de la jornada anual**

Para el año 2019, el exceso de jornada que realice este personal respecto de la jornada anual establecida en el punto 5.1 para los Grupos III al VIII, se compensará con la generación de libres adicionales (denominados LC9) para su disfrute.

Se creará una Comisión de Jornadas y Sistemas de Libranza que analizará y acordará la jornada laboral diaria y los distintos sistemas de libranza a aplicar en 2020 a los distintos colectivos y categorías profesionales de este personal.

**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.

Para el año 2019, el exceso de jornada que realice este personal respecto de la jornada anual establecida en el punto 5.1 para los Grupos III al VIII, se compensará con la generación de libres adicionales (denominados LC9) para su disfrute.

Se creará una Comisión de Jornadas y Sistemas de Libranza que analizará y acordará la jornada laboral diaria y los distintos sistemas de libranza a aplicar en 2020 a los distintos colectivos y categorías profesionales de este personal.

#### **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 quince semanas, libraré en sábados y domingos en doce semanas, y rotativamente de lunes a viernes en las otras tres semanas, según el sistema de rotación establecido para el citado sistema de libranza.

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.

Para el año 2019, el exceso de jornada que realice este personal respecto de la jornada anual establecida en el punto 5.1 para los Grupos III al VIII, se compensará con la generación de libres adicionales (denominados LC9) para su disfrute.

Se creará una Comisión de Jornadas y Sistemas de Libranza que analizará y acordará la jornada laboral diaria y los distintos sistemas de libranza a aplicar en 2020 a los distintos colectivos y categorías profesionales de este personal.

##### **5.2.5.1. Horarios de los turnos de trabajo del personal del SAM**

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. Personal Grupo VII, excepto el personal técnico y administrativo**

##### **5.2.6.1. Libranza:**

Los sistemas de libranza del personal perteneciente a este Grupo, serán los establecidos en el punto 17.19 del Convenio Colectivo 2016-2017 y los acordados en las diferentes Comisiones de Trabajo.

Para el año 2019, el exceso de jornada que realice este personal respecto de la jornada anual establecida en el punto 5.1 para los Grupos III al VIII, se compensará con la generación de libres

adicionales (denominados LC9) para su disfrute, excepto el personal de las categorías de Conductor de Grúa y M. Conductor Especialista, que el exceso de jornada que realicen respecto de la jornada anual establecida en el punto 5.1 para los Grupos III al VIII, se compensará con la generación de 1 libre adicional (denominado LC9) para su disfrute y el resto se compensará como días libres en su grupo de libranza.

Se creará una Comisión de Jornadas y Sistemas de Libranza que analizará y acordará la jornada laboral diaria y los distintos sistemas de libranza a aplicar en 2020 a los distintos colectivos y categorías profesionales de este personal.

#### **5.2.6.2. Cuadros de trabajo:**

Los cuadrantes de trabajo del personal perteneciente a este Grupo se analizarán en la Comisión de Servicios de Movilidad.

#### **5.2.7. Personal Operadores de Servicio Bicimad**

##### **5.2.7.1. Mantenimiento de Estaciones, Mantenimiento de Bicicletas y Redistribución:**

El personal encuadrado en estos colectivos librará 11 días en ciclos de 5 semanas, con la siguiente rotación: lunes-sábado-domingo; sábado-domingo; sábado-domingo; jueves-viernes; martes-miércoles.

Para el año 2019, la duración media de la jornada diaria para el personal con jornada completa será de 7 horas 37 minutos.

Para el año 2020 se mantendrá el mismo sistema de libranza, ajustándose la duración media de la jornada diaria conforme se establezca en la Comisión de Jornadas y Sistemas de Libranza creada al efecto.

##### **5.2.7.2. Soporte Técnico-Atención al Cliente y Personal de Almacén**

El personal encuadrado en este colectivo librará 9 días en ciclos de 4 semanas, con la siguiente rotación: lunes-martes; miércoles-jueves; viernes-sábado-domingo; sábado-domingo.

Para el año 2019, la duración media de la jornada diaria para el personal con jornada completa será de 7 horas 43 minutos.

Para el año 2020 se mantendrá el mismo sistema de libranza, ajustándose la duración media de la jornada diaria conforme se establezca en la Comisión de Jornadas y Sistemas de Libranza creada al efecto.

#### **5.2.8. 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 o 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 la establecida en el punto 5.1 del presente Convenio, Grupos III al VIII, se adecuará, de acuerdo con el Comité de Empresa, dicha jornada en cuanto a sistemas de libranza y duración media de la jornada diaria.

Para el año 2019, el exceso de jornada que realice este personal respecto de la jornada anual establecida en el punto 5.1 para los Grupos III al VIII, se compensará con la generación de libres adicionales (denominados LC9) para su disfrute.

Se creará una Comisión de Jornadas y Sistemas de Libranza que analizará y acordará la jornada laboral diaria y los distintos sistemas de libranza a aplicar en 2020 a los distintos colectivos y categorías profesionales de este personal.

### **5.2.9. Establecimiento de Libranza Equitativa**

Con el fin de promover la equidad en la Libranza y el reparto equitativo de los libres, cuando un trabajador, con independencia de su categoría Laboral, exceptuando al personal encuadrado en los Grupos I y II, este prestando servicio en un departamento o servicio determinado, su sistema de Libranza será el establecido para ese departamento o servicio, siempre que sea beneficioso y/o necesario por tales motivos de equidad en la libranza.

Este procedimiento de asignación de los sistemas de libranza a los trabajadores de EMT, viene motivado por el cambio en las condiciones laborales de los trabajadores debido a la adaptación a otros puestos de trabajo y, por tanto, al cambio del sistema de libranza que tuviese cada trabajador en función de las necesidades del departamento de destino, eliminándose de esta forma el derecho a conservar la libranza que tuviese hasta ese momento.

### **5.3. Descanso en Jornada Continuada**

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).

Asimismo 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 asimismo 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 treinta 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

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. Los turnos seguidos podrán alcanzar hasta un máximo de veinticinco minutos acumulados, independientemente de la jornada anual existente en cada momento.
- 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 fehacientemente en el plazo máximo de los 30 días naturales posteriores al hecho causante (la Empresa advertirá al trabajador, en su caso, sobre la falta de justificación de la ausencia en cuestión, dentro del plazo máximo antes señalado), podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos siguientes:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o formalización de la relación a través de la figura de Pareja de Hecho, debiendo estar incluido siempre dentro de los quince días el día del matrimonio o el de la formalización de Pareja de Hecho. La justificación que determina la concesión del permiso será la fecha del matrimonio que figura en el Libro de Familia o

- Certificado del Registro o, para el caso de formalización de Pareja de Hecho, la fecha de inscripción en el Registro de Parejas de Hecho de la Comunidad Autónoma que corresponda.
- b)** Dos días por cada hijo nacido, que podrían ampliarse hasta un total de 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 en total 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.
  - En los casos de partos en los que exista hospitalización de la parturienta, los familiares de ésta, hasta el 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. Para este caso, el disfrute del permiso se efectuará conforme a lo establecido en el apartado e) de este punto 5.5.1.
- c)** Dos días, que podrán ampliarse hasta tres más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de fallecimiento de familiares de primer y segundo grado de consanguinidad o afinidad, excepto en los casos de fallecimiento de cónyuge, padres e hijos, cuyo permiso tendrá una duración de 4 días, ampliable por necesidad de desplazamiento conforme a los criterios generales de aplicación establecidos al respecto. A estos efectos, quedará equiparado al cónyuge el compañero/a que acredite una convivencia continuada y estable.
- d)** Hasta dos días al año, en el caso de fallecimiento de, tíos carnales, ampliándose en caso de desplazamiento, según los criterios generales de aplicación en tales supuestos.
- e)** Dos días, que podrán ampliarse hasta tres más, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de enfermedad grave de cónyuge y 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). Igualmente y a estos efectos, se añade al criterio general de enfermedad grave el ingreso domiciliario para cuidados paliativos.
  - 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.

- f) 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 cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

#### **LISTADO DE PRUEBAS QUE PRECISAN DE ALGÚN DÍA DE REPOSO DE FAMILIAR EN DOMICILIO:**

1. Pruebas oculares que requieran dilatación previa de pupila.
2. Cirugía de cataratas o refractiva.
3. Traumatología: procesos en las piernas/pies que impidan la movilidad normal.
4. Flebitis y Tromboflebitis de las piernas.
5. Aborto.
6. Las primeras 24 horas de cualquier I.Q. que no precise hospitalización de entre las siguientes:
  - I.Q. cardíaca.
  - I.Q. digestiva.
  - I.Q. urológica.
  - I.Q. ginecológica
7. Biopsia de Médula Ósea.
8. Cualquier Biopsia que afecte a órganos vitales.

De las intervenciones no descritas anteriormente, el trabajador deberá acreditar fehacientemente la necesidad del reposo domiciliario del familiar, solicitando al facultativo correspondiente dicha acreditación.

#### **g) 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.

**h) 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 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.

**i) 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 Servicio Públicos de Salud, para realizar procesos de rehabilitación, disfrutará de un permiso retribuido similar al de consulta médica regulada en Convenio Colectivo.

- j)** Por tiempo de hasta dos días al año en el caso de 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.

- k)** Durante un día por traslado de su domicilio habitual.

- l)** 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.

- m)** 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.

- n)** 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, que deberá coincidir con la fecha de renovación del permiso de conducir, 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.

Esta norma será de aplicación, igualmente, para aquellos trabajadores que requieran, para la prestación de su servicio habitual y continuado, estar en posesión del carnet de conducir.

- ñ)** En aquellos casos en los que el trabajador tenga que ser sometido a una intervención quirúrgica sin hospitalización o a una prueba diagnóstica que requiera una preparación previa, o posterior reposo, y que le impida prestar sus servicios con normalidad, se concederá permiso retribuido.

**LISTADO DE PRUEBAS QUE PRECISAN DE ALGÚN DÍA DE PREPARACIÓN O REPOSO POSTERIOR:**

- Pruebas oculares que requieran dilatación previa de pupila.
  - Cirugía de cataratas o refractiva.
  - Urografías (precisan también limpieza de colon, como las colonoscopias).
  - Estudios y tratamientos de fertilidad (histerosalpingografía).
  - Tránsito Intestinal (Rectoscopia, Colonoscopia, Sigmoidoscopia, Enema Opaco, Gastroscofia).
  - Endoscopias en general.
  - Manometría esofágica de 24 horas.
  - Phmetría esofágica de 24 horas.
  - Biopsias óseas y aquellas que afecten a órganos vitales.
- o) 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.
- Para el caso de consulta médica de hijo menor de 6 años, el trabajador podrá disponer para ello, indistintamente, de las 12 horas retribuidas que tiene para consulta médica, sin afectación al devengo del Plus de Asistencia.
- Asimismo, la Empresa facilitará al trabajador el acompañamiento a consulta médica de sus hijos menores de 12 años, mediante:
1. Cambio de libre.
  2. Asignación de libre generado por el trabajador.
  3. Cambio de prestación.
  4. Cambio de turno.
- p) 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.
- q) A partir de la firma del presente Convenio, dos días de permiso retribuido por año para realización de inseminación asistida, previa justificación, con las condiciones establecidas en el punto 5.5.1 del Convenio.
- r) A partir de la firma del presente Convenio, con un máximo de tres días por año, acompañamiento del cónyuge y/o familiares de 1º grado de consanguinidad o afinidad, en los casos de pruebas o tratamientos sanitarios que requieran el acompañamiento, como quimioterapia, radioterapia u otras similares (como por ejemplo, tratamientos paliativos), previa justificación, con las condiciones establecidas en el punto 5.5.1 del Convenio.
- s) A partir de la firma del presente Convenio, un día de permiso al año para acompañar al cónyuge y a los familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad, en la realización de pruebas diagnósticas que requieran sedación, como la colonoscopia u otras similares, siempre que la prueba diagnóstica a realizar coincida en el horario de trabajo, previa justificación, con las condiciones establecidas en el punto 5.5.1 del Convenio.
- t) Se facilitarán los cambios de turno o, en su defecto, los cambios de libre que sean precisos para el acompañamiento de padres, cónyuge o hijos del trabajador, previa justificación fehaciente de la necesidad.

**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.
- Para demostrar la condición de Pareja de Hecho, se deberá aportar el documento acreditativo de la inscripción en el Registro de Parejas de Hecho de la Comunidad Autónoma que corresponda.
- La condición de compañero/a se adquirirá con la convivencia durante al menos seis meses consecutivos, que se acreditará mediante certificado de Empadronamiento en el mismo domicilio de ambos miembros.
- 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 ése, 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 o de 4 en caso de fallecimiento de cónyuge, padres e hijos.
  - 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, o 5 en caso de fallecimiento de cónyuge, padres e hijos, 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, o 5 en caso de fallecimiento de cónyuge, padres e hijos, 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, o seis en caso de fallecimiento de cónyuge, padres e hijos.
  - 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, o 7 en caso de fallecimiento de cónyuge, padres e hijos.
- 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 la planteen, en un plazo máximo de tres meses, desde la fecha de la presentación de la petición.

En todo lo que no haya sido modificado posteriormente, 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 y Faltas con preaviso****a) Permiso sin retribuir**

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) Faltas con preaviso**

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 1 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 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 por prestación.

El disfrute de otros libres adicionales, a conceder en cualquier día del año, no podrá exceder del 3 % de la plantilla por prestación.

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

El cuadro resumen de aplicación de este punto quedaría como sigue:

	% A APLICAR A LA PLANTILLA DISPONIBLE	
	PERIODO NO LIMITADO	PERIODO LIMITADO
Libres Adicionales por Acumulación de Minutos	1,50 % por prestación	1,50 % por prestación
Otros Libres Adicionales	3 % por prestación	3 % por prestación
Permiso Sin Retribuir	2 % por prestación	1,50 % por prestación

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.

- **Posibilidad de unir libres adicionales y permiso sin retribuir**

Los trabajadores podrán unir libres adicionales y permisos sin retribuir, respetando los porcentajes establecidos para este tipo de días y permisos.

**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.

### **5.5.5. Permiso por Lactancia**

El permiso por lactancia se disfrutará conforme se establece en el art. 37.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Para los casos de acumulación del permiso de lactancia en jornadas completas, el trabajador disfrutará de 15 días laborables continuados de permiso retribuido, siempre que el mismo se inicie a la finalización del permiso de maternidad.

De solicitarse el inicio del permiso en fecha posterior a la indicada anteriormente, la duración del mismo se calculará a razón de ½ hora diaria por cada uno de los días que van desde la fecha de inicio del permiso solicitado hasta la fecha en la que el niño/a cumpla 9 meses, descontando los días de libranza y los días de vacaciones existentes en dicho período.

## **6. VACACIONES**

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

**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 período 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 período 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.

Asimismo, se percibirán las cantidades resultantes de aplicar los acuerdos de la Comisión Paritaria de Negociación de fecha 23 de mayo de 2017 y lo acordado en los puntos 4.7.1 y 7.20 del presente Convenio.

**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 período 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.

**6.5.** 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:

NÚMERO MEDIO DE LIBRES EN EL MES DE VACACIONES SEGÚN SISTEMA DE LIBRANZA	
31 libres en 15 semanas	OCHO
3 libres en dos semanas	SEIS
14 libres en 8 semanas	SIETE Y MEDIO
26 libres en 15 semanas	SIETE
9 libres en 4 semanas	NUEVE
2 libres en 1 semana	OCHO

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, o aquellas categorías que tengan todos sus Grupos de vacación partida, 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.

**6.5.1.** A partir del año 2020 y para los sistemas de libranza de 22 días libres en 10 semanas, el número medio de libres incluidos en la vacación será de 8, para llegar a la jornada anual prevista para ese año. Para el resto de sistemas de libranza se calculará de la misma manera para alcanzar la misma jornada anual.

**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.** 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 los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 ET y todo ello de acuerdo con el art. 38.3 del vigente ET, 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, inmediatamente después del 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 hayan 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.

**6.8. 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 período de los veintiún días.
- Asimismo, se podrán cambiar los nueve días de invierno por nueve de verano, siempre y cuando dicho cambio se realice al principio o al final del período de los veintiún o quince días, considerándose estos cambios como voluntarios.
- 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.
- Los grupos y la distribución de la vacación así como la realización de la asignación, se harán conforme a lo pactado en la Comisión de Movimiento de fecha 11 de Abril de 2013 y 31 de Octubre de 2013, y en la Comisión de Negociación de Convenio de fecha 9 de febrero de 2016.

**B) Personal de Talleres y Almacenes****Sistema rotativo de vacación**

La programación de vacaciones para todo el personal de Talleres tendrá una rotación de 6 años, de manera que las vacaciones quedan adjudicadas a partir del primer sorteo. Se respetará, siempre que sea posible, el período vacacional en los casos que el trabajador cambie de Centro.

Las vacaciones responderán a los siguientes periodos:

<b>G1:</b> 01 a 30 de julio (30 días) -	(16,50%)
<b>G2:</b> 16 de julio al 14 de agosto (30 días) -	(16,50%)
<b>G3:</b> 01 de agosto a 30 de agosto (30 días) -	(16,50%)
<b>G4:</b> 30 de julio a 14 de agosto (16 días) -	(16,50%) y
24 de diciembre a 06 de enero (14 días) -	(16,50%)
<b>G5:</b> 15 de agosto a 13 de septiembre (30 días) -	(16,50%)
<b>G6:</b> 17 de agosto al 15 de septiembre (30 días) -	(16,50%)

Con la siguiente rotación: **G1, G3, G6, G2, G4, G5**

En cuanto a la regulación de la normativa general sobre vacaciones de Talleres (normas generales, cambios de vacación, partición, etc.), se estará a lo establecido en la Normativa de Talleres vigente en cada momento.

