

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### C) Otras Disposiciones

#### Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 2** *RESOLUCIÓN de 1 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, 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 22 de enero de 2025, 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 colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el art. 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 con el artículo 1 del Decreto 38/2023, de 23 de junio de la Presidenta de la Comunidad de Madrid por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 31 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General

#### RESUELVE

1. Inscribir dicho Convenio, en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad 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.

Contra la presente resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Economía y Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 1 de marzo de 2025.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

**CONVENIO COLECTIVO 2024-2027 EMPRESA MUNICIPAL DE TRANSPORTES DE MADRID, S.A.**

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 las personas trabajadoras, por la Comisión designada por el COMITÉ DE EMPRESA, la cual está formada por Representantes pertenecientes a las Secciones Sindicales de PLATAFORMA SINDICAL, SICAM, SIT, CCOO, CSIT-UP y UGT, reconociéndose ambas partes de dicha Comisión Negociadora como interlocutores válidos y estando legitimadas 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 miembros de la Comisión nombrada al efecto y, en nombre de las personas trabajadoras, la totalidad de miembros de la Comisión Negociadora designada por el COMITÉ DE EMPRESA.

**DECLARACIONES GENERALES PREVIAS.**

- El texto del presente Convenio se redacta en lenguaje inclusivo (salvo en aquellos casos en los que no resulta posible debido a consideraciones de claridad o comprensión) con el fin de promover la igualdad y la no discriminación.
- 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.
- Durante el presente Convenio serán convocados los procesos selectivos que, en su caso, resulten necesarios para que todo aquel personal procedente de concesionarias de servicios públicos que pasen a gestión de EMT y que, por tanto, deban integrarse en la Empresa como personal subrogado en virtud del art. 44 ET, se incorpore al Convenio de EMT en las condiciones acordadas, en cada caso, por la Comisión Paritaria de Seguimiento de Convenio, dando con ello cumplimiento a lo previsto en los arts. 23 y 103 de la Constitución Española y en el art. 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 y, en su caso, el personal incorporado por subrogación de Empresas concesionarias cuyos servicios pasen a gestión de EMT que se regirán por el Convenio establecido en su contrato de trabajo en tanto se produce su incorporación al Convenio de EMT en los términos que marque la legislación vigente al respecto y en los que, en cada caso, se acuerden por la Comisión Paritaria de Seguimiento de Convenio.

**1.2. Vigencia.** Este Convenio tendrá vigencia desde el día 1 de enero de 2024 al 31 de diciembre de 2027, 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 esta 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 2028 y el plazo máximo para la negociación de este 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 una Presidencia y contar con la asistencia en las deliberaciones de personal asesor, que intervendrán igual que la Presidencia, con voz, pero sin voto.

En el caso de que la Comisión Negociadora optara por la no elección de una persona que la presida, 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 una persona representante de cada una de las partes para que, junto con las personas designadas para la secretaría de actas, firmen estas.

## **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, a partir de la firma del Convenio, será de cuatro meses, salvo aquellos contratos que con carácter excepcional puedan suscribirse de duración determinada y cuyo período de prueba será de un mes.

**b)** La Empresa programará y desarrollará las acciones formativas que resulten necesarias para la correcta prestación del servicio, prestando especial atención a las personas trabajadoras afectadas por las innovaciones que afecten a sus funciones, así como en general a la mejora de la calidad del servicio prestado.

Se negociará y aprobará un Plan Anual de Formación 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)** Las renovaciones de flota de autobuses, instalaciones, sistemas tecnológicos, programas de gestión, requieren de la correspondiente formación profesional del personal afectado para garantizar la mayor capacitación técnica de las distintas categorías profesionales.

El Servicio de Formación en colaboración con el resto de Áreas y/o Servicios afectados y con la participación de la Comisión Mixta de Formación, programará la asistencia de todo el personal a los cursos de actualización y perfeccionamiento profesional que se lleven a cabo en busca del desarrollo profesional necesario para el mejor desempeño de las actividades laborales necesarias, valorándose, asimismo, la formación alcanzada, como mérito, en los concursos de promoción interna que se celebren en lo sucesivo.

d) A partir de 2025, se llevará a cabo, de forma progresiva, la disminución del período de formación para el personal de nuevo ingreso de la categoría profesional de conductor/a de autobuses con servicio en línea. Se realizará en las siguientes condiciones:

- **2025:** Disminución de 1 semana de formación (quedará en 5 semanas) y alta en la Empresa 16 días antes del inicio del servicio operativo.
- **2026:** Alta en la Empresa transcurridas las dos primeras semanas de formación.
- **2027:** Alta al inicio de la formación.

e) 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, se convocarán los concursos de promoción interna y, si fuese necesario, externa, 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.

f) 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.

g) **Teletrabajo:** Tomando como base el acuerdo sobre Inicio del Teletrabajo de la Comisión Paritaria de fecha 28 de julio de 2022, la Regulación del Teletrabajo se realizará, a partir de la firma del Convenio, en las siguientes **CONDICIONES:**