**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:

- A) 20% de la plantilla en Julio
- B) 20% de la plantilla en Julio- Agosto
- C) 20% de la plantilla en Agosto
- D) 20% de la plantilla en Agosto-Septiembre
- E) 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

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

El criterio de rotación para el disfrute del periodo de vacación seguirá el siguiente orden:

**A – B – C – D – E**

**E) Personal de los Grupos I y II y personal técnico y administrativo del Grupo VII**

El disfrute de la vacación para el personal adscrito a los Grupos I y II y personal técnico y administrativo del Grupo VII se realizará de acuerdo a lo siguiente:

- 22 días laborables comprendidos entre el 1 de enero del año en curso y el 8 de enero del año siguiente, en uno o más periodos, siempre que el inicio de cualquiera de los periodos se encuentre dentro del año en curso.
- Las solicitudes de vacación se harán con un plazo mínimo de 60 días para el conocimiento y aprobación por parte del departamento.

**F) Personal de Bases y Aparcamientos del Grupo VII y del Grupo V**

La programación de las vacaciones para el personal perteneciente a estos Grupos será la acordada en las distintas Normativas creadas al efecto.

**G) Personal del Grupo VIII**

En aquellos departamentos de Bicimad en los que fuese posible, se podrá disfrutar la vacación en varios periodos, redactándose una normativa al respecto.

El sistema de vacación para el personal adscrito a este Grupo profesional tiene un total de 20 días en el periodo de verano y de 10 días para otros periodos, constando su programación de una rotación de 5 años, conforme a los siguientes periodos:

FECHAS	%	GRUPOS
Periodo 01 a 25 jun	≤ 10%	0 (voluntario)
26/06 – 15/07	20,00%	1
16/07– 04/08	20,00%	2
05/08 – 24/08	20,00%	3
06/08 – 25/08	20,00%	4
26/08 – 14/09	20,00%	5
Periodo 15/09 en adelante	≤ 10%	00 (voluntario)

FECHA INICIO	FECHA FIN	%	GRUPOS
05-abr	14-abr	7,14%	A13
15-abr	24-abr	7,14%	A14
25-abr	04-may	7,14%	A15
04-feb	13-feb	7,14%	B16
14-feb	23-feb	7,14%	B17
24-feb	05-mar	7,14%	B18
06-mar	15-mar	7,14%	C19
16-mar	25-mar	7,14%	C20
26-mar	04-abr	7,14%	C21
20-oct	29-oct	7,14%	D22
30-oct	08-nov	7,14%	D23
09-nov	18-nov	7,14%	D24
19-dic	28-dic	7,14%	E25
29-dic	07-ene	7,14%	E26
01-dic	10-dic	≤ 10%	E27 (voluntaria)

**El criterio de rotación para el disfrute del periodo de vacación seguirá el siguiente orden:**

**Ciclo 1 → 1A13 – 3B16 – 2C19 – 5E25 – 4D22**

**Ciclo 2 → 1A14 – 3B17 – 2C20 – 5E26 – 4D23**

**Ciclo 3 → 1A15 – 3B18 – 2C21 – 5E25 – 4D24**

Se establece un **Grupo “0”** para el mes de junio, entre el día 1 y el día 25 y otro **Grupo “00”**, desde el día 14 de septiembre, para todo aquel que, voluntariamente, quiera cambiar toda o parte de su vacación de verano. En todo caso, estos cambios no podrán exceder del 10% de la plantilla disponible por función y prestación. Este cambio voluntario no conlleva compensación económica alguna.

El Grupo de vacación nº 5 está asociado a la vacación de invierno del mes de diciembre, estableciéndose dos posibles periodos en dicho mes: E25, del 19 al 28 de diciembre, y E26: del 29 de diciembre al 7 de enero. El reparto será del 50% del Grupo para cada periodo. De forma voluntaria y sin exceder del 10%, se podrá solicitar un tercer periodo en dicho mes con las fechas anteriores a éstas, que pueda incluir los festivos de dicho mes (E27: del 1 al 10 de diciembre).

Este sistema de vacaciones partidas estará compensado según lo establecido en el punto 7.1 del Convenio, en proporción a los días disfrutados en verano e invierno.

#### **H) Restantes Servicios**

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

De acuerdo con la normativa establecida, los restantes Servicios podrán 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.

La programación de las vacaciones para el personal de la categoría de Agente Auxiliar se distribuirá 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 tengan todos sus grupos de vacación partida y que disfruten las vacaciones anuales en los grupos que comiencen durante el periodo comprendido entre el día catorce de Septiembre y el día uno de Junio, ambos inclusive, percibirán una compensación económica de 343,40 euros; importe que corresponderá a un periodo de vacaciones de treinta días, prorrateándose proporcionalmente en el caso de que el periodo sea menor.

Los conductores con servicio en línea, el personal reflejado tanto en el punto 18 del acuerdo para personal Operador de Bases, de fecha 3 de julio de 2015 como en punto 18 de la Normativa para personal adscrito a los Servicios de Aparcamientos de la DSM., de fecha 3 de febrero de 2015, percibirán en concepto de prima por vacación partida una compensación económica de 336,16 €, 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 periodos en los que se divide su vacación anual reglamentaria.

Las cantidades reflejadas en los párrafos anteriores serán de aplicación también para las vacaciones devengadas en años anteriores no disfrutadas por los motivos especificados en el punto 6.8 del presente convenio colectivo, siempre y cuando las mismas sean disfrutadas inmediatamente después de la fecha del alta.

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, 25 y 31 de Diciembre y 1 de Enero**

### **• 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 los días 24 y 31 de Diciembre finalizará a las 22:00 horas y a las 23:00 horas respectivamente. Asimismo los días 25 de Diciembre y 1 de Enero el servicio comenzará a las 7:00 horas.

El personal de Talleres, en todo lo relativo a este punto, se regirá por lo establecido en la Normativa de Talleres vigente.

Todo el personal que preste servicio en estos días, en las prestaciones de mañana o tarde, percibirá una compensación adicional equivalente al Plus de sábado.

Todo el personal que preste servicio desde las 22:00 horas de los días 24 o 31 de Diciembre a las 7:00 horas del día siguiente, percibirá una compensación adicional de 123,68 euros en cada día trabajado y en proporción al tiempo trabajado entre las 22 y las 7 horas. Quienes trabajen el día 24 o 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 4 euros en efectivo de dinero para cambio.

## **7.6. Aseos en Cabeceras**

La Dirección de la Empresa se compromete a disponer de los recursos tanto humanos como técnicos y económicos para continuar con la instalación de aseos, de acuerdo con la propuesta formulada por el Comité de Empresa y se les facilitará el proyecto completo de la instalación de los aseos a colocar. Asimismo mantiene el compromiso de agilizar 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.

Se identificarán las cabeceras de línea donde se hace más urgente la instalación de una cabina de aseo, para dar prioridad a estas en el inicio de los trámites oportunos para su ejecución.

Mientras tanto, se mantendrán 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 para personal con características de trabajo especiales (SAM y otros)**

Por las características especiales del trabajo en calle en las que se desarrolla la actividad laboral de algunos trabajadores, la prenda de abrigo de dicho personal será renovada cada dos años, conforme a lo pactado en la Comisión de Vestuario de 5 de septiembre de 2016.

Una Comisión, dependiente de la Comisión Paritaria, estudiará la posible modificación del vestuario de los distintos departamentos de la Empresa, el incremento de las prendas y la mejora de la calidad del mismo.

A los conductores de autobús con servicio en línea se les generarán 30 minutos, en su contador de minutos acumulados, cada vez que se facilite el vestuario, cuando sea necesario y no puedan recogerlo en su jornada laboral, salvo que dicho vestuario pueda enviarse a casa.

#### **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 diez días hábiles desde su baja.

#### **7.10. Copia de Documentos**

La Empresa entregará, a través de los respectivos mandos de los distintos departamentos, copia firmada 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, tanto los días libres adicionales generados por acumulación de minutos, a tenor de lo establecido en el punto 5.4. del presente Convenio, como los días en los que el trabajador permanezca en situación de Baja por Accidente de Trabajo, 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.
- Asimismo, para el año 2019, los días que se disfruten por LC9, se considerarán prestaciones realizadas. Para el año 2020, las prestaciones a realizar durante ese periodo no serán inferiores a 209 días de trabajo, para para aquellos trabajadores con un sistema de libranza de 22 días libres en 10 semanas y proporcional para el resto de los casos según los distintos sistemas de libranza.

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, los criterios a seguir, a efectos de la concesión o no del premio, serán los siguientes:

- 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.
- No se considerarán como colisión a los efectos de la concesión de este premio los atropellos de peatones.

El importe del premio anual a la seguridad en la conducción será de 115,70 euros para los años 2018, 2019 y 2020.

Para primar la consecutividad durante los ejercicios 2018, 2019 y 2020 en la obtención del premio, se abonarán 76,37 euros en dichos años.

Con el fin de estimular la reducción de la siniestralidad con daños personales durante la prestación del servicio en calle, se mantiene durante la vigencia del Convenio 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, o que habiendo tenido dos o más, en todas ellas se haya abonado a la empresa el importe de los daños causados en los autobuses en las condiciones establecidas para la concesión del Premio a la Seguridad en la Conducción.

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 trabajador 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, salvo a aquellos trabajadores a los que les es de afectación el punto 8.12 del presente Convenio.

### **7.14. Recopilación de normativa interna**

Se creará una Comisión Mixta para que antes del 31 de Diciembre de 2020 tenga elaborada la recopilación de los preceptos vigentes de convenios anteriores, instrucciones y demás normas internas. Antes de la finalización 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 y SAM.

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, 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 conducir.

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.

Será obligación del conductor comunicar a la Empresa la situación de retirada del carnet de conducir de la que haya sido objeto o la pérdida de puntos que le impida conducir.

### **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 1,44 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.

Los Inspectores adscritos al Servicio de Ayuda en Calle percibirán el Plus de Uniformidad mientras permanezcan en el mismo, independientemente del servicio que realicen, y lo harán en proporción al período del año que permanezcan adscritos a dicho Departamento. Asimismo, el personal de Inspectores, no adscrito al Servicio de Ayuda en Calle, que puntualmente realice trabajos para los que se requiera vestir el uniforme reglamentario y no se disponga de taquillas, percibirá el plus proporcionalmente al nº de prestaciones en las que se dé esta condición, respecto al nº de prestaciones anuales.

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.

El importe a abonar por este concepto será de **458,04 euros**.

#### 7.20. Plus de asistencia

Este Plus se percibirá por doce mensualidades, siempre que se cumplan las condiciones para su devengo, aplicándose las siguientes pautas para su cobro en el período de vacaciones: se considerará que este concepto se cobra de forma regular, media o habitual cuando se haya percibido íntegramente en la nómina mensual en, al menos, el 50 % de los meses, es decir, tres meses del periodo objeto de cálculo (6 meses anteriores al 30 de junio del año en cuestión, considerándose únicamente los meses en los que no haya un período de vacación).

La cantidad a cobrar por este concepto en el período de vacaciones, siempre que se cumplan las condiciones para su devengo, se realizará de forma progresiva durante los tres años de duración de Convenio, consolidándose la cuantía íntegra en el año 2020. Su aplicación se realizará según se indica a continuación:

- **Año 2018:** 33,33 % de la cuantía correspondiente.
- **Año 2019:** 66,66 % de la cuantía correspondiente.
- **Año 2020:** 100 % de la cuantía correspondiente. Consolidación.

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 f), g) y h) 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 suspendiera

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, con las condiciones establecidas en el punto 5.5.1 del presente Convenio, 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.

La cuantía del plus de asistencia será la siguiente:

**Año 2018 (a partir del 1 de julio de 2018): 130,12 €** por doce mensualidades, siempre que se cumplan las condiciones para su devengo, señaladas en este punto.

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.

#### **7.22 Cuadros de Temporada Intermedia**

En la actualidad, la programación del servicio, en el conjunto de la Red de Líneas Convencionales de E.M.T., se establece mediante la definición de los Cuadros Horarios elaborados para la Temporada Invierno, Temporada Baja y Temporada de Verano, ajustando en cada uno de los periodos de vigencia, de cada una de estas temporadas, la oferta a los niveles de demanda registrados en épocas homogéneas de años anteriores.

No obstante ello, en determinados periodos de la Temporada Invierno, se producen variaciones significativas de demanda que obligan a ajustes en la oferta. El procedimiento seguido consiste en ajustar la oferta mediante la supresión de coches, en determinadas líneas en los cuadros de Temporada Invierno, lo que genera ineficiencias en la operación del servicio, dificultades en la gestión de la regulación e incremento de las medidas de regulación, ya que los horarios y puntos de los relevos no se modifican respecto de la programación de los cuadros de Invierno.

Todo ello supone un perjuicio claro para los viajeros, en especial coincidiendo con los períodos de inicio y fin del servicio de cada línea y con las horas en que se concentran una gran parte de los relevos. Asimismo esta situación, si bien tiene algunas ventajas para los conductores con turno no suprimible en la línea, en cuanto mantienen sus condiciones de hora y lugar de inicio y fin de turno que tienen en el período de aplicación plena del cuadro de invierno, presenta también disfunciones, ya expuestas, que afectan negativamente al trabajo de los conductores, como son el hecho de una mayor realización de medidas de regulación y una apertura difícilmente evitable de intervalo respecto al coche anterior, bien porque entre ambos se sitúa en el cuadro de invierno un coche que ha sido

objeto de supresión y que falta en los períodos ya citados, inicio y fin de turno, bien por la necesidad de disponer de un mayor número de medidas de regulación.

Ante esta situación se promueve la creación de unos nuevos Cuadros Horarios de Temporada Intermedia, desde el próximo año 2019, que permitan:

1. Definir los niveles de oferta ajustada a los niveles de demanda en cada periodo horario de servicio, así como para cada tipo de día, laborables, sábados y festivos.
2. Definir un programa de servicio con un reparto de frecuencias homogéneo.
3. No condicionar, como así ocurre en la actualidad con las supresiones, la gestión de la regulación a los horarios y puntos de relevo.
4. Reducir de manera significativa las medidas de regulación, ocasionadas con motivo de los horarios de los relevos.
5. Mejorar la correlación entre los recursos disponibles y las necesidades del servicio.
6. Minimizar los periodos en los que se han practicado supresiones por reducción significativa de la demanda, que por otra parte suele coincidir con el aumento del número de agentes con vacaciones y de mayor demanda de libres a disfrutar.

#### **7.22.1.- Selección de líneas para elaborar Cuadros de Temporada Intermedia**

En la actualidad, el procedimiento definido en el Área de Planificación y Programación para determinar el ajuste de la oferta a la demanda en las fechas para las que se van a incluir los Cuadros de Temporada Intermedia, consistía en analizar cada periodo estacional, comparando los niveles de demanda diaria con la demanda media por tipo de día del mes de Noviembre en el año anterior.

De este análisis se obtiene un volumen de coches a suprimir en cada línea, sobre la dotación máxima del Cuadro de Invierno; con este dato se accede al cuadro de cada línea y en función de los coches susceptibles de suprimir se procede a identificar los coches y turnos a suprimir del programa de invierno.

Manteniendo este criterio para la selección de las líneas en función del nivel de oferta de invierno, como punto de partida de la implantación de los nuevos cuadros en 2019 y con el compromiso de revisar el resultado para ampliar a un conjunto mayor de líneas, no se elaborarán cuadros de Temporada Intermedia en los siguientes casos:

- Líneas con dotación máxima, en el cuadro de día laborable de invierno, menor de 10 coches.
- Líneas cuyo intervalo, en hora punta, en el cuadro de invierno sea superior a 20 minutos.

No obstante lo señalado, si hubiera alguna línea que por sus singularidades mereciera un tratamiento excepcional, se trasladará a la Representación Laboral para su valoración y requerir su acuerdo para su implantación.

#### **7.22.2.- Periodos de vigencia de los Cuadros de Temporada Intermedia**

Inicialmente los periodos de Temporada Intermedia son los siguientes:

1. Desde el final de las actividades escolares en Junio hasta el inicio de la Temporada Baja en Julio.
2. Desde el fin de la Temporada Baja en Septiembre hasta el inicio de la Temporada de Invierno.
3. A la vista de los resultados de la implantación de los nuevos Cuadros de Temporada Intermedia, se consideraría la conveniencia de ampliar a otros periodos estacionales de al menos una semana de duración, con la conformidad de ambas partes.

El contenido del punto 3 será analizado para el año 2020 y sucesivos y a la vista de los resultados obtenidos en los nuevos cuadros de Temporada Intermedia de 2019.

#### **7.22.3.- Confección de los Cuadros de Temporada Intermedia**

El procedimiento de confección de los cuadros de Temporada Intermedia se regirá por los siguientes criterios:

- a. Se mantendrán los mismos tiempos de viaje que sirvieron para la confección del cuadro de invierno de referencia.
- b. Se mantendrá en los cuadros de Temporada Intermedia, la misma nomenclatura del turno que tenga el conductor titular del cuadro de invierno, con la finalidad de seguir manteniendo el plan de trabajo de los corretornos de línea.
- c. Se eliminarán, como máximo, los coches suprimibles en el cuadro de invierno, siempre que esta reducción dé, como resultado, una mayor oferta que en el cuadro de Temporada Baja de cada línea.
- d. El resultado de los turnos del cuadro de Temporada Intermedia no supondrá un incremento del número de turnos por prestación, respecto del cuadro de invierno, eliminados los turnos con X del este último.
- e. En la confección de los cuadros de Temporada Intermedia se procurará, cuando sea posible, mantener el lugar de inicio y/o finalización del turno respecto del Cuadro de Invierno siempre que, siendo posible, esta situación no condicione la asignación de los turnos por el criterio que se indica en el apartado 4.

La definición de la oferta en años sucesivos, que será remitida al Consorcio Regional de Transportes para su aprobación, se regirá, al igual que para el resto de los Cuadros Horarios de las diferentes temporadas, por los resultados de los análisis de demanda que se vienen realizando en el Área de Planificación y Programación en las fechas adecuadas de la Temporada Intermedia de años anteriores.

#### **7.22.4.- Asignación de los turnos de los cuadros de Temporada Intermedia**

La asignación se realiza a partir de los turnos existentes en el Cuadro de Invierno, tanto para laborables, como sábados y festivos, con los siguientes criterios:

- 1.- Se agrupan los turnos del Cuadro de Invierno por prestaciones.
- 2.- Se agrupan los turnos de cada prestación del Cuadro de Invierno por su tipología (Seguidos o partidos).
- 3.- Se ordenan los turnos de la T. Intermedia por cada prestación y tipo de turno por hora de comienzo.
- 4.- Se ordenan los turnos de la T. Invierno por cada prestación y tipo de turno por hora de comienzo y se empieza asignando los turnos seguidos de cada prestación de T. Intermedia, correlativamente en función de la hora de comienzo de los turnos de la T. Invierno.
- 5.- Una vez asignados los turnos seguidos por cada prestación, se repite de nuevo el proceso para los turnos partidos.
- 6.- En caso de que el cuadro de temporada Intermedia tuviera en cualquier prestación más turnos seguidos que los turnos sin X del cuadro de invierno, se asignarán, de los turnos que hayan quedado libres en Temporada Intermedia, al personal que no tiene turno con X, conforme a los puntos 4 y 5, si siguiera quedando algún turno sin asignar, estos turnos se asignarán a los turnos con X del cuadro de Invierno en orden a la hora de comienzo más temprana de estos turnos con X.
- 7.- En caso de que el cuadro de temporada intermedia tenga menos turnos seguidos que el cuadro de temporada de invierno, descontados los turnos con X, a los turnos seguidos del cuadro de temporada de invierno que no sea posible ponerles turnos seguidos (una vez aplicado los puntos 4 y 5) se les asignará los turnos partidos disponibles, en orden de hora de inicio más temprana del turno que tenía en el cuadro de temporada de invierno. En este supuesto será de aplicación el punto 11.

8.- En caso de que el cuadro de Temporada Intermedia tuviera en cualquier prestación más turnos partidos que en la misma prestación el cuadro de invierno, una vez alcanzado el Punto 7, estos se asignarán a los suprimibles de invierno en orden a la de hora de inicio más temprana de estos últimos turnos con X.

9.- El personal al que no se le adjudique turno, quedará como desacoplado forzoso previsto, conforme a la normativa vigente.

10.- Se mantendrá el plan de trabajo del cuadro de invierno de los corretornos de línea.

11.- Si en el cuadro de Temporada Intermedia de alguna línea, no se pudiesen mantener en su totalidad los criterios anteriormente descritos, la Dirección informará de los problemas con los que se encuentra para su confección a la Representación Laboral, teniendo ésta 3 días hábiles para el traslado de alegaciones y alternativas.

#### **7.22.5.- Publicación de los cuadros de Temporada Intermedia**

Los cuadros de Temporada Intermedia se publicarán a la vez que los Cuadros de Invierno, una vez que estos últimos salgan a concurso, para que los/las conductores/as tengan conocimiento de los horarios que tendrán en los cuadros de Temporada Intermedia.

#### **7.23. Estabilidad en los Grupos de Libranza**

A continuación se consigna el "Documento que sirvió de base" para desarrollar el sistema de asignación del grupo de libre al personal de conducción en línea, que permite el mantenimiento del mismo durante la vida laboral de cada conductor o durante la mayor parte del tiempo de su actividad.

Dentro del marco de la Comisión Paritaria de Seguimiento del Convenio, la subcomisión paritaria constituida entre miembros de la Dirección de la Empresa y de la Representación Laboral, definirá con detalle las modificaciones que pudieran producirse sobre el régimen de asignación de grupos de libranza, el procedimiento para conservar dicho grupo de libranza a lo largo del tiempo, con las salvedades necesarias y la compatibilidad de todo ello con el procedimiento de asignación de turnos en líneas en las que se produzcan variaciones de su número en cualquiera de sus prestaciones.

### **DOCUMENTO BASE PARA DESARROLLAR EL SISTEMA DE ASIGNACIÓN DEL GRUPO DE LIBRANZA QUE PERMITA EL MANTENIMIENTO DEL GRUPO DE LIBRE PARA EL PERSONAL DE CONDUCCIÓN EN LINEA**

#### **1. PRIMERA ASIGNACIÓN DEL GRUPO DE LIBRANZA**

- 1.1. Se realiza un reparto de Grupos de Libranza por línea y Centro de Operaciones, tanto para el personal fijo de línea y corretornos de línea, como para corretornos de Estación.
- 1.2. Se realiza una convocatoria de los cuadros por línea, una vez realizada una distribución homogénea de Grupos de Libranza, de manera que cada agente pide un turno que lleva asociado un Grupo de Libranza. debiendo considerar que desde la resolución de la convocatoria, que se efectuará con la aplicación de la normativa vigente, adquiere el Grupo de Libranza del turno que le ha correspondido, que mantendrá a lo largo del tiempo, salvo en los supuestos que se señalan en este documento.
- 1.3. Primera asignación de Grupos de Libranza. al personal de Corretornos de Estación, una vez que se ha cubierto la etapa anterior, mediante la distribución de los libres por Centro de Operaciones, para el equilibrio del Centro tomando como referencia la asignación vigente a la fecha que se determine.
- 1.4. Una vez obtenido el Grupo de Libranza, cada agente lo mantendrá mientras permanezca en la misma línea y prestación.

**2. CONVOCATORIA DE NUEVOS CUADROS PARA PERSONAL FIJO DE LÍNEA****2.1. NO SE PRODUCEN ALTERACIONES DEL NÚMERO DE TURNOS POR PRESTACIÓN EN DÍA LABORABLE**

Los conductores fijos concursarán por los turnos del cuadro convocado sin cambiar su G.L., que permanecerá con el agente y no con el turno, resolviéndose la convocatoria de turnos por el método habitual manteniéndose los criterios que rigen las convocatorias actuales.

- 2.1.1. En el caso de que algún agente, por su preferencia, quiera y pueda cambiar de la prestación de tarde a mañana, el proceso será:

Se procede a la resolución de la convocatoria del nuevo cuadro mediante el reparto de turnos según peticiones y escalafón. El agente que pase de prestación de tarde a mañana de manera voluntaria adquiere el Grupo de Libranza que queda vacante como consecuencia del obligado paso de otro conductor a la prestación de tarde. Una vez resuelta la convocatoria y el agente que pasa a la tarde adquiere el grupo de libre que deja el agente que pasó a la mañana.

- 2.1.2. En el caso de que el cambio de prestación sea de mañana a tarde el procedimiento será análogo al caso anterior.

**2.2. SÍ SE PRODUCEN ALTERACIONES EN EL NÚMERO DE TURNOS EN DÍA LABORABLE**

En este caso se pueden dar las siguientes variantes:

- 2.2.1. Se disminuye el número de turnos en prestación de mañana. En este caso los agentes que cambien de prestación, de mañana a tarde, adquieren, cada uno de ellos en función del escalafón, los libres que queden vacantes una vez adjudicados los turnos de esta prestación entre el personal que permanece en la prestación de tarde procedentes del cuadro vigente antes de esta nueva convocatoria. El agente de prestación de tarde que se queda desacoplado forzoso, en su nueva situación de Corretornos de Estación mantendrá su grupo de libre.
- 2.2.2. Se disminuye el número de turnos de prestación de tarde. En este caso no se producen cambios de Grupo de Libranza. y los agentes que queden desacoplados forzosos mantendrán sus Grupos de Libranza. en esta nueva situación.
- 2.2.3. Se incrementa el número de turnos de mañana. En este caso se procede definiendo los nuevos Grupos de Libranza. a disponer en la prestación de mañana, que serán adoptados por el personal que pase a esta prestación procedente de la tarde según petición por escalafón en la línea. Si no hubiera peticiones de los turnos vacantes de mañana estos quedarían para las vacantes generales.
- 2.2.4. Se incrementa el número de turnos de tarde. En este caso los nuevos Grupos de Libranza., una vez definidos quedarán para las vacantes generales.
- 2.2.5. Se producen además cambios de prestación voluntarios. En este caso primero se resuelve por el método del punto 2.2. en cada una de sus variantes y después se aplica el procedimiento de cambio de prestación del punto 2.1. en cada una de sus variantes.

**3. VACANTES GENERALES**

Las vacantes generales de cada línea se resolverán de manera que cada una se cubra por personal procedente de Desacoplado Forzoso o Corretornos de Estación de manera que el agente que accede a un turno fijo de línea o corretornos de línea lo hace adquiriendo el Grupo de Libranza que está vacante en la línea en cada una de las prestaciones.

**4. CORRETORNOS DE LÍNEA**

- 4.1. Cuando un corretornos de línea, por el reparto de la actividad ante un cambio de cuadro, se quedase en fin de semana sin turno disponible para cubrir los libres del personal fijo de su línea, prestará servicio en su prestación y preferentemente en su línea, si hubiera algún turno vacante por cualquier causa, o en cualquier otra línea de su Centro de Operaciones.

## **5. TRASLADOS DE CENTRO DE OPERACIONES**

Todo agente que se traslade de Centro de Operaciones tomará como nuevo Grupo de Libranza aquel que se encuentre vacante en el Centro de Operaciones de destino o que se le asigne para equilibrio del Centro de Operaciones de destino.

En el caso de que se produzca más de un traslado, de Centro de Operaciones en una misma fecha, desde la División de Planificación de la Dirección de Operaciones se determinarán las vacantes existentes que serán adjudicadas en función de las peticiones que se realicen por orden de escalafón general de conductores.

---

### **7.24 Tiempo para contestar peticiones de aclaraciones fuera del horario de trabajo**

Todos los trabajadores que tengan que cumplimentar una Petición de Aclaraciones y la resolución del expediente no conlleve aplicación de sanción alguna, o que en el caso de ser sancionado el trabajador obtenga una resolución judicial favorable, la empresa le generará un tiempo de 15 minutos en el contador de minutos acumulados, en concepto de compensación por el tiempo dedicado por parte del trabajador a cumplimentar el citado Parte de Aclaraciones.

### **7.25. Tiempo para rellenar partes de colisión y/o lesionados**

Todos los trabajadores que tengan que cumplimentar un parte de colisión y/o lesionados fuera del horario de trabajo, la Empresa le generará un tiempo de 10 minutos en el contador de minutos acumulados, en concepto de compensación por el tiempo dedicado por parte de trabajador a cumplimentar los citados partes, siempre que se verifique la adecuada confección de los mismos, hasta un máximo de cuatro partes por año.

### **7.26. Días Canosos**

Aquel trabajador que cumpla 30 años o más en la Empresa y que no se encuentre en situación de jubilado parcial, generará un día libre anualmente para su libranza, que quedará consolidado hasta la jubilación total o parcial.

### **7.27. Petición de turnos Cuadro de Verano**

En el cuadro de verano, los conductores solicitarán turno conforme a lo pactado en la Comisión de Coordinación de fecha 24 de mayo de 2018.

### **7.28. Protocolo de actuación del S.A.E**

La Dirección de Servicios de Transporte, con el apoyo de la Dirección de Recursos Humanos, adoptará las medidas (con recursos a su disposición) para la realización de un protocolo que homogeneice y dé uniformidad a las actuaciones de los operadores de SAE.

### **7.29. Documentación por correo electrónico**

El desarrollo de la herramienta/plataforma denominada "Gestión documental", posibilitará, a través del Portal del empleado, el envío de distintas peticiones y partes de incidencias diversos (accidentes y lesiones, aclaraciones, incidencias varias, etc.), excepto el parte de Baja por IT, que deberá ser entregado en papel al poder ser requerido por el INSS.

### **7.30. Trabajador Nocturno**

Para la consideración de trabajador nocturno, se estará a lo dispuesto en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores, según el Real Decreto Ley 2/2015 de 23 de octubre.

**8. BENEFICIOS SOCIALES**

La Fusión de los convenios de EMT y Madrid-Movilidad en el Convenio Colectivo 2016-2017, generó una modificación de las condiciones laborales de los trabajadores afectados, entre las que se encuentran lo relativo a beneficios sociales. Los trabajadores procedentes de la extinta Madrid-Movilidad, encuadrados en el Grupo VII, estarán a lo dispuesto en este capítulo, con las excepciones y regulación que, en su caso, en cada punto se indique.

**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.

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 480.000 euros, y los importes máximos de cada préstamo serán de 6.100 euros, cuando se destine a adquisición de vivienda, [apartado a)], con un plazo máximo de amortización de ocho años. El importe máximo del préstamo será de 1.550 euros cuando vaya destinado a los gastos de escrituración de una vivienda adquirida [apartado b)], siendo el plazo máximo de amortización de dos años.

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

**8.1.1.- Anticipos de haberes y devengos**

El trabajador podrá solicitar anticipo de sus haberes a cuenta del trabajo ya realizado, que se concederá:

- a) Por disfrute de vacación, cuando ésta sea coincidente con las fechas de pago.
- b) Por licencia concedida con o sin sueldo, siempre que exceda de ocho días.
- c) Por necesidad apremiante y justificada documentalmente.

**8.1.2 Anticipo reintegrable sobre haberes**

La Empresa concederá anticipos a su personal por necesidad apremiante e inaplazable, debida a causa grave y ajena a su voluntad, que deberá justificarse documentalmente con arreglo a las siguientes condiciones:

- a) Al personal fijo de plantilla con antigüedad mínima de 1 año.
- b) La cantidad máxima a conceder no excederá de dos mensualidades de los conceptos retribuidos correspondientes a sueldo base, más la antigüedad que corresponda en cada momento.
- c) No se concederá un anticipo mientras se tenga otro pendiente de liquidación o se encuentre pendiente de cancelar un préstamo de vivienda concedido por la Empresa, o el trabajador esté sujeto a reclamaciones o retenciones legales de sus haberes.
- d) Estos anticipos no devengarán interés alguno y su reintegro se efectuará distribuyendo el importe en doce plazos que se descontarán en los haberes correspondientes a los meses inmediatos al de la concesión.
- e) Además de la justificación documental exigida para la concesión del anticipo, deberá aportarse la factura del gasto realizado tan pronto como se haya efectuado. No se concederá ningún otro anticipo o préstamo si está pendiente de recibirse dicha factura.

## 8.2. Ayuda de Estudios

La cuantía máxima de la ayuda personal para estudios universitarios será de 600 euros, conforme a las normas de aplicación aprobadas en la Comisión de Negociación de Convenio de fecha 25 de febrero de 2016, 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 cuyas cuantías, para cada año de vigencia del Convenio, se indican a continuación, serán beneficiarios los trabajadores de la Empresa y sus consanguíneos en primer grado que reúnan los requisitos establecidos en dicha normativa.

### Cuantías:

- **Año 2018:** 155.000 €
- **Año 2019:** 160.000 €
- **Año 2020:** 165.000 €

## 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 quedará 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 pertenezca 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).

- a) En los casos en que exista hospitalización o intervención quirúrgica, la Empresa abonará una prestación especial complementaria, equivalente a la diferencia entre el importe legalmente establecido para este período y el 100 % del salario base y la antigüedad, más el 75 % del importe promedio diario de hasta los tres últimos meses, percibido por prima de actividad y complemento de destino. Se abonará de la misma manera, el tiempo transcurrido entre la baja y la intervención quirúrgica siempre que a la fecha de la baja se indique que la misma se produce para ser sometido a intervención quirúrgica o que ésta se produzca antes de los 30 días desde la fecha de la baja.
- b) También se abonará la prestación indicada en el apartado a) en procesos de I.T. que impliquen tratamiento de radioterapia o quimioterapia, así como los que tengan inicio durante el estado de gestación, aun cuando no den lugar a una situación de riesgo durante el embarazo.

**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 hasta los tres últimos meses percibido por prima de actividad y complemento destino (epígrafes 4.5 y 4.6).

- a) En los casos en que exista hospitalización o intervención quirúrgica, la Empresa abonará una prestación especial complementaria, equivalente a la diferencia entre el importe legalmente establecido para este período y el 100 % del salario base y la antigüedad, más el 75 % del importe promedio diario de hasta los tres últimos meses, percibido por prima de actividad y complemento de destino. Se abonará de la misma manera, el tiempo transcurrido entre la baja y la intervención quirúrgica, siempre que a la fecha de la baja se indique que la misma se produce para ser sometido a intervención quirúrgica o que ésta se produzca antes de los 30 días desde la fecha de la baja.
- b) También se abonará la prestación indicada en el apartado a) en procesos de I.T. que impliquen tratamiento de radioterapia o quimioterapia, así como los que tengan inicio durante el estado de gestación, aun cuando no den lugar a una situación de riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural.

**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 hasta 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, salvo en el supuesto de que su jornada laboral (desde la fecha de alta del proceso inicial hasta el inicio del nuevo proceso) hubiese cambiado.

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 Servicio Público de Salud competente, 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 siguientes a su expedición (conforme establece el art. 10 de la Orden ESS/1187/2015), 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 según el protocolo establecido al efecto y acordado en la Comisión Paritaria del 26 de Noviembre de 2013, del reglamentario volante de autorización médica para reintegrarse a su puesto de trabajo. Esta autorización se unirá al parte de alta del facultativo competente, 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) No comunicación del cambio de domicilio o las variantes que en el mismo puedan darse antes de la Incapacidad Temporal.
- b) No entregar en su Departamento el parte de baja o confirmación oficial en el plazo máximo de tres días desde su expedición.
- c) 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 accidentes para el personal en activo al que sea de aplicación el Convenio de EMT tendrá las siguientes coberturas:

- a) Fallecimiento o Incapacidad Permanente Absoluta (IPA): 23.589 euros.

Para el cobro de dicha cantidad el trabajador deberá acreditar una antigüedad real mínima de seis años en la empresa a contar desde la fecha en que fue dado de alta hasta la del fallecimiento o reconocimiento de la IPA por la Seguridad Social. No se precisará acreditar dicha antigüedad en los casos de IPA por accidente laboral.

- b) Muerte por accidente laboral, incluida la cobertura anterior: 47.180 €.