1. Dirigido al Personal de la Empresa cuyo puesto de trabajo sea susceptible de teletrabajo, es decir, que puedan realizar sus tareas y funciones en remoto.
2. Compromiso de generar una normativa, basada en la experiencia durante la aplicación del Teletrabajo. Para ello, la Comisión Paritaria se reunirá periódicamente para evaluar los posibles casos o eventualidades y, en su caso, preparar una normativa.
3. Establecimiento, por cada División/Servicio/Departamento, de acuerdo con la Dirección de RRHH y el Comité de Empresa, reunidos en Comisión Paritaria, de los puestos de trabajo que sean susceptibles de realizar teletrabajo.
4. La aplicación del teletrabajo, con carácter general y a partir de la firma del Convenio 2024-2027, será de dos días a la semana de teletrabajo, debiendo ser éste con carácter rotativo, no siendo posible acumularlos en períodos semanales y/o mensuales y/o anuales. En el seno de la Comisión Paritaria de Seguimiento de Convenio se podrán negociar futuras modificaciones a la actual regulación.
5. No se generarán derechos respecto a recuperación de días de teletrabajo si, por cualquier causa, no se realiza teletrabajo el día que correspondiera.
6. Se facilitará por EMT un sistema de control de presencia en remoto.
7. Se generará en SAP un nuevo tipo de día de trabajo para su nombramiento en los días en los que se preste servicio bajo la modalidad de Teletrabajo.
8. El teletrabajo se facilitará, únicamente, a toda aquella persona trabajadora que, además de que su puesto de trabajo sea susceptible de esta modalidad de prestación de servicio, disponga de los recursos técnicos necesarios para trabajar desde su domicilio. Se estudiará la posibilidad de dotar de recursos informáticos para la realización del Teletrabajo.
9. El Teletrabajo se desarrollará en el domicilio habitual de la persona trabajadora, que deberá firmar una declaración responsable, en la que se indique que el lugar de trabajo en el que realice el teletrabajo es su domicilio habitual y que dispone y cumple los requisitos mínimos necesarios en materia de prevención de riesgos laborales.
10. La prestación de servicio en la modalidad de teletrabajo, estará supeditada a las circunstancias laborales que puedan producirse en la División, Servicio y/o Departamento en cuestión (altas, bajas, vacaciones, permisos, etc.) y, en todo caso, garantizando que el servicio diario de cada puesto se cumple conforme a los criterios del responsable de la unidad organizativa.

11. La persona trabajadora que vaya a prestar servicio en la modalidad de teletrabajo, deberá firmar un documento con el reconocimiento expreso de aceptación y cumplimiento de todas las condiciones pactadas con el Comité de Empresa en relación con el Teletrabajo.
12. La compensación a la que se refiere el art. 12 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, se llevará a cabo mediante la generación de dos libres anuales para disfrute.

### 3. JUBILACIÓN.

La Empresa continuará posibilitando durante la vigencia del Convenio Colectivo, es decir, para los años 2024, 2025, 2026 y 2027, tal y como viene haciéndolo desde el año 2001, el acceso a la jubilación parcial y contrato de relevo de aquellas personas trabajadoras que reúnan las exigencias establecidas en cada momento por la legislación laboral aplicable.

Para los años 2024, 2025, 2026 y 2027, el acceso a la jubilación parcial y contrato de relevo se facilitará en los términos más favorables que marque la ley.

En el caso de que durante la vigencia del presente Convenio la legislación actual sobre jubilación parcial se viese modificada, ambas Representaciones, a través de la Comisión Paritaria de Seguimiento de Convenio, acordarán la forma de aplicar la nueva legislación.

Las condiciones y pormenores de la regulación de la jubilación parcial se seguirán rigiendo conforme se establece en la Comisión Paritaria de 25 de marzo de 2019.

Habrà una compensación, a partir de la firma del Convenio, según los días que transcurran desde el cumplimiento de todos los requisitos para acceder a la jubilación parcial y la fecha real de acceso a la jubilación parcial, siendo las siguientes:

- 4 días de disminución de prestaciones en jubilación parcial para el personal que, cumpliendo todos los requisitos para acceder a esta, cumpla la edad de acceso entre el 1 y el 10 del mes anterior al de la fecha de acceso real a la situación de jubilación parcial, o cumpla la edad en fecha anterior a estas en el caso de que, por causas ajenas a la voluntad de la persona trabajadora, no se la haya posibilitado el acceso a la jubilación parcial.
- 2 días de disminución de prestaciones para el personal que, cumpliendo todos los requisitos para acceder a la JP, cumpla la edad de acceso entre el 11 y el 20 del mes anterior a la fecha de acceso real a la situación de jubilación parcial.
- 1 día de disminución de prestaciones para el personal que, cumpliendo todos los requisitos para acceder a la JP, cumpla la edad de acceso entre el 21 y el 31 del mes anterior al de la fecha de acceso real a la situación de jubilación parcial.

### 4. RETRIBUCIONES.

Todos los puntos recogidos en los apartados comprendidos entre el 4 y el 4.18.1, 6.9, 7.7, 7.11, 7.16, 7.19, siempre y cuando no tengan una subida específica, y adicionalmente el 7.20 únicamente para 2024, se incrementarán en la siguiente cuantía:

- **Año 2024:** Máximo que permita la LPGE.
- **Año 2025:** Máximo que permita la LPGE.
- **Año 2026:** Máximo que permita la LPGE.
- **Año 2027:** Máximo que permita la LPGE.

### MEDIDAS ENCAMINADAS A LA MEJORA DE LA PRODUCTIVIDAD.

Entre los objetivos de este Convenio está el de establecer mecanismos claros y transparentes para mejorar la productividad de la Empresa, promoviendo un entorno de trabajo eficiente y colaborativo. La productividad recompensa el especial rendimiento, la actividad extraordinaria, así como el interés e iniciativa con que la persona trabajadora desempeña su trabajo.

Las partes acuerdan trabajar conjuntamente para implementar medidas que favorezcan el incremento de la productividad sin menoscabar las condiciones laborales de las personas trabajadoras, así como mantener y desarrollar aquellas otras que, formando parte ya de nuestro Convenio (Cambios de libre forzoso en verano, sistemas de vacación, sistemas de libranza, cuadros-

horarios, incentivos por trabajos en períodos de incremento de trabajo por circunstancias de la producción, etc.), han sido previamente aplicadas con éxito en otros contextos, y se basan en prácticas que han demostrado ser efectivas en la optimización de procesos y recursos.

En este sentido, ambas partes acuerdan llevar a efecto lo siguiente:

### **1. Incentivos a la Productividad**

Se negociarán mecanismos de incentivo que reconozcan el rendimiento individual y colectivo en función de la mejora en los resultados productivos. Estos incentivos estarán vinculados a la eficiencia en el cumplimiento de los objetivos establecidos y consistirán en la aplicación de beneficios tales como primas económicas, generación de días libres, etc. Dichos beneficios se otorgarán de manera equitativa y proporcional al desempeño individual y colectivo.

### **2. Evaluación y Medición de la Productividad.**

Se acuerda que la medición de la productividad se basará en indicadores objetivos y previamente acordados por ambas partes, tales como, consecución de objetivos del Plan Estratégico, reducción del absentismo, kilómetros recorridos en comparación períodos anteriores, viajeros transportados, indicadores de satisfacción del cliente, además de compensaciones por esfuerzos adicionales por disponibilidad, por implicación, etc., en la prestación del servicio, lo que sin duda tiene afectación directa en la mejora de la productividad.

La Empresa reconoce y valora la disponibilidad, la disposición y el esfuerzo constante de toda su plantilla para garantizar el buen funcionamiento de los servicios públicos que presta y el cumplimiento de los objetivos organizacionales (calidad de servicio). Con el fin de compensar adecuadamente esa implicación y el compromiso demostrado por todas las personas trabajadoras, se podrán establecer compensaciones por el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el empleado desempeña su trabajo.

De tal manera, en aquellos casos en los que la plantilla participe activamente en la realización de actividades más allá del ámbito habitual de prestación del servicio que realiza EMT, la Empresa establecerá, un sistema de bonificaciones o incentivos, tanto individuales como colectivos, para reconocer el esfuerzo y la dedicación adicionales, todo ello con el fin de garantizar un servicio público de calidad durante los días en los que se realicen esas actividades (por ejemplo: días de gratuidad del transporte público y/o BiciMad, o bien en los períodos en los que EMT realiza servicio de sustitución de Líneas de Metro y/o Cercanías o bien cuando realiza cualquier otro servicio que exceda de la prestación habitual en cualquiera de los servicios públicos asumidos por EMT).

### **3. Capacitación y Desarrollo**

Ambas partes reconocen que la capacitación constante de las personas trabajadoras es clave para mejorar la productividad. En consecuencia, la Empresa se compromete a ofrecer programas de formación profesional para estas, con el fin de fortalecer sus habilidades y conocimientos.

### **4. Condiciones de Trabajo y Productividad**

La mejora de la productividad no debe implicar un detrimento de las condiciones laborales de las personas trabajadoras. La Empresa garantizará que la carga de trabajo se mantenga dentro de los límites establecidos por la legislación vigente y que no se ponga en riesgo la salud y seguridad de estas.

### **5. Revisión y Modificación.**

La evaluación de las medidas implementadas y de la productividad se realizará de manera periódica, con el fin de medir su efectividad, analizar los avances y ajustar las estrategias cuando sea necesario. Se establecerán mecanismos de seguimiento, en los cuales participarán tanto la dirección como los representantes de las personas trabajadoras, para garantizar que se logren los objetivos de mejora establecidos.

Asimismo, estos acuerdos serán revisados periódicamente para evaluar su efectividad y, si es necesario, se modificarán los términos para adaptarlo a las nuevas condiciones de trabajo o del mercado. Las modificaciones deberán ser acordadas por ambas partes a través de la Comisión Paritaria de Seguimiento de Convenio.

**4.1.- Remuneración diaria (año 2024).**
**CATEGORÍAS PROFESIONALES**

EMT trabaja por la igualdad real, salarial, de acceso, de promoción, de formación y de corresponsabilidad que tengan como consecuencia directa el desarrollo personal y profesional de la mujer, garantizando la igualdad de oportunidades.