En este caso no se precisará acreditar ninguna antigüedad.

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 y a los Cuarenta años de Servicio**

Todo trabajador que cumpla veinticinco años de antigüedad en la Empresa percibirá una gratificación, por una sola vez, de 205 euros.

Todo trabajador que cumpla cuarenta años de antigüedad en la Empresa, percibirá una gratificación, por una sola vez, de 205 euros.

**8.7. Conductores de nuevo ingreso**

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, para todo el personal aspirante a conductor de autobús, en periodo de formación, se suscribirá un contrato, conforme a lo pactado en la Comisión Paritaria de Negociación (Coordinación) de fecha 5 de abril de 2018, percibiendo unos emolumentos

que ascienden a 1.306,73 €, teniendo en cuenta que la antigüedad en la Empresa contará a partir de la fecha de inicio de vigencia del contrato. Pasada esta parte de prácticas, pasarán a percibir, además, el resto de primas y pluses específicos de la categoría.

#### **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**

Para las parejas de hecho que hubiesen acreditado documentalmente la inscripción en el Registro de Parejas de Hecho, se establecerán los mismos derechos que para los cónyuges de matrimonios. 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**

Dada la fecha de suscripción del presente Convenio Colectivo, a aquellos trabajadores a los que les sea de aplicación el Convenio de EMT, que les sea reconocida una IPT en el período comprendido entre el 1-1-2018 y el 31-12-2018, se les aplicará la regulación contenida en el Convenio Colectivo 2012-2013 y en concreto la del año 2013, la cual se da por reproducida a todos los efectos para los trabajadores que les reconocieron la IPT entre el 1-1-2013 y 31-12-2017, tal y como se indica en el Convenio Colectivo 2016-2017.

La regulación contenida en el presente artículo, no será de aplicación a los trabajadores de la EMT 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, ni a los trabajadores de Madrid Movilidad que tengan reconocida una IPT con anterioridad al 31 de diciembre de 2015, a los que se les aplicará la regulación establecida en la reunión de la Comisión Paritaria de dicha empresa de 6 de noviembre de 2013.

A partir del 1-1-2019, se establece una regulación única de la Incapacidad Permanente Total para la Profesión Habitual, para todos los trabajadores de la EMT, según se indica a continuación:

- A aquellos trabajadores a los que les sea reconocida una IPT, en el periodo comprendido entre el 1-1-2019 y el 31-12-2020, es decir, durante el segundo y tercer año de vigencia del presente

convenio y, en su caso, durante la prórroga que pueda tener, 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, que en principio será la 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, aquellos trabajadores que en su estructura salarial perciban prima de actividad 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 igual o 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, que en principio será la 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, aquellos trabajadores que en su estructura salarial perciban prima de actividad 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.

Para el cobro de la renta a que se refieren los párrafos anteriores, el trabajador deberá acreditar una antigüedad real mínima de seis años en la empresa a contar desde la fecha en que fue dado de alta, hasta la del reconocimiento de la IPT por la Seguridad Social

\*En el supuesto de que la IPT reconocida al trabajador, fuera posteriormente revocada, la empresa vendría obligada a facilitar al mismo, un puesto de trabajo en las mismas condiciones que tenía con anterioridad a la concesión de la IPT.

En este caso, si el trabajador hubiera comenzado a cobrar la renta a que se hace referencia en párrafos anteriores, se comunicara a la compañía de seguros, la revocación de la IPT, para que deje de abonar la misma, quedando no obstante en poder del trabajador las rentas que hubiera percibido hasta ese momento

En el caso de que el trabajador no hubiera comenzado a cobrar las rentas, se comunicará a la compañía de seguros, la revocación de la IPT, para que no abone las mismas.

- 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.

Para el cobro de dicha cantidad el trabajador deberá acreditar una antigüedad real mínima de seis años en la empresa a contar desde la fecha en que fue dado de alta en la misma hasta la del reconocimiento de la IPT por la Seguridad Social.

- 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 que en principio será la 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, aquellos trabajadores que en su estructura salarial perciban prima de actividad 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 correspondiente 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 provienen del Convenio de EMT y que cumplan la edad de 55 años en 2019 o 2020, es decir, durante el segundo o tercer año de vigencia del presente Convenio y, en su caso, durante la prórroga que pueda tener el mismo, y les haya sido reconocida una IPT con posterioridad al uno de enero de 2013 y con anterioridad a cumplir cincuenta y cinco años, si voluntariamente causan baja en la Empresa, percibirán un capital como indemnización por la pérdida de su puesto de trabajo anterior de 90.000 € (noventa mil euros).
- A aquellos trabajadores con IPT que hubiesen cesado su relación laboral con la Empresa, con 55 años o 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 netas 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.
- A aquellos trabajadores con una IPT, que hubieran comenzado a cobrar la renta a que se hace referencia en párrafos anteriores, si posteriormente se les revocara la misma reconociéndoles una Incapacidad Permanente Absoluta (IPA), se comunicará a la compañía de seguros, la revocación de la IPT, para que deje de abonar las rentas correspondientes a la misma, quedando no obstante en poder del trabajador las rentas que hubiera percibido hasta ese momento, así como para que abone al trabajador la cantidad correspondiente a la IPA a que se hace referencia en el Art. 8.5 del presente Convenio, siempre que reúna los requisitos establecidos en dicho artículo para ello.
- A aquellos trabajadores que hubiesen cesado su relación laboral con la Empresa, por haberles sido reconocida una IPA, si posteriormente esta les fuera revocada, reconociéndosele una IPT, la Empresa les facilitará un puesto de trabajo en las mismas condiciones que se establecen en los párrafos anteriores, para los casos de reconocimiento de IPT, previa devolución de la parte proporcional de la cantidad netas percibida como consecuencia del reconocimiento de la IPA a que se hace referencia en el artículo 8.5 del presente convenio, tomándose como base de cálculo para determinar la proporcionalidad, la cantidad percibida y el tiempo existente entre el pago de la misma, la fecha de reconocimiento de la IPT y la edad para acceder a la jubilación total.

- 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.
- Lo 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.
- Los importes correspondientes a las indemnizaciones que como rentas o pagos únicos se establecen en este artículo, estarán sujetos a las retenciones fiscales que establezca la legislación vigente.

**TABLA Nº 1**  
**DESDE LOS 45 A LOS 55 AÑOS**

<b>€/MES</b>	<b>ANTIGÜEDAD</b>
400	29 o 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**

<b>EUROS</b>	<b>EDAD</b>
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 conforme a la presente regulación, solamente podrán acceder a la situación de jubilación parcial cuando se dé la siguiente condición:

Que el trabajador tenga cotizados los años que la Ley establezca en cada caso como mínimo para acceder a la situación de jubilación parcial y cumplan el resto de requisitos legales establecidos para acceder a dicha situación.

### **8.13. Igualdad efectiva de mujeres y hombres**

Aprobado con fecha 30 de Octubre de 2012 por la Comisión de Igualdad el Plan de Igualdad para la Empresa y sus posteriores concreciones en las siguientes reuniones de la Comisión de Igualdad, en cumplimiento de lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, ambas representaciones acuerdan prorrogar la vigencia de dicho Plan de Igualdad y Protocolos Adicionales por el tiempo de vigencia del presente Convenio Colectivo.

Asimismo ambas representaciones reiteran su obligación de, en desarrollo del citado Plan de Igualdad, adoptar e implantar las medidas necesarias que eviten las situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el trabajo, reiterando la vigencia del procedimiento específico arbitrado sobre este punto 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 37.6 del Estatuto de los Trabajadores hasta los 12 años de edad del menor.

#### **8.13.1. Violencia de género**

Toda trabajadora que sufra en su vida privada algún episodio considerado violencia de género, éste será tratado en la Comisión de Igualdad con el fin de adecuar su problemática con su vida laboral.

### **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.

### **8.15. Servicio de Bicimad**

Cuando este servicio pase a Gestión Directa por parte de EMT, se analizará la idoneidad de instalar nuevas estaciones en la proximidad de los Centros de Operaciones.

### **8.16. Lavanderías**

Destinadas a la ropa de trabajo del personal que trabaje con productos irritantes, determinados éstos por la Comisión de Seguridad y Salud. Se realizará un estudio de este punto en una Comisión creada al efecto, dependiente de la Comisión Paritaria, y de acuerdo con las conclusiones de la misma se procederá a la adopción de medidas.

## **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.

Asimismo, si de dichos acuerdos se derivase la nulidad de algunas 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 ocho representantes designados por la Dirección de la Empresa y ocho representantes nombrados por el Comité de Empresa entre sus miembros.

### **10.2. Competencias**

La Comisión Paritaria de Seguimiento de Convenio tendrá las siguientes competencias:

- a) El seguimiento y desarrollo de la aplicación del Convenio Colectivo.
- b) 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.
- c) 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 aquélla 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.

- d) 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.

- e) Desarrollar funciones de adaptación del Convenio Colectivo durante su vigencia, según lo establecido en la normativa laboral.
- f) 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 cinco 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 cinco 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 representaciones 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 POR LAS QUE SE REGIRÁN LOS PROCESOS SELECTIVOS PARA LA COBERTURA DE PUESTOS DE TRABAJO**

### **1.- OBJETO**

Las presentes normas tienen por objeto la regulación de los aspectos comunes a los procesos selectivos que convoque la Empresa Municipal de Transportes de Madrid para la cobertura de plazas vacantes, conforme a la estructura y organigrama aprobado por el Consejo de Administración de EMT, y serán de aplicación tanto para las convocatorias de carácter interno, como externo.

Las especificidades de cada uno de los procesos selectivos vendrán detalladas en las bases contenidas en las correspondientes Convocatorias que se publiquen a tal efecto.

### **2.- PRINCIPIOS RECTORES**

2.1. Los procesos selectivos se regirán por los siguientes principios:

- Publicidad de las convocatorias y de sus bases.
- Eliminación de cualquier tipo de sesgo.
- Libre concurrencia.

- Igualdad, mérito y capacidad.
- Transparencia.
- Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección.
- Independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección.
- Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar.
- Objetividad, agilidad y diligencia.

2.2. Como consecuencia de la importancia estratégica que para la EMT tiene la implantación de políticas de igualdad de género y el aseguramiento de las condiciones de trabajo conforme especifica la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, al considerar que ambas suponen una mejora en la gestión de la empresa y en la satisfacción de los trabajadores, aumentando por ello, la motivación y la productividad, se determina que en los procesos de selección convocados por la EMT, todas las personas aspirantes deberán superar una prueba de conocimientos sobre igualdad de género y de Prevención de Riesgos Laborales.

2.3. La Dirección de EMT podrá acordar con el Comité de Empresa convocatorias restringidas destinadas a colectivos de difícil inserción laboral.

2.4. Las convocatorias de selección se cubrirán preferiblemente mediante procesos de carácter interno entre los trabajadores de EMT y únicamente en aquellos casos en los que se declare desierta la correspondiente convocatoria interna o no se cubran la totalidad de las plazas ofertadas, se podrá recurrir a la oferta externa del puesto de trabajo.

2.5. El Área de Formación y Desarrollo de la EMT será la responsable de la gestión de los procedimientos de selección.

### **3.- COMPETENCIAS ÁREA DE FORMACIÓN Y DESARROLLO**

A nivel enunciativo y no limitativo, el Área de Formación y Desarrollo, en el ámbito de los procesos selectivos, tendrá las siguientes competencias:

- Llevar a efecto el procedimiento de selección especificado en el presente apartado, siempre de acuerdo con los criterios de los tribunales examinadores, así como organizar y posibilitar bajo su responsabilidad:
  - Logística necesaria para la realización de las pruebas.
  - Gestionar las actuaciones de empresas adjudicatarias para la confección y corrección de pruebas de selección a través de los procedimientos de contratación acordes con la normativa en vigor.
  - Gestionar la contratación de salas para la realización de los exámenes.
  - Publicación de toda la documentación del proceso de selección.
  - Dotación de medios humanos y técnicos necesarios para la realización de las pruebas presenciales.
  - Recepción de toda la documentación asociada a los procesos selectivos, gestión, conservación y custodia de la misma.
  - Y en general, cualquier otras relacionadas con la legalidad del proceso selectivo.
- Remitir al Comité de Empresa el informe justificativo de la necesidad de promover los procesos selectivos aprobados por la Dirección, de acuerdo con lo especificado en el punto 5.1.
- Definir el Perfil de personalidad, de competencias y profesional de las plazas objeto de las convocatorias, considerando las necesidades del puesto a cubrir y de acuerdo con la unidad funcional a la que vayan destinadas las plazas.

- Definir los criterios de selección y su valoración, de acuerdo con lo especificado en el presente capítulo del Convenio.
- Conforme al perfil profesional definido, confeccionar el temario de las pruebas de conocimientos profesionales de acuerdo con la unidad funcional a la que vayan destinadas las plazas, para su validación por parte del Tribunal.
- Confeccionar el temario de PRL relacionado con cada puesto y el relativo a la Igualdad de Género de acuerdo con lo especificado en el punto 5.6 y llevar a efecto su actualización.
- Convocar a los miembros del tribunal, para la constitución del mismo en el plazo definido en el punto 4.1.

#### 4.- TRIBUNALES EXAMINADORES

##### 4.1. NORMAS DE FUNCIONAMIENTO

El tribunal actuará como órgano colegiado, siendo su objetivo valorar las pruebas selectivas bajo los principios de imparcialidad, profesionalidad, independencia y discrecionalidad técnica en la toma de decisiones en relación con el proceso selectivo para el cual ha sido nombrado.

El Tribunal seleccionador se constituirá en el plazo máximo de 5 días naturales siguientes a contar desde el siguiente a la designación de vocal por parte del Comité de Empresa.

##### 4.2. COMPOSICIÓN

Los Tribunales examinadores de las convocatorias de Selección estarán constituidos por tres miembros:

- Presidente, designado por delegación de la Dirección de la Empresa.
- Vocal designado por el Comité de Empresa.
- Vocal nombrado por la Empresa, que actuará como Secretario.

Los Tribunales examinadores contarán, preferentemente, con la presencia de una mujer entre sus componentes.

El vocal designado por el Comité de Empresa, de conformidad con el Área de Formación y Desarrollo, podrá acompañarse de asistentes en los exámenes de los concursos en los que concurra un número de aspirantes superior a 50, en cuyo caso se les asignará comisión de servicio. Estos asistentes no podrán intervenir en la operativa y logística de las pruebas a realizar, actuando de observadores del proceso de examen, salvo acuerdo expreso con el Área de Formación y Desarrollo.

En aquellos casos en los que el Comité de Empresa desista de su participación en el proceso selectivo y por ello no designe miembro del Tribunal, la Dirección tomará las medidas necesarias para mantener el número de integrantes exigido para conformar un órgano colegiado.

El Presidente deberá poseer titulación igual o superior a la exigida para el acceso a la plaza convocada.

Asimismo, los Tribunales podrán acordar, excepcionalmente y por unanimidad, la incorporación de un colaborador/especialista para todas o alguna de las pruebas, previa aceptación por parte de la Dirección. Dicho colaborador participará exclusivamente en el ejercicio de sus especialidades técnicas y tendrá voz, pero no voto.

##### 4.3. COMPETENCIAS Y OBLIGACIONES DEL TRIBUNAL EXAMINADOR

- Programación de las diferentes fases del Concurso, de acuerdo con la disponibilidad del Área de Desarrollo y Formación de la EMT.
- Dar la conformidad al Temario a propuesta del Área de Formación y Desarrollo, de las pruebas objeto del Proceso de Selección, para su posterior publicación.

- Verificación del cumplimiento de los requisitos exigibles por parte de las personas aspirantes.
- Definir la baremación de cada una de las pruebas que componen el proceso Selectivo, conforme a los rangos establecidos en la presente normativa.
- Valoración y puntuación, de la documentación entregada por cada persona aspirante de los requisitos valorables.
- Definición de las puntuaciones mínimas exigibles en las pruebas en las que se especifique este condicionante.
- Resolver las reclamaciones motivadas en los procesos de selección.
- Corrección de las pruebas que componen los procesos de selección.
- Aprobación de los listados que se publicarán en relación con los procesos selectivos.
- Garantizar el cumplimiento de los preceptos legales que afecten al proceso selectivo y observar con minuciosidad el cumplimiento de los principios rectores del proceso selectivo.
- Definir las puntuaciones/valoraciones de cada una de las pruebas de acuerdo con lo especificado en el punto 5.7.
- Suscripción de actas en cada una de las reuniones que se realicen.
- Realizar Acta de propuesta de las personas aspirantes seleccionadas por orden de puntuación a la Empresa para su conformidad de la Dirección Gerencia.

#### 4.4. CAUSAS DE ABSTENCIÓN

Los miembros de los tribunales, así como los colaboradores y asesores, en su caso, deberán abstenerse de formar parte del proceso de selección cuando concurra alguna de las siguientes causas:

- Vínculo matrimonial o situación de hecho asimilable o parentesco de consanguinidad dentro del cuarto grado o de afinidad dentro del segundo, con cualquiera de las personas aspirantes.
- Tener amistad íntima o enemistad manifiesta con alguna de las personas que concurran a la convocatoria, una vez se conozca su participación en el proceso selectivo.
- Haber realizado tareas de preparación de las personas aspirantes a las pruebas selectivas de acceso a la misma o equivalente categoría a la que correspondan las plazas convocadas, en los tres años anteriores a la publicación de la convocatoria.
- Cualquier otra circunstancia que, a su juicio, pueda influir positiva o negativamente en la selección de la persona aspirante y atentar contra el principio de independencia e imparcialidad.

En la sesión constitutiva del tribunal, los miembros del mismo realizarán una declaración formal de no hallarse incurso en ninguna de las citadas circunstancias. Cualquier colaborador deberá suscribir también la referida declaración.