<b>GRUPO I</b>		
<b>PERSONAL SUPERIOR Y TECNICO</b>		
<b>Subgrupo A</b>	<b>SUELDO BASE EUROS</b>	
<b>Jefes/as</b>	<b>DIARIO</b>	<b>MENSUAL</b>
Jefe/a de División	101,15	3.034,50
Jefe/a de Servicio	91,50	2.745,00
Jefe/a de Departamento	87,41	2.622,30
Titulado/a Superior	85,52	2.565,60
<b>Subgrupo B</b>		
<b>Otro Personal Titulado y Técnico</b>		
Ingeniero/a Técnico Principal	79,53	2.385,90
Arquitecto/a Técnico Principal	79,53	2.385,90
Ayudante Técnico Principal	79,53	2.385,90
Ingeniero/a Técnico	76,23	2.286,90
Arquitecto/a Técnico	76,23	2.286,90
Ayudante Técnico	76,23	2.286,90
Diplomado/a Universitario/a en Enfermería	78,82	2.364,60
<b>Subgrupo C</b>		
<b>Personal No Titulado</b>		
Auxiliar Técnico	73,28	2.198,40
Maestro/a de Taller	73,28	2.198,40
Contraemaestre	70,15	2.104,50
Especialista Técnico	66,61	1.998,30
<b>Subgrupo D</b>		
<b>Personal Informático</b>		
Analista	77,96	2.338,80
Programador/a	74,87	2.246,10
Técnico/a de Redes Locales	74,02	2.220,60
Programador/a Ayudante	74,02	2.220,60
Operador/a de Ordenadores	73,28	2.198,40
Especialista Informático	70,95	2.128,50
<b>GRUPO II</b>		
<b>PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>		
<b>Subgrupo A</b>	<b>SUELDO BASE EUROS</b>	
	<b>DIARIO</b>	<b>MENSUAL</b>
Jefe/a de Sección	77,96	2.338,80
Jefe/a de Negociado	74,87	2.246,10
Oficial Administrativo/a	70,95	2.128,50
Auxiliar Administrativo/a	67,83	2.034,90
<b>GRUPO III</b>		
<b>PERSONAL DE OPERACIONES</b>		
<b>Subgrupo A</b>	<b>SUELDO BASE EUROS</b>	
<b>Jefes/as:</b>	<b>DIARIO</b>	<b>MENSUAL</b>
Inspector/a Principal	75,65	2.269,50
Jefe/a de Estación	70,95	2.128,50
Subjefe/a de Estación	69,33	2.079,90
Inspector/a	68,63	2.058,90
<b>Subgrupo B</b>		
<b>Agentes:</b>		
Conductor/a de Autobuses	67,83	2.034,90
Conductor/a Auxiliar de Estación	67,83	2.034,90
Agente de Recaudación	67,83	2.034,90
Auxiliar de Movimiento	66,26	1.987,80

<b>GRUPO IV</b>		
<b>PERSONAL DE MANTENIMIENTO</b>		
<b>Subgrupo A</b>	<b>SUELDO BASE EUROS</b>	
<b>Jefes/as:</b>	<b>DIARIO</b>	<b>MENSUAL</b>
Encargado/a General de Almacén	70,95	2.128,50
Jefe/a de Equipo	68,63	2.058,90
Encargado/a de Almacén	68,63	2.058,90
<b>Subgrupo B</b>		
<b>Personal Talleres, Servicios y Almacenes</b>		
Oficial de Taller	67,83	2.034,90
Oficial de Almacén	67,83	2.034,90
Oficial de Reprografía	67,07	2.012,10
Conductor/a de Servicio	67,07	2.012,10
Oficial Ayudante	66,61	1.998,30
Ayudante Reprografía	66,26	1.987,80
Especialista de Taller	65,43	1.962,90
Especialista de Limpieza	65,43	1.962,90
<b>GRUPO V</b>		
<b>PERSONAL DEL S.A.C.E., S.A.M. y MOVILIDAD</b>		
<b>Subgrupo A</b>	<b>SUELDO BASE EUROS</b>	
<b>Personal SACE y SAM</b>	<b>DIARIO</b>	<b>MENSUAL</b>
Jefe/a de Operaciones	70,95	2.128,50
Subjefe/a de Área	69,33	2.079,90
Inspector/a del S.A.M.	68,63	2.058,90
Inspector/a del S.A.C.E.	68,63	2.058,90
Controlador/a de Carril-bus	66,26	1.987,80
Agente Administrativo/a	66,26	1.987,80
Agente del SAM	66,26	1.987,80
<b>Subgrupo B</b>		
<b>Personal de Movilidad</b>		
Responsable de Base	69,33	2.079,90
Conductor/a de Grúas	67,83	2.034,90
Gestor/a de Flota	66,26	1.987,80
Gestor/a de Aparcamiento	66,26	1.987,80
Agente de Base	64,92	1.947,60
Operador/a de Primera	61,19	1.835,70
Operador/a de Servicio (a extinguir)	52,67	1.580,10
<b>GRUPO VI</b>		
<b>SUBALTERNOS Y OTROS OPERARIOS</b>		
	<b>SUELDO BASE EUROS</b>	
	<b>DIARIO</b>	<b>MENSUAL</b>
Conserje de Primera	69,33	2.079,90
Operario/a Adaptado/a	67,83	2.034,90
Conserje de Segunda	67,07	2.012,10
Agente Auxiliar	66,26	1.987,80
Agente Especialista	66,26	1.987,80
Limpiador/a	65,43	1.962,90
<b>GRUPO VII</b>		
<b>PERSONAL EXTINTA MADRID MOVILIDAD</b>		
<b>Subgrupo A</b>	<b>SUELDO BASE EUROS</b>	
<b>Personal de Administración y Aparcamientos</b>	<b>DIARIO</b>	<b>MENSUAL</b>
M. Jefe/a de Departamento (a extinguir)	114,24	3.427,20
M. Jefe/a de Sección (a extinguir)	98,71	2.961,30
M. Jefe/a de Negociado (a extinguir)	80,51	2.415,30
M. Técnico/a hab. transportes (a extinguir)	77,00	2.310,00
M. Oficial Administrativo (a extinguir)	73,10	2.193,00
M. Secretario/a de Dirección (a extinguir)	70,76	2.122,80
M. Administrativo/a (a extinguir)	66,86	2.005,80
M. Auxiliar Administrativo/a (a extinguir)	60,81	1.824,30

<b>Subgrupo B</b>		
<b>Personal de Operaciones, Bases y Aparcamientos</b>		
M. Responsable de base (a extinguir)	80,78	2.423,40
M. Conductor/a Especialista (a extinguir)	77,43	2.322,90
M. Oficial de Mantenimiento (a extinguir)	74,15	2.224,50
M. Conductor/a Especialista Adaptado (a extinguir)	73,56	2.206,80
M. Gestor/a de Flota (a extinguir)	67,07	2.012,10
M. Ayudante Mantenimiento (a extinguir)	66,90	2.007,00
M. Auxiliar Administrativo/a en Caja (a extinguir)	60,81	1.824,30
<b>GRUPO VIII</b>		
<b>PERSONAL DE BICIMAD</b>		
Jefe/a de Equipo de Bicimad (a extinguir)	68,63	2.058,90
Operador/a de Primera Bicimad (a extinguir)	61,19	1.835,70
Operador/a de Servicio Bicimad (a extinguir)	52,67	1.580,10
<b>GRUPO IX</b>		
<b>PERSONAL DE TELEFÉRICO</b>		
Operador/a de Servicio Teleférico (a extinguir)	52,67	1.580,10

#### 4.2. Antigüedad.

Por el concepto de antigüedad se abonarán mensualmente **23,77 €** por cada uno de los cinco primeros años de servicio activo en la Empresa y **15,19 €/mes** por cada uno de los restantes años de servicio. Estas cantidades serán iguales para todas las categorías, excepto las incluidas en el Grupo VII.

El personal incluido en el Grupo VII (Personal procedente de la extinta Madrid-Movilidad), percibirán en concepto de antigüedad, por trienio, una cantidad mensual por importe de **54,23 €**, 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.** La cuantía a percibir para los años de vigencia del Convenio serán las siguientes:

AÑO	CUANTÍA
2024	2.000 €
2025	2.325 €*
2026	2.325 € + LPGE
2027	Cuantía 2026 + LPGE

(\*) Incluye la Parte Fija del Complemento de Mejora de Absentismo, que desaparece como tal en el año 2025.

**DEVENGO.** Se devengará por el período comprendido entre el 1 de marzo del año anterior a aquél en que se cobra, y el día 28 o 29 de febrero de este último, y su cuantía se calculará en proporción a los días trabajados durante este período de devengo, 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. Esta paga se podrá abonar de forma prorrateada mensualmente a aquel personal que lo solicite, cuando técnicamente sea posible.

#### 4.4. Plus de servicio en domingo.

Durante la vigencia del presente Convenio, a todo el personal que trabaje en domingo, se le abonará un plus en la cuantía que se indica a continuación, según año de vigencia:

	2024	2025	2026	2027
Plus domingo	42 €	44 €	46 €	50 €

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

Durante la vigencia del presente Convenio, a todo el personal que trabaje en sábado, se le abonará un plus en la cuantía que se indica a continuación, según año de vigencia:

	2024	2025	2026	2027
Plus sábado	17 €	18 €	20 €	21 €

#### 4.5. PRIMAS DE ACTIVIDAD.

Para los grupos y categorías profesionales que se relacionan, para el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2024, 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.

Para el año 2027 las cuantías diarias se calcularán en base a los nuevos sistemas de libranza que se implanten.

**4.5.1. Prima de Actividad del Personal vinculado directamente a Operaciones.**

La cuantía diaria está calculada para 236,5 días trabajados al año, incluidos los que le hubiera correspondido trabajar en vacaciones.

CATEGORÍAS PROFESIONALES	PRIMA ANUAL	PRIMA POR DÍA TRABAJADO
Inspector/a Principal	2.376,83	10,05
Jefe/a de Estación	2.284,59	9,66
Subjefe/a de Estación	2.234,93	9,45
Inspector/a	2.168,71	9,17
Conductor/a de Autobuses	2.081,20	8,80
Agente de Recaudación	1.783,21	7,54
Auxiliar de Movimiento	1.165,95	4,93

**4.5.2. Primas de Actividad del Personal de Mantenimiento, Servicios y Almacenes.**

La cuantía diaria está calculada para 236,5 días trabajados al año, incluidos los que le hubiera correspondido trabajar en vacaciones.