#### 4.5. SUSTITUCIÓN Y DELEGACIÓN

Los miembros de los tribunales selectivos podrán ser sustituidos de forma sobrevenida cuando concurra causa de abstención o imposibilidad para el ejercicio de sus funciones. En tal caso el miembro del tribunal, deberá dirigir un escrito a la Dirección de Recursos Humanos para que se proceda a su sustitución.

En aquellos casos en los que el miembro del Tribunal no pueda desempeñar sus funciones puntualmente, podrá delegar por escrito sus funciones en otra persona que le sustituya.

## 5. PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN

### 5.1. INICIO

La Dirección definirá las necesidades de plantilla y por tanto las plazas/puestos a convocar al objeto de proceder a la adecuación de la plantilla a las necesidades del servicio, cobertura de las bajas, desarrollo de nuevos servicios o actividades, etc.

Una vez definida las citadas necesidades, la Dirección emitirá informe justificativo de la necesidad de promover el proceso selectivo, que será remitido por parte del Área de Formación y Desarrollo al Comité de Empresa para que, en el plazo de 7 días naturales a contar desde el siguiente a la comunicación de la necesidad, proceda a la designación del miembro de Tribunal.

El citado informe, que deberá remitirse al Comité de Empresa, contendrá al menos, los siguientes datos:

- Carácter de la Convocatoria, interna o externa.
- Tipo de concurso.
- Puesto/Categoría profesional de las vacantes a cubrir.
- Nº de Plazas.
- Unidad/es Funcional/es destino.
- Justificación Motivada de la Convocatoria.

En las convocatorias internas, la provisión de plazas, a excepción de las categorías comprendidas en los Grupos I (Subgrupos A y B) y las del Grupo II que cobren Plus de Mando, se ofrecerán en la proporción de UNA plaza por turno de antigüedad y DOS por turno de concurso-oposición. La Comisión Paritaria podrá acordar no aplicar esta proporción en supuestos excepcionales que aconsejen una mayor concurrencia de candidatos.

### 5.2. PUBLICACIÓN DE LOS PROCESOS SELECTIVOS

Los tribunales examinadores acordarán las bases de las Convocatorias de los procesos selectivos, tanto las de carácter interno como externo, que se publicarán, tras su validación por parte del Área de Formación y Desarrollo, en los tablones de avisos y a través de las TIC (Tecnologías de Información y Comunicación) de EMT, con el fin de garantizar el cumplimiento del requisito de publicidad y contendrán al menos los siguientes datos:

- Tipo de Concurso.
- Categoría profesional de las vacantes a cubrir.
- Dependencia jerárquica en la estructura organizativa EMT.
- Perfil requerido, especificando los requisitos exigibles y los valorables así como la documentación requerida para acreditar su cumplimiento.
- Tipos de pruebas a realizar y valoración de las mismas.
- Índice de temas sobre los que versará el examen.
- Curso selectivo de formación si lo hubiere.
- Periodo de prueba.
- Turno que, en su caso, corresponda (antigüedad o concurso-oposición) para las convocatorias internas que proceda.

La publicación de cada una de las fases de los diferentes procesos de Selección que tengan como objeto la especificación de distintas situaciones de las personas aspirantes en cuanto al proceso (listado de admitidos, de puntuaciones de requisitos o de las diferentes pruebas incluidas en la convocatoria, u otras de similar naturaleza) abrirá un periodo de reclamaciones con los plazos que se especifican más adelante, al objeto de subsanar los posibles defectos, con anterioridad a su elevación a definitivos.

### 5.3. REQUISITOS DE LAS PERSONAS CANDIDATAS.

Además de los requisitos establecidos con carácter específico en cada una de las Convocatorias, las personas aspirantes deberán cumplir, con carácter general, los siguientes:

- Tener más de 16 años.
- No haber sido despedido de la EMT, con carácter disciplinario y declarado procedente, en los 2 años anteriores a la publicación de la Convocatoria, en el caso de concursos externos.
- Cumplir con el requisito de experiencia profesional y/o antigüedad en la Empresa, exigible según el tipo de procedimiento selectivo.
- Cumplir con los requisitos establecidos en cada una de las Convocatorias y proceder a la aportación de la titulación y/o acreditación de méritos ante cualquier requerimiento del Tribunal, para que éste pueda proceder a su validación.
- Superar las pruebas eliminatorias, así como las notas de corte, que determine el Tribunal en cada una de las convocatorias a las que se opte.
- Dando cumplimiento a lo establecido en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la Dirección garantizará tanto a los trabajadores que ya estén en servicio, como a los que pretendan estarlo accediendo a la misma a través de los correspondientes concursos, la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo que desempeñen o pretendan desempeñar.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento.

En todo caso, se deberá optar a la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y proporcionales al riesgo.

El cumplimiento de cada uno de los referidos requisitos, así como los que se establezcan en la convocatoria deberá cumplirse a fecha de publicación de la Convocatoria.

### 5.4. PRESENTACIÓN DE SOLICITUDES

5.4.1. Las solicitudes se presentarán en el modelo oficial, preferiblemente a través de medios telemáticos a través de las TIC. Excepcionalmente, se podrá presentar la solicitud presencialmente, en la Secretaría General de EMT debiendo quedar garantizado el anonimato de la persona aspirante. La existencia de cualquier referencia identificativa de la persona aspirante, que vulnere la garantía de su anonimato, podrá ser causa de exclusión del procedimiento selectivo.

5.4.2. Las solicitudes a convocatorias externas llevarán aparejado el abono de tasas de examen. La EMT posibilitará su abono preferiblemente a través de medios telemáticos. No obstante, se posibilitará el abono mediante transferencia bancaria o ingreso bancario a favor de la Empresa Municipal de Transportes, debiendo señalarse en el impreso de solicitud su abono mediante transferencia o ingreso bancario, fecha y número. No se considerarán válidos los abonos realizados fuera de los plazos previstos en la Convocatoria.

5.4.3. Las solicitudes irán acompañadas de la documentación requerida, que se presentará preferiblemente por medios telemáticos o, presencialmente en sobre aparte que garantice el anonimato de la persona aspirante.

5.4.4. Las solicitudes se presentarán en el plazo previsto en la Convocatoria, que no podrá ser inferior a 10 días naturales a contar desde el siguiente a la publicación de la Convocatoria. No se admitirá ninguna solicitud que se presente fuera del plazo previsto.

5.4.5. En las convocatorias internas podrán concurrir al turno de antigüedad quienes, en el momento de la publicación de la convocatoria, tengan una antigüedad de un año en la categoría inmediata inferior, siempre que además cuenten con una antigüedad en la Empresa de 3 años como mínimo.

Se entenderá por categoría inmediata inferior, a efectos de acceso al turno de antigüedad en los procesos selectivos, la que figura como tal en el apartado 8 del presente Capítulo.

#### 5.5. LISTADOS SOLICITANTES ADMITIDOS

El Tribunal, a la vista de las solicitudes presentadas elaborará, para su publicación, el listado de solicitudes admitidas y excluidas provisionalmente. Las personas aspirantes podrán presentar alegaciones al referido listado en el plazo de 5 días naturales a contar desde el siguiente al de su publicación.

Una vez revisadas y estudiadas las alegaciones al listado provisional el Tribunal aprobará, para su publicación, el listado de solicitantes admitidos definitivamente.

#### 5.6. PLAZO DE INICIO DE LAS PRUEBAS SELECTIVAS

El inicio de la fase de pruebas selectivas no podrá realizarse hasta que no hayan transcurrido, al menos, 21 días naturales a contar desde el siguiente a la publicación de la convocatoria. La fecha de las pruebas selectivas se anunciará, preferiblemente, junto con el listado de solicitudes admitidas definitivamente, para conocimiento de los participantes en el proceso.

#### 5.7. PRUEBAS SELECTIVAS

El tipo de pruebas que podrá realizarse inicialmente para la selección de la persona candidata son las que a continuación se señalan:

- PRUEBA PSICOTÉCNICA Y DE PERSONALIDAD

Esta prueba variará en función del perfil requerido y tendrá carácter eliminatorio en los procesos en los que se encuentre incluida. Esta prueba será obligatoria en las convocatorias externas, con independencia de la categoría profesional a cubrir, y en las internas se exigirá siempre que el puesto de trabajo a cubrir pertenezca al Grupo I o perteneciendo a cualquier otro grupo profesional, perciba el plus de mando. La definición del perfil requerido corresponderá al Área de Formación y Desarrollo, en colaboración con la Dirección a la que esté adscrito el puesto a cubrir. La competencia para la corrección de las pruebas le corresponde al Tribunal Examinador, que podrá delegar en una empresa externa designada a tal efecto por concurso público.

- PRUEBA DE PRL E IGUALDAD DE GÉNERO

La prueba de conocimientos en PRL estará relacionada con las funciones, tareas y responsabilidades asociadas a la plaza o puesto objeto de la convocatoria o a conceptos generales comunes a todos los puestos y su contenido estará especificado en el temario de la convocatoria, al igual que el de la prueba de conocimiento sobre Igualdad de Género.

El temario relativo a políticas de igualdad de género, será genérico para todos los procesos y estará publicado en la página web de EMT, consistiendo en un número determinado de preguntas con sus respectivas respuestas, siendo de tipo test o de desarrollo limitado, con objeto de facilitar a las personas aspirantes la preparación de las pruebas.

En materia de Prevención de Riesgos Laborales, el temario será específico y estará relacionado con los riesgos de las plazas convocadas, estando igualmente publicado en la Web de EMT.

Será competente para la determinación del tipo de pruebas el Tribunal y acordará el nivel mínimo exigido para superar la prueba.

El representante del Comité de Empresa propondrá en materia de PRL e Igualdad un número de preguntas que, como mínimo, deberá de exceder en un 25 % al de preguntas previstas para la prueba y será el Presidente quien elija al azar las que conformarán la prueba final a realizar.

Las preguntas, tipo test, propuestas por el Representante del Comité de Empresa, deberán estar contenidas en el temario publicado en la Web de EMT.

La corrección de las pruebas le corresponde al Tribunal Examinador, que podrá delegar en una empresa externa, designada a tal efecto por concurso público. Las respuestas incorrectas en la prueba específica en materia de PRL e Igualdad no podrán restar puntuación.

- PRUEBAS DE CONOCIMIENTOS PROFESIONALES.

Estas pruebas estarán relacionadas con las funciones, tareas y responsabilidades asociadas a la plaza o puesto objeto de la convocatoria y su contenido estará especificado en el temario de la misma, pudiendo estar dividida en tres bloques o áreas de conocimiento:

- Pruebas de conocimientos teóricos profesionales.
- Pruebas de conocimientos prácticos profesionales.
- Presentación de un proyecto técnico profesional. Este tipo de prueba solo se realizará para puestos o categorías que conforman el Grupo I. Para aquellos puestos o categorías que perciben el plus de mando, el Tribunal decidirá la idoneidad de la realización de esta prueba. El proyecto debe estar relacionado directamente con las funciones y responsabilidades asociadas a la categoría o puesto objeto del concurso, pudiendo estar dividida en dos partes:
  - Presentación del Proyecto descrito en la convocatoria.
  - Exposición del Proyecto presentado, defensa del mismo y respuesta a las preguntas que formule el Tribunal.

El Presidente, con la conformidad del Tribunal, elaborará las pruebas referidas, siendo este último quien determinará el nivel mínimo exigido para superar cada uno de los bloques de conocimiento en las que puede estar dividida esta prueba.

El Tribunal determinará los criterios de valoración de cada bloque de acuerdo con los márgenes de puntuación especificados en el punto 5.7.

Es competente para la corrección de las pruebas el Tribunal que podrá delegar en una empresa externa designada a tal efecto por concurso público.

#### 5.8. VALORACIÓN/PUNTUACIÓN DE LAS PRUEBAS SELECTIVAS EN LOS PROCEDIMIENTOS

La valoración de las pruebas y requisitos anteriormente expuestos se determinará por acuerdo del Tribunal Examinador, dentro de los parámetros fijados para cada prueba o requisito establecidos en el siguiente cuadro:

PRUEBA / REQUISITO	VALORACIÓN	PUNTUACIÓN		
REQUISITOS EXIGIBLES:	Apto/No Apto	No puntuable		
PRUEBA PSICOTÉCNICA Y DE PERSONALIDAD:	Apto/No Apto – según perfil del puesto o categoría	No puntuable		
PRUEBA DE PRL E IGUALDAD DE GÉNERO:	Apto / No Apto	No puntuable		
PRUEBAS DE CONOCIMIENTOS PROFESIONALES	El Tribunal concretará la Nota mínima de corte	Entre 80 y 100 Puntos		
		% VALORACIÓN SEGÚN CONCURRENCIA DE PRUEBAS		
		TEORICA	PRACTICA	PROYECTO
		≥80% ≤100%	-----	-----
		-----	≥80% ≤100%	-----
		≥30% ≤70%	≥30% ≤70%	-----
		≥30% ≤70%	-----	≥30% ≤70%
-----	≥30% ≤70%	≥30% ≤70%		
≥30% ≤40%	≥30% ≤40%	≥20% ≤40%		
REQUISITOS VALORABLES:	No se consideran si se justifican como requisitos exigibles	Máximo 20 Puntos		
<b>PUNTUACIÓN TOTAL MÁXIMA:</b>		<b>100 Puntos</b>		

Para la provisión de plazas por el turno de antigüedad y siempre que el candidato supera la nota de corte establecida por el Tribunal, además de la puntuación obtenida en las pruebas selectivas, al aspirante le corresponderá la siguiente puntuación:

CONCEPTO A VALORAR	PUNTUACIÓN
Por cada día en la categoría inmediata inferior a la escala en que figura la plaza a concursar	0,0040
Por cada día en otras categorías distintas de la inmediata inferior	0,0020

En aquellos supuestos en que las plazas, ofertadas en el turno de antigüedad queden desiertas, se procederán a cubrir, si es posible, con quienes concurran al turno de concurso-oposición.

Se considerarán categorías inmediatamente inferiores las que se reflejan en el apartado 8 del presente Capítulo.

### 5.9. RESOLUCIÓN DE LA CONVOCATORIA

Finalizadas las pruebas selectivas, el Tribunal publicará la resolución provisional de la Convocatoria, con el resultado de las pruebas y las puntuaciones de las personas candidatas aptas en el proceso.

Las personas candidatas podrán presentar reclamaciones a la referida resolución provisional en el plazo de 5 días naturales a contar desde el siguiente al de su publicación, por los medios que se establezcan en la misma.

Una vez resueltas las reclamaciones, el Tribunal publicará la resolución definitiva de la convocatoria.

Esta resolución constará de tres listados:

1.- Listado de personas candidatas seleccionadas que han obtenido la/s plaza/s o puesto/s objeto de la convocatoria, por haber obtenido la mejor puntuación en el proceso.

La Dirección de Recursos Humanos, en aquellos procesos selectivos en los que esté definido el número de plazas convocadas, se reserva el derecho a incrementar el número de plazas ofertadas en un 10 %, para el supuesto de necesidades sobrevenidas durante el desarrollo de la propia convocatoria, lo que se hará constar en el listado de personas candidatas seleccionadas.

2.- Listado de personas candidatas que han superado las pruebas selectivas especificadas en la convocatoria y por tanto son consideradas como Aptas por parte del Tribunal, pero que no han obtenido la/s plaza/s o puesto/s objeto de la convocatoria, ordenadas en función de la mejor puntuación. La Comisión Paritaria acordará, en su caso, la vigencia del referido Listado. Este listado podrá tener una vigencia de hasta 18 meses desde la publicación del listado definitivo.

La Dirección, previo informe justificativo y motivado, podrá asignar plaza como resultado del proceso selectivo, a las personas Aptas en el proceso selectivo que figuran en este listado durante el periodo de vigencia del mismo y por el orden establecido, en los siguientes supuestos:

- Renuncias de los trabajadores que han obtenido plaza durante el periodo de prueba.
- No superación del periodo de prueba.
- Bajas no previstas.
- Necesidades organizativas sobrevenidas.

El informe justificativo y motivado de la necesidad formará parte del expediente de la convocatoria.

3.- Listado de personas aspirantes que no han superado las pruebas contenidas en la convocatoria, y que por tanto no son consideradas como Aptas por parte del Tribunal.

Los listados citados anteriormente deberán reflejar las puntuaciones obtenidas por cada una de las personas aspirantes en cada una de las pruebas de las que consta el proceso selectivo.

#### 5.10. PERIODO DE PRUEBA

En todos los procesos selectivos se establece un periodo de prueba de 5 meses, tanto internos como externos, excepto en aquellos cuyo contrato refleje un período inferior.

Con anterioridad a la finalización del citado plazo, el Área de Formación y Desarrollo emitirá propuesta de resolución del periodo de prueba a la Dirección. Ésta podrá calificarse como **FAVORABLE, DESFAVORABLE**, en cuyo caso se informará al Comité de Empresa, o, en su caso y para las situaciones y en los términos que se establecen en el siguiente párrafo, **PRORROGABLE**:

De forma excepcional y solamente para los procesos de orden interno, el Área de Formación y Desarrollo de RR.HH podrá proponer a la Dirección de RR.HH. una **prórroga** del periodo de prueba de otros **tres meses**, que deberá aceptar la persona trabajadora. En caso de ser aceptado la Empresa deberá emitir un informe con carácter definitivo a la finalización de la **prórroga**, especificando la superación o no del citado periodo de prueba por parte del aspirante.

Durante el periodo de prueba, el trabajador ostentará de forma provisional la categoría objeto de la convocatoria y las retribuciones de la misma.

En caso de no superación del periodo de prueba o renuncia por parte del trabajador dentro de este periodo, el trabajador retornará a su anterior categoría o puesto, con las condiciones de origen, salvo que su anterior puesto haya sido cubierto, pasando entonces a la consideración de **desplazado forzoso** durante el período de un año. Esta regulación no será de aplicación en el caso de colectivos con Normativa específica al respecto.

#### 5.11. GARANTÍA DE TRANSPARENCIA

Durante el tiempo en el que se encuentre abierto un proceso de selección, el Comité de Empresa tendrá potestad para revisar y verificar la documentación en relación con los requisitos exigidos a las personas aspirantes.