CATEGORÍAS PROFESIONALES	PRIMA ANUAL	PRIMA POR DÍA TRABAJADO
Maestro/a de Taller	2.298,78	9,72
Contramaestre	2.234,93	9,45
Encargado/a Gral. de Almacén	2.007,89	8,49
Jefe/a de Equipo	2.159,25	9,13
Encargado/a de Almacén	1.913,29	8,09
Conductor/a Auxiliar de Estación	1.854,16	7,84
Oficial de Taller	1.754,83	7,42
Oficial de Almacén	1.759,56	7,44
Oficial de Reprografía	1.376,43	5,82
Conductor/a de Servicio	1.560,90	6,60
Oficial Ayudante	1.523,06	6,44
Ayudante de Reprografía	1.253,45	5,30
Especialista de Talleres y Almacén	1.213,25	5,13
Especialista de Limpieza	1.215,61	5,14

**4.5.3. Primas de Actividad del Personal Administrativo, Informático y Técnico.**

La cuantía diaria está calculada para 242 días trabajados al año, incluidos los que le hubiera correspondido trabajar en vacaciones.

CATEGORÍAS PROFESIONALES	PRIMA ANUAL	PRIMA POR DÍA TRABAJADO
Jefe/a de Sección	1.962,62	8,11
Jefe/a de Negociado	1.875,50	7,75
Oficial Administrativo/a	1.778,70	7,35
Auxiliar Administrativo/a	1.514,92	6,26
Analista	1.798,06	7,43
Programador/a	1.691,58	6,99
Técnico/a de Redes Locales	1.662,54	6,87
Programador/a Ayudante	1.660,12	6,86
Operador/a de Ordenadores	1.638,34	6,77
Especialista Informático	1.597,20	6,60
Diplomado/a Universitario/a en Enfermería	1.684,32	6,96
Auxiliar Técnico	1.565,74	6,47
Especialista Técnico	1.507,66	6,23

**4.5.4. Primas de Actividad del Personal del Servicio de Apoyo al Control de Estacionamiento Regulado (SACE).**

La cuantía diaria está calculada para 236,5 días trabajados al año, incluidos los que le hubiera correspondido trabajar en vacaciones.

CATEGORÍAS PROFESIONALES	PRIMA ANUAL	PRIMA POR DÍA TRABAJADO
Jefe/a de Operaciones	2.286,96	9,67
Subjefe/a de Área	2.213,64	9,36
Inspector/a del S.A.C.E.	2.130,87	9,01
Controlador/a de Carril-bus	1.508,87	6,38
Agente Administrativo	1.499,41	6,34

**4.5.5. Primas de Actividad del Personal del Servicio de Atención Móvil (SAM).**

La cuantía diaria está calculada para 236,5 días trabajados al año, incluidos los que le hubiera correspondido trabajar en vacaciones.

CATEGORÍAS PROFESIONALES	PRIMA ANUAL	PRIMA POR DÍA TRABAJADO
Jefe/a de Operaciones	2.286,96	9,67
Subjefe/a de Área	2.213,64	9,36
Inspector/a del SAM	2.168,71	9,17
Agente del SAM	1.527,79	6,46

**4.5.6. Primas de Actividad del Personal de Movilidad.**

La cuantía diaria está calculada para 236,5 días trabajados al año, incluidos los que le hubiera correspondido trabajar en vacaciones.

CATEGORÍAS PROFESIONALES	PRIMA ANUAL	PRIMA POR DÍA TRABAJADO
Responsable de Base	2.208,91	9,34
Conductor/a de Grúas	2.081,20	8,80
Gestor/a de Flota	1.499,41	6,34
Gestor/a de Aparcamiento	1.149,39	4,86
Agente de Base	1.463,94	6,19
Operador/a de Primera	1.180,14	4,99
Operador/a de Servicio (a extinguir)	1.090,27	4,61

**4.5.7. Primas de Actividad del Personal Subalterno y otros Operarios.**

La cuantía diaria está calculada para 236,5 días trabajados al año, incluidos los que le hubiera correspondido trabajar en vacaciones.

CATEGORÍAS PROFESIONALES	PRIMA ANUAL	PRIMA POR DÍA TRABAJADO
Conserje de Primera	1.537,25	6,50
Operario/a adaptado/a	2.081,20	8,80
Conserje de Segunda	1.213,25	5,13
Agente Auxiliar	1.374,07	5,81
Agente Especialista	1.125,74	4,76
Limpiador/a	1.095,00	4,63

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

La cuantía diaria está calculada para 236,5 días trabajados al año, incluidos los que le hubiera correspondido trabajar en vacaciones.

CATEGORÍAS PROFESIONALES	PRIMA ANUAL	PRIMA POR DÍA TRABAJADO
Jefe/a de Equipo Bicimad (a extinguir)	2.159,25	9,13
Operador/a de Primera Bicimad (a extinguir)	1.180,14	4,99
Operador/a de Servicio Bicimad (a extinguir)	1.090,27	4,61

**4.5.9. Primas de Actividad del Personal de Teleférico.**

La cuantía diaria está calculada para 236,5 días trabajados al año, incluidos los que le hubiera correspondido trabajar en vacaciones.

CATEGORÍAS PROFESIONALES	PRIMA ANUAL	PRIMA POR DÍA TRABAJADO
Operador de Servicio Teleférico (a extinguir)	1.090,27	4,61

**4.6. Complemento de destino.** Para las categorías que se relacionan, a partir del 1 de enero de 2024, 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.

Para el año 2027 las cuantías diarias se calcularán en base a los nuevos sistemas de libranza que se implanten.

CATEGORÍAS PROFESIONALES	PRIMA ANUAL	PRIMA POR DÍA TRABAJADO
Conductor/a en misiones de Agente Único	3.452,90	14,60
Operario/a Adaptado/a	3.452,90	14,60
Conductor/a en misiones de vehículos articulados y Personal asignado al puesto de trabajo de grúas de Asistencia en Ruta a autobuses de la EMT.	1.085,54	4,59
Agentes Auxiliares, y demás personal con otras categorías profesionales, que realice las funciones en Atención al Cliente descritas en el punto 1.1 Normativa del Servicio de Atención al Cliente	946,00	4,00
Auxiliares de Movimiento en Centros de Operaciones	288,53	1,22

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

El personal de Conductores/as de autobuses con servicio en línea, el de 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 las siguientes cantidades por cada traslado de Centro:

- **14,34 €/día** traslado estación.

Existe una Lista Viva de traslados con carácter voluntario en cada Centro de Operaciones.

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) del personal incluido 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 todo el personal adscrito a 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 estos 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 el personal de conductores/as del Centro.

La cantidad a abonar a partir del octavo traslado de Centro forzoso en el año natural ascenderá, en 2024, a **23,65 €/traslado**. En 2025 se aplicará el incremento que marque la LPGE. A partir del 01 de enero de 2026, la cantidad a abonar a partir del octavo traslado forzoso en el año natural ascenderá al doble de la cuantía que por día de traslado de Centro se establezca para los siete primeros traslados.

Aquellos traslados de centro que se realicen de forma voluntaria se abonarán, en su caso, y se contabilizarán de la siguiente forma:

- En caso de que la persona trabajadora 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 la persona trabajadora 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/as de autobuses con servicio en línea, al de Auxiliares de Movimiento, al de Responsables de Base y al de Gestores/as de Aparcamiento, que con carácter eventual les sea cambiada su prestación de mañana a tarde o del turno de mañana o tarde al de noche, y al del personal de Atención al Cliente adscrito al servicio de atención telefónica o presencial, únicamente cuando pase del turno de tarde al de noche, percibirá las siguientes cantidades:

- **13,23 €/día** cambio prestación.

Existe una Lista Viva de cambios de prestación con carácter voluntario en cada Centro de Operaciones.

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 aquellas personas trabajadoras incluidas 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 todas las personas trabajadoras 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 estos cada 10 (diez) semanas del que se informará a la representación social finalizado este período.

En el caso en el que de forma justificada se requiera en alguno de los departamentos 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 las personas trabajadoras de cada departamento.

La cantidad a abonar a partir del séptimo cambio de prestación en el año natural ascenderá, en 2024, a **23,65 € por cambio**. En 2025 se aplicará el incremento que marque la LPGE. A partir del 01 de enero de 2026, la cantidad a abonar a partir del séptimo traslado forzoso en el año natural ascenderá al doble de la cuantía que por día de Cambio de Prestación se establezca para los seis primeros traslados.

Aquellos cambios de prestación que se realicen de forma voluntaria se abonarán, en su caso, y se contabilizarán de la siguiente forma:

- En caso de que la persona trabajadora 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 la persona trabajadora 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 cambio ni el mismo será contabilizado.

**4.7. Quebranto de moneda.** El importe a acreditar por quebranto de moneda, en los casos que proceda, será el siguiente:

CATEGORÍA PROFESIONAL	Euros/día
Conductor/a de autobús- Agente Único	0,54
Agente de Recaudación	1,12
Agente de Base	1,12
M. Auxiliar Administrativo/a en Caja	1,12
Personal cobros (SAC)*	0,54
CATEGORÍA PROFESIONAL	Euros/mes
Pagadores de Caja	22,77

(\* Personal del SAC, incluido en la Normativa del SAC, que realice funciones de atención telefónica y/o presencial en oficina.

#### 4.7.1. Plus de Caja.

El personal de EMT adscrito al Servicio de Aparcamientos, que sea destinado a realizar funciones de Operador/a de Servicio o la de Operador/a de Primera, percibirá la cantidad de **6,45 €/día trabajado (1.296,45 euros/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 Dirección de Movilidad". La cuantía diaria está calculada para 201 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 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).

#### 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) se primará para los años de vigencia del Convenio con las siguientes cantidades.

	2024	2025	2026	2027
<b>Laborables</b>				
Hasta una hora	7,14 €	7,50 €	7,95 €	8,51 €
Cada media hora más	2,93 €	3,08 €	3,26 €	3,49 €
<b>Sábados:</b>				
Hasta una hora	7,50 €	7,87 €	8,35 €	8,93 €
Cada media hora más	3,27 €	3,43 €	3,63 €	3,89 €
<b>Festivos:</b>				
Hasta una hora	11,97 €	12,57 €	13,32 €	14,26 €
Cada media hora más	5,28 €	5,55 €	5,88 €	6,29 €

Para la **contabilización del tiempo partido** de los turnos que tengan esta condición, cuando pase un minuto de la fracción de hora, se abonará media hora más, y por cada minuto que pase de cada una de las fracciones de medias horas sucesivas, se abonará media hora más por cada una de ellas. A modo de ejemplo, un turno partido de 2 horas y un minuto cobraría una hora y tres medias horas de turno partido.