### 6 – PROCEDIMIENTOS SELECTIVOS INTERNOS

Son aquellos procedimientos dirigidos a trabajadores cuyas condiciones laborales se rigen por el Convenio Colectivo de EMT, que cumplan los requisitos especificados en la convocatoria y tengan una antigüedad en EMT mayor de un año, con carácter general y, para puestos de categorías que perciban el plus de mando, tres años de antigüedad en la Empresa.

Dentro de los procesos selectivos de carácter interno encontramos los siguientes tipos en función de la plantilla a la que va dirigida.

#### 6.1.- PROCEDIMIENTO DE TRASLADO INTERNO

**OBJETO:** Cobertura de puestos de trabajo por parte de trabajadores que ostenten la misma categoría profesional requerida para el desempeño de los mismos.

**CONCURRENCIA:** Podrán concurrir a este tipo de procedimientos todos aquellos trabajadores con la misma categoría profesional requerida para la cobertura del puesto convocado. No obstante, por acuerdo entre Dirección y Comité de Empresa, podrán concurrir al traslado interno todos aquellos trabajadores de otras categorías profesionales que desempeñen las mismas o similares funciones que el puesto a cubrir.

**NORMAS GENERALES:** Aun cuando este tipo de Selección se regirá por los acuerdos entre la Dirección de la EMT y el Comité de Empresa a través de las distintas Comisiones de Trabajo existentes (Comisión Paritaria, Coordinación, de Movimiento, de Inspectores, Talleres, Administrativos, etc.) u otras que pudieran crearse en un futuro, en caso de tratarse de puestos de trabajo no regulados en normativas o acuerdos específicos de EMT, los traslados internos se regularán por las siguientes Normas Generales:

- No se aceptan renunciaciones por parte de los trabajadores que hayan solicitado el traslado.

- Durante un periodo de 5 meses desde la fecha del traslado, en caso de no adaptación al puesto de trabajo y previo informe motivado por parte del responsable de la unidad funcional o por, la Empresa le asignará de forma unilateral otro puesto de trabajo acorde con la categoría que ostenta.
- El Tribunal estará conformado según se especifica en el punto 3.2 de este Capítulo.
- No procede la realización de prueba alguna. La asignación del traslado se realizará de acuerdo a criterios relacionados con la antigüedad, por lo que el tribunal se limitará a verificar las antigüedades de las personas aspirantes y acordará el traslado conforme a las siguientes preferencias:
  1. Antigüedad en la unidad funcional desde la última fecha de alta en la misma (es decir, solo se computa la antigüedad desde la última fecha de adscripción en el Departamento).
  2. Antigüedad en la Categoría, en caso de igualdad en la 1ª Preferencia.
  3. Antigüedad en la Empresa, en caso de igualdad en la 1ª y 2ª.
  4. Sorteo en caso de igualdad en la 1ª, 2ª y 3ª.

El proceso finalizará una vez publicada la asignación de plazas, no siendo de aplicación lo especificado en el punto 5.9 relativo a la vigencia del listado de solicitudes de traslado durante 18 meses.

## 6.2. PROCEDIMIENTO DE MOVILIDAD FUNCIONAL.

**OBJETO:** Cobertura de puestos vacantes dentro de una de las unidades funcionales en las que se estructura la EMT, así como el de definir las condiciones de dichas convocatorias.

Por las características del puesto de trabajo, requiere de unas habilidades y conocimientos específicos que pueden exigir la superación de pruebas definidas por el Tribunal.

**CONCURRENCIA:** Podrán concurrir todos los trabajadores de la Empresa, con independencia de su categoría profesional, que en el momento de la Convocatoria tengan una antigüedad en la Empresa de, al menos un año, cumplan con los requisitos establecidos y superen las pruebas definidas.

En función de la categoría profesional de la persona aspirante seleccionada, el proceso selectivo se resolverá como:

- **TRASLADO CUALIFICADO**, para los casos en los que la persona aspirante seleccionada tenga la misma categoría y/o el mismo salario base que la categoría objeto de la convocatoria.  
En el supuesto de que la persona aspirante seleccionada tenga distinta categoría pero igual salario base, se procederá al cambio de categoría, adquiriendo la definida en la convocatoria.
- **MOVILIDAD INTERNA (ASCENDENTE Y/O DESCENDENTE):** Tanto para los casos en los que la persona aspirante seleccionada cuente con una categoría profesional superior como con una inferior o similar a la ofertada en la Convocatoria, se procederá al cambio de categoría definida en la misma, con la consiguiente modificación de sus retribuciones.

**PRUEBAS:** Las definidas en las normas generales de este tipo de proceso y las específicas que se establezcan en la convocatoria.

En el supuesto de que, por motivos organizativos, una unidad funcional precise un incremento neto de plantilla de una categoría determinada, la convocatoria para su provisión podrá resolverse, excepcionalmente, con un incremento en el número de plazas ofertadas igual al número de candidatos que, perteneciendo a la referida unidad funcional, hayan sido finalmente seleccionados.

Excepcionalmente, la Dirección y el Comité de Empresa, en Comisión Paritaria, acordarán la forma de provisión de plazas de trabajadores de EMT que se encuentren fuera del ámbito de aplicación del presente Convenio.

#### 6.3 PROVISION TEMPORAL DE PUESTOS DE TRABAJO

La Dirección, por necesidades del servicio, podrá, previo acuerdo con el Comité de Empresa y contando con la conformidad de la persona trabajadora, cubrir el puesto, de forma temporal, con las personas aspirantes aprobadas sin plaza. No obstante, con carácter excepcional y previo acuerdo con el Comité de Empresa, se podrá cubrir con un trabajador que, por sus específicos conocimientos, pueda desempeñar las funciones del puesto a cubrir temporalmente.

Durante el periodo en el que desempeñen el puesto que hayan cubierto temporalmente, percibirán las retribuciones propias que correspondan al mismo.

#### 6.4 CONVOCATORIAS PARA PROVISIÓN DE PLAZAS

La Dirección, a través del Área de Formación y Desarrollo de Recursos Humanos, previa información al Comité de Empresa, podrá convocar procesos selectivos de carácter interno que tengan por objeto la creación de bolsas de personal para su incorporación al colectivo al que han optado y para el que han superado las pertinentes pruebas selectivas, en el momento que se precise y no de forma inmediata, con el fin de agilizar las necesidades de personal que a futuro puedan producirse en las distintas Áreas y/o Departamentos de la Empresa. Estas Bolsas de personal no podrán tener una vigencia superior a 18 meses.

### 7.- PROCESO SELECTIVO EXTERNO

Se procederá a cubrir las plazas vacantes mediante convocatoria externa en aquellos casos en los que la convocatoria de selección interna haya quedado desierta por no haber personas candidatas aptas entre los trabajadores de EMT, salvo que por causas técnicas, económicas, organizativas o de producción, la Dirección de RR.HH., previo informe dirigido al Comité de Empresa, determine otras actuaciones.

Podrán concurrir los trabajadores que cumpliendo con los requisitos establecidos con carácter general en el apartado 5.3 de las presentes normas, cumplan asimismo los establecidos específicamente para la Convocatoria.

El procedimiento de selección se regirá por lo establecido en este Capítulo y en las bases de la Convocatoria.

En las convocatorias externas de vacantes, en el caso de que resulten declarados aptos para la categoría profesional del concurso un número de candidatos superior al de las vacantes convocadas, siempre que no excedan del porcentaje establecido por el Tribunal, de acuerdo con la Dirección de Recursos Humanos, se les acreditará esta aptitud durante el tiempo que establezca el Tribunal Examinador y la Dirección, pudiendo ingresar con posterioridad a las nuevas vacantes de la misma categoría profesional que puedan producirse durante dicho período, sin necesidad de volver a examinarse.

### 8.- CATEGORÍAS INMEDIATAMENTE INFERIORES A EFECTOS DE ACCESO A TURNO DE ANTIGÜEDAD EN LOS PROCESOS SELECTIVOS

El cuadro con la relación de categorías inmediatamente inferiores figura en el Anexo 4 del Presente Convenio.

### 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 librará 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.

h) 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 si repercuten negativamente en el 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 y de dos faltas en seis meses, si se tratara de graves, 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 **DÍEZ 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. En aquellos casos en los que se haya pedido la escucha de la fonía solicitada por el conductor en el momento de la apertura del Expediente Informativo, éste se paralizará en tanto en cuanto la escucha no se lleve a cabo.

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 proponer 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 y DSM con carácter

rotativo, además de una reunión monográfica mensual de accidentes y una reunión trimestral conjunta del resto de colectivos (Administrativos, SACE, SAM, Seguridad, Bicimad, Aparcamientos y Bases y Teleférico).

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.

El Servicio de Prevención y los Delegados de Prevención, revisarán periódicamente los procedimientos y protocolos existentes, con el fin de mejorarlos si fuese posible.

## **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 50 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.

##### **3. Gabinete de Fisioterapia**

Durante la vigencia del presente Convenio se creará un gabinete de fisioterapia, contratándose dos facultativos de esta especialidad para tratar los accidentes laborales y se estudiará la posible utilización del servicio por el resto de la plantilla si hubiese disponibilidad de horas libres.

#### **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 modificadas o se den por reproducidas en el mismo.

##### **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 de EMT 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. Promoción**

Durante la vigencia del presente Convenio se convocarán los concursos de promoción interna para cubrir las vacantes en las siguientes categorías:

Personal Administrativo:

- 80 plazas para Oficial Administrativo, dirigidas a personal administrativo.
- 80 plazas de Auxiliar Administrativo, dirigidas a Agentes Administrativos.
- Hasta 25 plazas de Oficial Administrativo, para incremento de la plantilla de administrativos, dirigido a todo el personal de EMT que quiera optar a ello.

Talleres:

- Oficial de Taller: Antes del 31 de diciembre de 2020, el 40 % de la plantilla afecta tendrá esta categoría.
- Oficial Ayudante: Antes del 31 de diciembre de 2020, el 45 % de la plantilla afecta tendrá esta categoría.

Otras categorías: Se convocarán concursos en función de las vacantes.

**17.2. Libres Adicionales**

- Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo y para cada uno de los años 2018, 2019 y 2020 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.
- El abono de libres adicionales en los términos en los que se viene abonando hasta la fecha, no afectará a aquellos casos en los que el trabajador cese en su actividad en la Empresa y le corresponda su liquidación conforme a la normativa legal correspondiente.
- Se podrá cobrar un día al mes cada año, salvo en el mes de febrero que se podrán cobrar dos días. En el mes de septiembre de cada año, la Comisión Paritaria se reunirá para valorar la posibilidad de cobrar más de un día en los últimos meses del año en cuestión y adoptar medidas para agotar el presupuesto indicado de 3,7 millones de euros.
- En lo que resta del año 2018, se posibilitará el cobro de libres adicionales, sin límite de número, hasta alcanzar la disponibilidad presupuestaria destinada para este fin.

**17.3. Turnos partidos y mixtos**

No existirán turnos mixtos en los cuadros de servicio de domingo y festivo, salvo acuerdo entre ambas partes.

Se abrirá a lo largo de 2019 una mesa de estudio y negociación sobre la casuística de los turnos partidos en sábados, domingos y festivos. En dicha mesa se explorará la posibilidad de llevar a cabo un programa de reducción de esa clase de turnos en ese tipo de días, incorporando medidas específicas alternativas de configuración del sistema de definición de turnos. Los trabajos de esta mesa deberán estar finalizados el 30 de abril de 2020.

Con independencia de esto, para el año 2020, considerando la mayor disponibilidad de conductores en domingos que se va a producir en dicho año, se procederá a reducir en un número de 30 los turnos partidos que estén definidos para el tipo de día "domingo" en los cuadros que estén en vigor el 1 de octubre de 2019.

**17.4. 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 concurren en cada caso concreto, podrá conceder un mayor tiempo de flexibilidad en la hora de entrada.

Para las categorías de Oficial Administrativo y Auxiliar Administrativo y categorías similares del Grupo VII, la flexibilidad horaria, será la contemplada en el acuerdo de la Comisión de Administrativos de fecha 4 de diciembre de 2008 y en la del 20 de abril de 2009.

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.

### **17.5. Cuadros horarios**

Se crea una Mesa Técnica de seguimiento del funcionamiento de los cuadros horarios, cuya actividad se centrará en el análisis y revisión de los cuadros horarios y de su aplicación, con el fin de adecuar los tiempos programados en ellos a las exigencias y necesidades reales de movilidad. Tendrá las mismas facultades que las comisiones de trabajo que existen en la actualidad en la EMT.

Esta Comisión estará definida, en cuanto a su composición, de acuerdo a criterios de paridad.

La Comisión se reunirá con periodicidad bimestral y, de forma extraordinaria, cuando una de las dos partes lo requiera. Dicho requerimiento se atenderá en el menor plazo posible.

La Dirección facilitará a todos los componentes, previamente a la reunión, los informes realizados por el Centro de Control del SAE, los escritos de los conductores que se hayan recibido informando de problemas de horario u ocupación en alguna línea, los informes entregados en este sentido por los representantes de los trabajadores y cualquier otro informe que se considere pertinente para los objetivos de esta Mesa.

La Mesa Técnica que se constituya deberá:

#### **A. Revisar y actualizar los criterios definidos en la Mesa Técnica de seguimiento del año 2006.**

Se analizará por parte de la Mesa Técnica la elaboración de los Cuadros horarios que se hayan puesto en servicio en 2016 y que a la fecha de 21 de noviembre continúen vigentes, en orden a comprobar si el procedimiento seguido se ajusta o no a los criterios fijados en la Mesa Técnica de 2006.

En segundo lugar se valorará la vigencia de dichos criterios, actualizándolos en aquello que se entienda necesario e incorporando otros que, siendo relevantes, no se estuvieran considerando.

#### **B. Analizar y diagnosticar la adecuación de los cuadros horarios a las condiciones reales de explotación de las líneas**

Establecer los criterios objetivos evaluables del desarrollo del servicio de una línea así como las circunstancias específicas que se puedan dar en cada una de ellas que justifiquen la necesidad de la revisión de un cuadro horario de servicio de cualquier línea.

Se proponen como criterios de revisión:

- La regularidad mensual, cuando esta se sitúe por debajo de un determinado nivel.
- Las medidas de regulación que no tengan su origen en faltas de personal/material o incidencias significativas sobrevenidas por causas ajenas a EMT, cuando superen un umbral determinado.
- Los viajes perdidos por causas del tráfico, en condiciones normales de operación del servicio, cuando alcancen un volumen prefijado
- Tiempos de recorrido con desviaciones significativas sobre los tiempos de los viajes programados
- El distinto comportamiento que una determinada línea tenga en día laborable en función de las características de un determinado tipo de día, típicamente los viernes
- Análisis de las Medidas de regulación por franjas horarias y determinación de los factores externos/internos que inciden en las mismas.
- Ajuste de los cuadros horarios por rango de fechas en función del volumen de viajeros, para una mejor adaptación de la oferta a la demanda)
- Calendario de implementación de los cuadros de las diferentes temporadas ajustado en cada año.

Para ello se tendrán en cuenta, además, los siguientes:

- Informes de la Dirección de Operaciones, basados en los datos del sistema y en los realizados por los responsables del SAE y por los responsables del Servicio en Calle
- Escritos de los Conductores de Autobús
- Reclamaciones de los usuarios
- Reclamaciones de los representantes de los trabajadores

### **C. Seleccionar las líneas en las que plantear una modificación de su programación**

Ambas partes acordarán la selección de los cuadros por los que se comenzará a trabajar esta mesa técnica, con el siguiente orden de preferencia:

- Cuadros de fin de semana de invierno
- Cuadros de laborable de invierno
- Cuadros de verano

### **D. Valoración de los nuevos cuadros horarios y de los resultados de su puesta en servicio**

La Dirección de la empresa presentará a la Mesa los nuevos cuadros horarios que se vayan elaborando como consecuencia del desarrollo de los puntos anteriores y su calendario de puesta en servicio.

Una vez implantado el nuevo cuadro horario y cuando hayan transcurrido, al menos, cuatro semanas desde su fecha en puesta en servicio, la Mesa procederá a la evaluación de sus resultados atendiendo a los criterios indicados en el apartado 2 de este documento.

### **E. Criterios de regulación de líneas por parte del Centro de Control**

Los inspectores de regulación del Puesto Central de Control del SAE registrarán en el sistema todas las incidencias y, muy especialmente, todas las medidas de regulación que ordenen.

Ante las diferentes eventualidades que afecten al cumplimiento normal de la programación, se analizarán una serie de criterios en orden a su utilización en la regulación de las líneas:

- a) Paradas técnicas por regulación de la línea para mantener la frecuencia entre coches, para evitar la situación de coches con adelanto sobre su horario de referencia.
- b) Cuando se produzca una situación de indisponibilidad de uno o varios coches en una línea, que vaya a durar un tiempo mínimo prudencial, la regulación del resto de coches se orientará al mantenimiento de la frecuencia, con el objetivo de reducir las medidas de regulación, teniendo en cuenta la dotación programada de la línea, las características de la demanda, sirviendo, en todo caso, el cuadro horario como orientación.
- c) Se analizarán con criterios objetivos la efectividad de las limitaciones con viajeros.

### **17.6. 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.

### **17.7. Refuerzo del Servicio Nocturno**

En todo aquello que no haya sido específicamente incorporado al presente Convenio Colectivo, seguirá en vigor la "Normativa específica para la regulación de la actividad del personal del Refuerzo del Servicio Nocturno con jornada completa", acordada por ambas partes el 11 de febrero de 2016 en relación con el personal de conductores destinados al refuerzo del Servicio Nocturno, y anexo dicho acuerdo en el Acta nº 7 de la Comisión Negociadora de Convenio de fecha 16 de febrero de 2016.

**17.8. Corretornos de estación**

Los corretornos de estación, tanto con prestación fija de mañana como de tarde, podrán realizar turnos en el servicio nocturno en cuyo caso se devengará el plus por cambio de prestación. La Dirección de la Empresa facilitará un informe detallado, trimestral, al Comité de Empresa, con el fin de analizar y supervisar la aplicación de un reparto equitativo de estos cambios de prestación.

**17.9. Retornos**

En el caso de falta de relevo o suspensión programada del turno, aun 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.

**17.10. Servicio de coches de personal**

La Empresa se compromete a estudiar este punto y trasladar las conclusiones de la actual configuración al Comité de Empresa, para que realicen sus propuestas al respecto.

**17.11. 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.

El trabajador vendrá obligado a comunicar a la Empresa, con la debida antelación, la retirada, por parte de la Autoridad Competente, de puntos del carnet de conducir en el caso de que esto le impidiera realizar su trabajo habitual de conducción de vehículos.

**17.12. 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.

**17.13. Puestos y Categorías profesionales**

Se creará una Comisión específica para establecer la clasificación profesional y grupos profesionales conforme determina la legislación vigente. La Dirección de la EMT facilitará al Comité de Empresa el estudio de las RPT de cada una de las Direcciones, para su valoración y aportaciones por parte de aquel.

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo y con objeto de adaptar la estructura organizativa de la Empresa al organigrama en aplicación del Plan Estratégico de la EMT, se crearán los puestos de Jefe de Área, Jefe de Servicio y Jefe de Departamento. La creación de dichos puestos llevará aparejada la desaparición de las actuales categorías de Jefe de División y Jefe de Servicio, considerando las existentes a extinguir.

El acceso a los referidos puestos no supondrá cambio en la categoría laboral del trabajador y se realizará atendiendo a criterios organizativos por Acuerdo de la Comisión Delegada, para los puestos de Jefe de Área y Jefe de Servicio y por nombramiento por parte de la Dirección Gerencia para el de Jefe de Departamento.

Podrán optar a los referidos puestos, el personal englobado en el Grupo I, Subgrupos A y B, o categorías asimilables de la extinta Madrid Movilidad, teniendo todos ellos carácter temporal, sin que se produzca consolidación alguna de las condiciones de los referidos puestos, pudiendo revocarse igualmente por Acuerdo de la Comisión Delegada o por cese por parte de la Dirección Gerencia, en cuyo caso al trabajador afectado se le asignará otro puesto de trabajo acorde con la categoría que ostentaba en el momento de acceso al puesto.

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.

#### **17.14. Complemento por vehículo articulado**

Cuando un trabajador esté asignado a una línea, ya sea con turno fijo o como correturnos de línea, 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.

#### **17.15. Acuerdos en Comisiones de trabajo**

Ambas representaciones acuerdan que antes del 31/12/2020, se derivarán a las correspondientes Comisiones de Trabajo de las diferentes Áreas reguladas en el Convenio Colectivo, todas aquellas cuestiones planteadas en relación con temas organizativos y del servicio por las Representaciones Laboral y Empresarial, con el fin de tratar de alcanzar acuerdos sobre las mismas que podrían incorporarse, en su caso, al siguiente Convenio Colectivo en los términos que las partes acuerden o que se apliquen de forma inmediata.

#### **17.16. Aplicación descanso en jornada continua. (R.D. 902/2007)**

En relación con la aplicación de los acuerdos alcanzados sobre el contenido de la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de fecha 30 de Junio de 2010, relativa al R.D. 902/2007, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan que, tras la aplicación de aquellos, los nuevos turnos seguidos de trabajo que se confeccionen deberán verse minorados en quince minutos en el tiempo de conducción, considerándose tiempo de trabajo efectivo, manteniéndose la jornada anual de trabajo establecida en el Capítulo 5.1 del presente Convenio, en lo relativo a los Grupos del III al VIII.

A partir de la aplicación de dichos acuerdos los turnos seguidos podrán alcanzar hasta un máximo de 25 minutos acumulados, independientemente de la jornada anual existente en cada momento.

#### **17.17. Consideraciones Finales. Voluntad negociadora**

En el análisis y debate pormenorizado de todas y cada una de las medidas propuestas, se han consumido las diversas reuniones celebradas hasta la fecha por la Comisión Negociadora, presidiendo en todas ellas la voluntad por ambas partes, más allá de los desencuentros puntuales que todo proceso negociador lleva implícito y siendo conscientes que en todo proceso negociador y máxime en una situación económico financiera tan delicada como la actual, todas las partes implicadas han de realizar esfuerzos para alcanzar el acuerdo, que el objetivo final es el de conseguir el mantenimiento de la Empresa Municipal de Transportes de Madrid, S.A. como empresa pública de referencia en el sector y con el objetivo final de prestar a los madrileños y a sus usuarios un servicio de calidad.

#### **17.18. Incremento Salarial de los Complementos A.1, A.2 y B para el personal del Grupo VII**

Las cantidades establecidas para los Complementos A.1 y A.2, indicados en el punto 17.19.2.A del Convenio EMT 2016-2017, de aquellos trabajadores adscritos al Grupo VII a los que le corresponda su percepción, se incrementarán conforme a lo pactado en el Punto 4 del presente Convenio.

Las cantidades a percibir por el Complemento B de las categorías que se relacionan a continuación serán, a partir del 1 de julio de 2018, las siguientes:

- M. Conductor Especialista.....1.348,70 €
- M. Gestor de Flota.....1.533,21 €
- M. Responsable de Base.....903,18 €
- M. Auxiliar Administrativo en Caja.....1.705,45 €

**17.19. Condiciones específicas para los trabajadores encuadrados en el Grupo VII del presente Convenio.**

Se da por reproducido todo lo establecido en el punto 17.19 del Convenio Colectivo EMT 2016-2017 en cuanto a condiciones específicas para los trabajadores provenientes de la extinta Madrid-Movilidad, encuadrados en el Grupo VII, aplicándose los incrementos salariales conforme se indica en el anterior punto 17.18 del presente Convenio, así como lo establecido en el punto 5.1 del presente Convenio en cuanto a Jornada de trabajo y Sistemas de Libranza.

**17.20. Plus de Ayuda para hijos discapacitados (Madrid Movilidad)**

Los 11 (once) trabajadores que están percibiendo en la actualidad el plus de Ayuda para hijos discapacitados, definido en el Convenio de Madrid Movilidad 2012-2014, mantendrán este derecho.

**17.21. Cargos de Libre designación**

A partir de la firma del Convenio 2016-2017, las categorías de Director, Secretario General y Subdirector que accedan a EMT sin concurso-oposición, por haber accedido a las mismas sin los requisitos que se establecen en el Capítulo 11 del presente Convenio Colectivo, si fueran cesados de esas categorías, no podrán ocupar otra categoría dentro de la estructura de EMT, salvo que accedan a la misma a través de concurso-oposición.

Madrid, 21 de enero de 2019.

**ANEXO 1**
**RETRIBUCIONES DESDE EL 1 DE ENERO HASTA EL 30 DE JUNIO DE 2018**
**4.1 Remuneración Diaria.**

CATEGORÍAS PROFESIONALES	SUELDO BASE EUROS	
	DIARIO	MENSUAL
<b>GRUPO I</b>		
<b>PERSONAL SUPERIOR Y TECNICO</b>		
<b>Subgrupo A</b>		
<b>Titulados Superiores</b>		
Jefe de División	87,04	2.611,20
Jefe de Servicio	78,72	2.361,60
Titulado Superior	73,57	2.207,10
<b>Subgrupo B</b>		
<b>Otros Titulados</b>		
Ingeniero Técnico Principal	68,41	2.052,30
Arquitecto Técnico Principal	68,41	2.052,30
Ayudante Técnico Principal	68,41	2.052,30
Ingeniero Técnico	65,59	1.967,70
Arquitecto Técnico	65,59	1.967,70
Ayudante Técnico	65,59	1.967,70
Diplomado Universitario en Enfermería	67,82	2.034,60
<b>Subgrupo C</b>		
<b>No Titulados</b>		
Auxiliar Técnico	63,04	1.891,20
Maestro de Taller	63,04	1.891,20
Contraamaestre	60,34	1.810,20
Especialista Técnico	57,31	1.719,30
<b>Subgrupo D</b>		
<b>Personal Informático</b>		
Analista	67,08	2.012,40
Programador	64,40	1.932,00
Programador Ayudante	63,70	1.911,00
Técnico de Redes Locales	63,70	1.911,00
Operador de Ordenadores	63,04	1.891,20
Especialista Informático	61,04	1.831,20
<b>GRUPO II</b>		
<b>PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>		
<b>Subgrupo A</b>		
Jefe de Sección	67,08	2.012,40
Jefe de Negociado	64,40	1.932,00
Oficial Administrativo	61,04	1.831,20
Auxiliar Administrativo	58,36	1.750,80
<b>GRUPO III</b>		
<b>PERSONAL DE MOVIMIENTO</b>		
<b>Subgrupo A (Clase primera)</b>		
<b>Jefes:</b>		
Inspector Principal	65,09	1.952,70
Jefe de Estación	61,04	1.831,20
Subjefe de Estación	59,65	1.789,50
Inspector	59,03	1.770,90
<b>Subgrupo A (Clase segunda)</b>		
<b>Agentes:</b>		
Conductor de Autobuses	58,36	1.750,80
Conductor Aux. de Estación	58,36	1.750,80
Auxiliar de Movimiento	57,00	1.710,00
<b>Subgrupo B (Agencia de Recaudación)</b>		
Encargado de Agencia	59,03	1.770,90
Agente de Recaudación	58,36	1.750,80
<b>OPERARIOS EN GENERAL</b>		
<b>Subgrupo A (Talleres y Servicios)</b>		
Jefe de Equipo	59,03	1.770,90
Oficial de Taller	58,36	1.750,80

CATEGORÍAS PROFESIONALES	SUELDO BASE EUROS	
	DIARIO	MENSUAL
Conductor de Servicio	57,70	1.731,00
Oficial Reprografía	57,70	1.731,00
Oficial Ayudante	57,31	1.719,30
Ayudante Reprografía	57,00	1.710,00
Especialista de Taller	56,31	1.689,30
Especialista de Limpieza	56,31	1.689,30
<b>Subgrupo B (Almacenes)</b>		
Encargado General de Almacén	61,04	1.831,20
Encargado de Almacén	59,03	1.770,90
Oficial de Almacén	58,36	1.750,80
<b>GRUPO V</b>		
<b>PERSONAL DEL S.A.C.E.</b>		
<b>Subgrupo A</b>		
<b>Jefes:</b>		
Jefe de Operaciones	61,04	1.831,20
Subjefe de Área	59,65	1.789,50
Inspector del S.A.C.E.	59,03	1.770,90
<b>Subgrupo B</b>		
Controlador de Carril-bus	57,00	1.710,00
Agente Administrativo	57,00	1.710,00
Auxiliar del S.A.C.E.	57,00	1.710,00
<b>Subgrupo C</b>		
<b>Personal del SAM</b>		
Jefe de Operaciones	61,04	1.831,20
Subjefe de Área	59,65	1.789,50
Inspector del SAM	59,03	1.770,90
Agente del SAM	57,00	1.710,00
<b>Subgrupo D</b>		
<b>Personal de Bases y Aparcamientos</b>		
Responsable de Base	59,65	1.789,50
Conductor de Grúas	58,36	1.750,80
Gestor de Flota	57,00	1.710,00
Gestor de Aparcamiento	57,00	1.710,00
Operador de Servicio	45,31	1.359,30
<b>GRUPO VI</b>		
<b>SUBALTERNOS Y OTROS OPERARIOS</b>		
Conserje de Primera	59,65	1.789,50
Conserje de Segunda	57,70	1.731,00
Agente Auxiliar	57,00	1.710,00
Operario Ayudante	57,00	1.710,00
Agente Especialista	57,00	1.710,00
Ordenanza (a extinguir)	56,31	1.689,30
Limpiador/a	56,31	1.689,30
<b>GRUPO VII</b>		
<b>PERSONAL PROCEDENTE DE LA EXTINTA MADRID MOVILIDAD</b>		
<b>Subgrupo A</b>		
<b>Personal de Administración y Aparcamientos</b>		
M. Jefe de Departamento (a extinguir)	98,29	2.948,70
M. Jefe de Sección (a extinguir)	84,92	2.547,60
M. Titulado Superior (a extinguir)	73,62	2.208,60
M. Jefe de Negociado (a extinguir)	69,26	2.077,80
M. Técnico hab. transportes (a extinguir)	66,25	1.987,50
M. Titulado grado medio/Técnico Programador (a extinguir)	63,80	1.914,00
M. Oficial Administrativo (a extinguir)	62,89	1.886,70
M. Secretario/a de Dirección (a extinguir)	60,86	1.825,80
M. Administrativo (a extinguir)	57,52	1.725,60
M. Auxiliar Administrativo (a extinguir)	52,32	1.569,60
<b>Subgrupo B</b>		
<b>Personal de Operaciones, Bases y Aparcamientos</b>		
M. Responsable de base (a extinguir)	69,49	2.084,70
M. Conductor Especialista (a extinguir)	66,62	1.998,60
M. Ctor Especialista Adaptado (a extinguir)	63,29	1.898,67
M. Conductor (a extinguir)	58,61	1.758,30
M. Ayudante (a extinguir)	52,37	1.571,10

CATEGORÍAS PROFESIONALES	SUELDO BASE EUROS	
	DIARIO	MENSUAL
M. Oficial de Mantenimiento (a extinguir)	63,80	1.914,00
M. Ayudante Mantenimiento (a extinguir)	57,56	1.726,80
M. Gestor de Flota (a extinguir)	57,70	1.731,00
M. Auxiliar Administrativo (a extinguir)	52,32	1.569,60
<b>GRUPO VIII</b>		
<b>PERSONAL DE BICIMAD</b>		
Jefe de Equipo de Bicimad	59,03	1.770,90
Operador de Servicios Bicimad	41,33	1.239,80

#### 4.2 ANTIGÜEDAD

Cada uno de los cinco primeros años.....20,46 €/mes  
 Cada uno de los restantes años.....13,08 €/mes

#### PERSONAL DEL GRUPO VII

Trienio (Máximo 8 trienios).....46,65 €/mes

#### 4.3.2. PAGA DE MARZO

Personal jornada completa.....1.581,77 €/mes

#### 4.4.1. PLUS DE SERVICIO EN DOMINGO

Desde el 1 de enero hasta el 30 de junio de 2018 se abonará  
 por cada domingo trabajado.....33,00 Euros

#### 4.4.2. PLUS DE SERVICIO EN SÁBADO

Desde el 1 de enero hasta el 30 de junio de 2018 se abonará  
 por cada sábado trabajado.....12,50 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 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 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 en cada colectivo.

#### 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	2.047,84	8,41
Jefe de Estación	1.965,05	8,07
Subjefe de Estación	1.923,65	7,90
Inspector	1.867,65	7,67
Conductor de Autobuses	1.792,16	7,36
Conductor Auxiliar de Estación	1.594,93	6,55
Auxiliar de Movimiento	1.000,79	4,11
Encargado de Agencia (a extinguir)	1.857,91	7,63
Agente de Recaudación	1.534,05	6,30

**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	1.977,22	8,12
Contraestrate	1.923,65	7,90
Jefe de Equipo	1.857,91	7,63
Oficial de Taller	1.507,27	6,19
Oficial Ayudante	1.310,03	5,38
Oficial de Reprografía	1.185,85	4,87
Ayudante de Reprografía	1.081,14	4,44
Especialista de Talleres y Almacén	1.044,62	4,29
Especialista de Limpieza	1.047,05	4,30
Encargado Gral. de Almacén	1.728,85	7,10
Encargado de Almacén	1.643,63	6,75
Oficial de Almacén	1.509,70	6,20
Conductor de Servicio	1.346,56	5,53
Diplomado Universitario en Enfermería	1.448,83	5,95

**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	1.687,46	6,93
Jefe de Negociado	1.611,97	6,62
Oficial Administrativo	1.529,18	6,28
Auxiliar Administrativo	1.300,29	5,34
Analista	1.543,79	6,34
Programador	1.456,13	5,98
Programador Ayudante	1.426,91	5,86
Técnico de Redes Locales	1.431,78	5,88
Operador de Ordenadores	1.412,30	5,80
Especialista Informático	1.378,21	5,66
Auxiliar Técnico	1.348,99	5,54
Especialista Técnico	1.292,99	5,31

**4.5.4. Prima de Actividad del Personal del Servicio de Apoyo al Control de Estacionamiento Regulado (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 Operaciones	1.967,48	8,08
Subjefe de Área	1.904,17	7,82
Inspector del SACE	1.833,56	7,53
Controlador de Carril Bus	1.297,86	5,33
Agente Administrativo	1.292,99	5,31
Auxiliar del SACE	1.285,68	5,28

**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	1.967,48	8,08
Subjefe de Área	1.904,17	7,82
Inspector del SAM	1.867,65	7,67
Agente del SAM	1.312,47	5,39

**4.5.6. Primas de Actividad del Personal de Bases y Aparcamientos.**

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
Responsable de Base	1.899,30	7,80
Conductor de Grúas	1.792,16	7,36
Gestor de Flota	1.292,99	5,31
Gestor de Aparcamiento	988,61	4,06
Operador de Servicio	937,48	3,85

**4.5.7. 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	1.319,77	5,42
Conserje de Segunda	1.044,62	4,29
Agente Auxiliar	1.183,41	4,86
Operario Ayudante	1.285,68	5,28
Agente Especialista	969,13	3,98
Ordenanza (a extinguir)	1.027,57	4,22
Limpiador/a	942,35	3,87
Personal en otras misiones	966,70	3,97

**4.5.8. Primas de Actividad del Personal de Bicimad.**

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 Equipo Bicimad	1.857,91	7,63
Operador de Servicio Bicimad	1.112,80	4,57