**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) se primará para los años de vigencia del Convenio con las siguientes cantidades.

	2024	2025	2026	2027
<b>Laborables</b>				
Hasta una hora	7,82 €	8,21 €	8,70 €	9,31 €
Cada media hora más	3,90 €	4,10 €	4,34 €	4,64 €
<b>Sábados</b>				
Hasta una hora	8,48 €	8,90 €	9,43 €	10,09 €
Cada media hora más	4,57 €	4,79 €	5,08 €	5,44 €

A estos efectos, tiene la consideración de Turno Mixto todo turno partido que, comenzando antes de las 13:00 horas finalice después de las 16:30 horas.

La contabilización del turno mixto se realizará en las mismas condiciones en las que se aplica al Turno Partido.

**4.9. Entrega de Recaudación.** Por el concepto de prima por entrega de recaudación a aquel personal de conductores/as agente único que comiencen y terminen su servicio en la calle, se les acreditarán **1,91 €**, 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.

**a) IMPORTE EXCLUIDA ANTIGÜEDAD HORA EXTRA:**

CATEGORÍAS	HORAS EXTRAS VOLUNTARIAS, HORASESTRUCTURALES Y HORAS COMPLEMENTARIAS VOLUNTARIAS
Analista	25,19
Jefe/a de Sección	25,19
Inspector/a Principal	21,35
Programador/a	23,35
Jefe/a de Negociado	23,35
Auxiliar Técnico	22,42
Operador/a de Ordenadores	22,42
Maestro/a de Taller	22,42
Especialista Informático	21,15
Jefe/a de Estación	19,09
Jefe/a de Operaciones	19,09
Jefe/a de Operaciones SAM	18,98
Encargado/a General de Almacén	18,98
Oficial Administrativo/a	21,15
Contraмаestre	20,60
Técnico/a de Redes Locales	22,88
Subjefe/a de Estación	18,34
Subjefe de Área	18,34
Conserje de Primera	18,18
Programador/a Ayudante	22,88
Jefe/a de Equipo	17,87
Encargado/a de Almacén	17,78
Inspector/a del SAM	17,87
Inspector/a	17,87
Responsable de Base	18,34
Jefe/a de Equipo Bicimad	17,87
Inspector/a del S.A.C.E.	17,87
Conductor/a de Autobuses	17,55
Conductor/a Auxiliar de Estación	17,55
Operador/a de Primera	15,16
Operador/a de Servicios	14,01
Oficial de Taller	17,55
Auxiliar Administrativo/a	19,26
Agente de Recaudación	17,55
Gestor/a de Flota	16,71
Oficial Reprografía	17,23
Oficial de Almacén	17,23
Conductor/a de Servicio	17,23
Conserje de Segunda	16,91
Conductor/a de Grúas	17,55
Especialista Técnico	16,97
Oficial Ayudante	16,97
Agente Auxiliar	16,71
Ayudante Reprografía	16,71
Auxiliar de Movimiento	16,71
Agente Especialista	16,71
Controlador/a de Carril-bus	16,71
Agente Administrativo/a	16,71
Especialista	16,29
Limpiador/a	16,29
Especialista Limpieza	16,29
Agente del SAM	16,71
Operador/a de Primera Bicimad	15,16
Operador/a de Servicio Bicimad	14,01
Gestor/a de Aparcamiento	16,71
Agente de Base	16,43
Operario/a Adaptado/a	17,55
Operador/a Servicio Teleférico	14,01

**b) IMPORTE CORRESPONDIENTE A LA ANTIGÜEDAD HORA EXTRA:**

	POR CADA AÑO DE ANTIGÜEDAD HASTA CINCO	POR CADA AÑO DE ANTIGÜEDAD QUE EXCEDA DE CINCO
CATEGORIA	EUROS / HORA EXTRA	EUROS/HORA EXTRA
Grupo I y II	0,38	0,13
Resto de Grupos	0,34	0,12

Para las personas trabajadoras encuadradas en el Grupo VII, la cuantía a percibir por hora extra, excluida la antigüedad, será la siguiente:

GRUPO VII	
Subgrupo A	
Personal de Administración y Aparcamientos	HORAS EXTRAS VOLUNTARIAS, HORAS ESTRUCTURALES Y HORAS COMPLEMENTARIAS VOLUNTARIAS
M. Jefe/a de Sección	25,19
M. Jefe/a de Negociado	23,35
M. Técnico/a habilitado de transportes	23,35
Personal de Administración y Aparcamientos	HORAS EXTRAS VOLUNTARIAS, HORAS ESTRUCTURALES Y HORAS COMPLEMENTARIAS VOLUNTARIAS
M. Titulado/a Grado Medio/Tco/a. Programador/a	21,15
M. Oficial Administrativo/a	21,15
M. Secretario/a de Dirección	21,15
M. Administrativo/a	16,97
M. Auxiliar Administrativo/a	16,29
Subgrupo B	
Personal de Operaciones, Bases y Aparcamientos	HORAS EXTRAS VOLUNTARIAS, HORAS ESTRUCTURALES Y HORAS COMPLEMENTARIAS VOLUNTARIAS
M. Responsable de base	23,35
M. Conductor/a Especialista	17,55
M. Oficial de Mantenimiento	17,55
M. Conductor/a Especialista Adaptado/a	16,68
M. Ayudante