**4.6.- COMPLEMENTO DE DESTINO.**

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
Conductor en misiones de Agente Único	2.970,70	12,00
Conductor en misiones de grúas y vehículos articulados	932,61	3,83
Ordenanza misión telefonista	348,21	1,43
Auxiliares de Movimiento:		
Turno ayuda, Caseta o Centro Distribuidor	518,66	2,13
En Estación o Información	248,37	1,02

**4.6.1. Traslados de Estación.**

Conductores y Auxiliares de Movimiento.....	12,22 €/día
Personal del Grupo IV, Subgrupos A y B.....	12,22 €/día
A partir del 8º cambio.....	20,36 €/día

**4.6.2. Cambio de Prestación.**

Conductores y Auxiliares de Movimiento.....	11,20 €/día
A partir del 7º cambio.....	20,36 €/día

**4.7. QUEBRANTO DE MONEDA.****CATEGORÍA**

Conductor-Agente Único.....	0,47 €/día
Auxiliar de Movimiento, en casetas.....	1,26 €/día
Auxiliar de Movimiento, en Centro Distribuidor.....	0,78 €/día
Agente de Recaudación.....	0,97 €/día
M. Aux. Administrativo en funciones de Caja.....	0,97 €/año
Pagadores de Caja.....	19,60 €/mes
Plus de Caja (personal aparcamientos).....	5,30 €/día 1.113 €/año (210 prestaciones)

**4.8. TURNOS PARTIDOS Y TURNOS MIXTOS.****4.8.1 Turnos Partidos.****Laborables:**

- Hasta una hora..... 5,66 Euros/día
- Cada media hora más..... 2,31 Euros/día

**Sábados:**

- Hasta una hora..... 5,91 Euros/día
- Cada media hora más..... 2,58 Euros/día

**Domingos y Festivos:.**

- Hasta una hora..... 9,47 Euros/día
- Cada media hora más..... 4,17 Euros/día

**4.8.2. Turnos Mixtos.****Laborables:**

- Hasta una hora..... 6,17 Euros/día
- Cada media hora más..... 3,08 Euros/día

**Sábados:**

- Hasta una hora..... 6,69 Euros/día
- Cada media hora más..... 3,60 Euros/día

**Domingos y Festivos (hasta su desaparición):**

- Hasta una hora..... 7,20 Euros/día
- Cada media hora más..... 4,11 Euros/día

**4.9. ENTREGA DE RECAUDACIÓN.**

Entrega un día sí y otro no..... 1,62 €

**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.

CATEGORÍAS	HORAS ESTRUCTURALES	HORAS NO ESTRUCTURALES	HORAS (*) COMPLEMENTARIAS VOLUNTARIAS
Auxiliar Técnico	17,42	14,70	17,42
Especialista Técnico	13,19	11,12	13,19
Maestro de Taller	17,42	14,70	17,42
Contramaestre	16,01	13,51	16,01
Analista	19,56	16,53	19,56
Programador	18,13	15,30	18,13
Programador Ayudante	17,77	15,03	17,77
Técnico de Redes Locales	17,77	15,03	17,77
Operador de Ordenadores	17,42	14,70	17,42
Especialista Informático	16,43	13,91	16,43
Jefe de Sección	19,56	16,53	19,56
Jefe de Negociado	18,13	15,30	18,13
Oficial Administrativo	16,43	13,91	16,43
Auxiliar Administrativo	14,96	12,61	14,96
Inspector Principal	16,59	14,00	16,59
Jefe de Estación	14,83	12,52	14,83
Subjefe de Estación	14,24	12,06	14,24
Inspector	13,88	11,73	13,88
Conductor de Autobuses	13,64	11,49	13,64
Conductor Aux. de Estación	13,64	11,49	13,64
Auxiliar de Movimiento	12,96	10,96	12,96
Encgdo. de Agencia (a extinguir)	13,88	11,73	13,88
Agente de Recaudación	13,64	11,49	13,64
Jefe de Equipo	13,88	11,73	13,88
Oficial de Taller	13,64	11,49	13,64
Oficial Reprografía	13,39	11,29	13,39
Oficial Ayudante	13,19	11,12	13,19
Ayudante Reprografía	12,96	10,96	12,96
Conductor de Servicio	13,39	11,29	13,39
Especialista	12,66	10,68	12,66
Encargado General de Almacén	14,75	12,45	14,75
Encargado de Almacén	13,81	11,65	13,81
Oficial de Almacén	13,39	11,29	13,39
Jefe de Operaciones	14,83	12,52	14,83
Subjefe de Área	14,24	12,06	14,24
Inspector del S.A.C.E.	13,88	11,73	13,88
Controlador de Carril-bus	12,96	10,96	12,96
Agente Administrativo	12,96	10,96	12,96
Auxiliar del S.A.C.E.	12,96	10,96	12,96
Jefe de Operaciones SAM	14,83	12,52	14,83
Subjefe de Área SAM	14,24	12,06	14,24
Inspector del SAM	13,88	11,73	13,88
Agente del SAM	12,96	10,96	12,96
Conserje de Primera	14,13	11,92	14,13
Conserje de Segunda	13,13	11,10	13,13
Agente Auxiliar	12,96	10,96	12,96
Operario Ayudante	12,96	10,96	12,96
Agente Especialista	12,96	10,96	12,96
Ordenanza (a extinguir)	12,66	10,68	12,66
Limpiador/a	12,66	10,68	12,66
Responsable de Base	14,24	12,06	14,24
Conductor de Grúas	13,64	11,49	13,64
Gestor de Flota	12,96	10,96	12,96
Gestor de Aparcamiento	12,96	10,96	12,96
Operador de Servicios	10,89	9,18	10,89
Jefe de Equipo Bicimad	13,88	11,73	13,88
Operador de Sº Bicimad	10,89	9,18	10,89

(\*) Las horas complementarias se refieren a trabajadores a tiempo parciales.

El importe por hora extra a acreditar en concepto de antigüedad será el siguiente:

	POR CADA AÑO ANTIGÜEDAD HASTA CINCO	POR CADA AÑO ANTIGÜEDAD QUE EXCEDA DE CINCO
CATEGORÍA	EUROS/HORA EXTRA	EUROS/HORA EXTRA
Grupos I y II	0,33	0,13
Resto de Grupos	0,29	0,12

	IMPORTE EXCLUIDA LA ANTIGÜEDAD		
	HORAS ESTRUCTURALES	HORAS NO ESTRUCTURALES	HORAS COMPLEMENTARIAS VOLUNTARIAS
<b>GRUPO VII</b>			
<b>Subgrupo A</b>			
<b>Personal de Administración y Aparcamientos</b>			
M. Jefe de Sección	19,56	16,53	19,56
M. Jefe de Negociado	18,13	15,30	18,13
M. Técnico habilitado de transportes	18,13	15,30	18,13
M. Titulado grado medio/Técnico Programador	16,43	13,91	16,43
M. Oficial Administrativo	16,43	13,91	16,43
M. Secretario/a de Dirección	16,43	13,91	16,43
M. Administrativo	13,19	11,12	13,19
M. Auxiliar Administrativo	12,66	10,68	12,66
<b>Subgrupo B</b>			
<b>Personal de Operaciones, Bases y Aparcamientos</b>			
M. Responsable de base	18,13	15,30	18,13
M. Conductor Especialista	13,64	11,49	13,64
M. Conductor Especialista adaptado	12,96	10,92	12,96
M. Conductor	13,19	11,12	13,19
M. Oficial de Mantenimiento	13,64	11,49	13,64
M. Ayudante Mantenimiento	13,19	11,12	13,19
M. Gestor de Flota	13,19	11,12	13,19
M. Auxiliar Administrativo	12,66	10,68	12,66
M. Ayudante	12,66	10,68	12,66

El importe por hora extra a acreditar en concepto de antigüedad será el siguiente:

	POR CADA TRIENIO ANTIGÜEDAD HASTA DOS	POR CADA TRIENIO ANTIGÜEDAD QUE EXCEDA DE DOS
CATEGORÍA	EUROS/HORA EXTRA	EUROS/HORA EXTRA
Grupo VII	0,87	0,37

#### 4.11 PLUS DE MANDO.

La cuantía diaria está calculada para 243,5 días trabajados al año, incluidos los que le hubiera correspondido trabajar en vacaciones.

1.487,79 Euros/anuales..... 6,22 €/día

#### 4.13.1 DÍAS LIBRES ADICIONALES POR ACUMULACIÓN DE MINUTOS.

Libres adicionales por acumulación de minutos..... 113,28 €/día

#### 4.13.2. OTROS LIBRES ADICIONALES.

Otros Libres Adicionales..... 108,76 €/día

**4.14. PLUS DE NOCTURNIDAD.**

Por cada hora de nocturnidad..... 2,44 €/hora

**4.15. PRIMA POR TURNICIDAD.**

Conductores en línea correturnos de estación..... 0,86 €/día

**4.16. PLUS DE CONDUCCIÓN.**

Por cada día trabajado..... 3,75 €/día

**4.17. COMPLEMENTO POR MEJORA DE ABSENTISMO.**

Importe anual fijo..... 205,18 €

Importe anual variable..... 339,30 €

**4.18. REFUERZO DEL SERVICIO NOCTURNO.**

Por cada sábado, domingo o festivo trabajado:

Período menor de seis meses..... 18,64 €/día

Período mayor de seis meses..... 31,11 €/día

**7.1. VACACIONES.**

Personal no conductor en línea:

Grupos inicio entre 14 de septiembre y el 1 de junio, ambos inclusive. Compensación económica para el período de treinta días..... 342,56 €

Personal conductor con servicio en línea:

Importe prima por vacación partida para un período de 30 días..... 335,34 €

**7.3. DÍAS 24 y 31 DE DICIEMBRE.**

Para el personal que preste servicio desde las 22 horas a las 7 horas del día siguiente en ambos días en proporción al tiempo trabajado entre..... 123,38 €

**7.16. PLUS DE CONDUCCIÓN EN MANIOBRAS.**

Por cada día trabajado..... 1,44 €

**7.19. COMPLEMENTO POR UNIFORMIDAD.**

Importe anual..... 456,92 €

**7.20. PLUS DE ASISTENCIA.**

Importe mensual variable (hasta 12 mensualidades a partir año 2020) ..... 129,81 €

Vacación 2018, con condicionantes según Convenio..... 43,27 €

**ANEXO 2****Relación de Categorías Profesionales que percibirán el «Plus de Mando» (Punto 4.11 Convenio):**

- Maestro de Taller
- Contraamaestre
- Analista
- Programador
- Jefe de Sección
- Jefe de Negociado
- Inspector Principal
- Jefe de Estación
- Subjefe de Estación
- Inspector
- Encargado de Agencia
- Jefe de Equipo
- Encargado General de Almacén
- Encargado de Almacén
- Jefe de Área SACE
- Jefe de Operaciones SACE
- Subjefe de Área SACE
- Inspector SACE
- Jefe de Operaciones SAM
- Subjefe de Área SAM
- Inspector SAM
- Conserje de Primera
- Conserje de Segunda
- Responsable de Base
- Jefe de Equipo de Bicimad

**ANEXO 3****Personal que percibirá el Plus de Conducción, conforme a lo establecido en el Punto 4.16 del presente Convenio.**

- Controlador de carril-bus.
- Agente del SAM.
- Inspector de Móviles.
- Inspector de Seguridad.
- Bicimad: Personal de Redistribución y Mantenimiento de Estaciones.
- Conductor del camión de separadores de carril-Bus.
- Gestor de Aparcamientos (turno de noche).
- Auxiliar Técnico Mantenimiento e Instalaciones.

**ANEXO 4**
**RELACIÓN DE CATEGORÍAS INMEDIATAMENTE INFERIORES A EFECTOS DE ACCESO A TURNO DE ANTIGÜEDAD EN LOS PROCESOS SELECTIVOS**

CATEGORIAS PROFESIONALES			CATEGORIA INMEDIATA INFERIOR EN LOS PROCESOS SELECTIVOS	
GRUPO I PERSONAL SUPERIOR Y TECNICO	C	NO TITULADOS	AUXILIAR TECNICO	No aplica
			MAESTRO TALLER	Contraamaestre
			CONTRAMAESTRE	Jefe de Equipo
			ESPECIALISTA TECNICO	No aplica
	D	PERSONAL INFORMATICO	ANALISTA	Programador/M. Programador
			PROGRAMADOR	Programador Ayudante
			PROGRAMADOR AYUDANTE	Especialista Informático
			TECNICO REDES LOCALES	No aplica
		OPERADOR DE ORDENADORES	No aplica	
		ESPECIALISTA INFORMATICO	No aplica	
GRUPO II PERSONAL QUE NO COBRA PLUS DE MANDO		PERSONAL ADMINISTRATI VO	OFICIAL ADMINISTRATIVO	Auxiliar Administrativo/M. Auxiliar Administrativo/M. Administrativo/M. Secretario de Dirección
		AUXILIAR ADMINISTRATIVO	No aplica	
GRUPO III PERSONAL MOVIMIENT O	A	JEFES	INSPECTOR PRINCIPAL	Jefe de Estación
			JEFE DE ESTACIÓN	Subjefe de Estación
			SUBJEFE DE ESTACIÓN	Inspector
			INSPECTOR	Conductor de Autobús
	B	AGENTES	CONDUCTOR AUTOBUSES	No aplica
			CONDUCTOR AUX ESTACION	No aplica
			AUXILIAR MOVIMIENTO	No aplica
		B	AGENCIA RECUADACIÓ N	ENCARGADO DE AGENCIA
AGENTE RECAUDACIÓN			No aplica	
GRUPO IV OPERARIOS EN GENERAL	A	TALLERES Y SERVICIOS	JEFE DE EQUIPO	Oficial de Taller/ M. Oficial Mantenimiento
			OFICIAL TALLER	Oficial Ayudante/ M. Ayudante Mantenimiento
			CONDUCTOR SERVICIO	No aplica
			OFICIAL REPROGRAFIA	Ayudante Reprografía
			OFICIAL AYUDANTE	Especialista de Taller
			AYUDANTE REPROGRAFIA	No aplica
			ESPECIALISTA TALLER	No aplica
	ESPECIALISTA DE LIMPIEZA	No aplica		
	B	ALMACENES	ENCARGADO GRAL ALMACEN	Encargado de Almacén
			ENCARGADO DE ALMACEN	Oficial de Almacén
OFICIAL DE ALMACEN			No aplica	
GRUPO V PERSONAL SACE	A	JEFES	JEFE DE AREA	A extinguir. No aplica
			JEFE DE OPERACIONES	Subjefe de Área
			SUBJEFE DE AREA	Inspector SACE
			INSPECTOR SACE	Controlador Carril-Bus
	B		CONTROLADOR CARRIL BUS	No aplica
			AGENTE ADMINISTRATIVO	No aplica
			AUXILIAR SACE	No aplica
	C	PERSONAL SAM	JEFE DE OPERACIONES	Subjefe de Área
			SUBJEFE DE AREA	Inspector SAM
			INSPECTOR SAM	Agente SAM
			AGENTE SAM	No aplica
	D	PERSONAL DE BASES Y APARCAMOS	JEFE OPERACIONES	Subjefe de Área
			SUBJEFE DE AREA	Responsable de Base
			RESPONSABLE BASE	Conductor de Grúas/ M. Conductor Especialista/ Gestor de Flota/ M. Gestor de Flota
CONDUCTOR DE GRÚAS			No aplica	
GESTOR DE FLOTA			No aplica	
GESTOR DE APARCAMIENTO			Operador de Servicios	
		OPERADOR DE SERVICIOS	No aplica	

CATEGORIAS PROFESIONALES			CATEGORIA INMEDIATA INFERIOR EN LOS PROCESOS SELECTIVOS
<b>GRUPO VI</b> OPERARIOS Y OTROS SUBALTERNOS	SUBALTERNOS Y OPERARIOS	CONSERJE DE PRIMERA	Conserje de Segunda
		CONSERJE DE SEGUNDA	Agente Auxiliar - Ordenanza
		AGENTE AUXILIAR	No aplica
		OPERARIO AYUDANTE	No aplica
		AGENTE ESPECIALISTA	No aplica
		ORDENANZA(A EXTINGUIR)	No aplica
		LIMPIADOR	No aplica
<b>GRUPO VII</b> PERSONAL MADRID MOVILIDAD	A PERSONAL ADMN Y APARCAMIENTOS	JEFE DEPARTAMENTO	A Extinguir. No aplica
		JEFE DE SECCION	A Extinguir. No aplica
		TITULADO SUPERIOR	A Extinguir. No aplica
		JEFE DE NEGOCIADO	A Extinguir. No aplica
		TECNICO HAB. TRANSPORTES	A Extinguir. No aplica
		TITULADO DE GRADO MEDIO	A Extinguir. No aplica
		PROGRAMADOR	A Extinguir. No aplica
		OFICIAL ADMINISTRATIVO	A Extinguir. No aplica
		SECRETARIO/A DE DIRECCION	A Extinguir. No aplica
		ADMINISTRATIVO	A Extinguir. No aplica
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	A Extinguir. No aplica	
	OPERADOR DE SERVICIOS	A Extinguir. No aplica	
	B PERSONAL OPERACIONES , BASES Y APARCAMIENTOS	RESPONSABLE BASE	A Extinguir. No aplica
		CONDUCTOR ESPECIALISTA	A Extinguir. No aplica
		CONDUCTOR ESPECIALISTA ADAPTADO	A Extinguir. No aplica
		CONDUCTOR	A Extinguir. No aplica
		AYUDANTE	A Extinguir. No aplica
OFICIAL DE MANTENIMIENTO		A Extinguir. No aplica	
AYUDANTE MANTENIMIENTO		A Extinguir. No aplica	
GESTOR DE FLOTA	A Extinguir. No aplica		
AUXILIAR ADMVO	A Extinguir. No aplica		
<b>GRUPO VIII</b> BICIMAD	PERSONAL DE BICIMAD	JEFE DE EQUIPO BICIMAD	Operador de Servicios Bicimad
		OPERADOR DE SERVICIOS BICIMAD	No aplica

(03/26.699/19)

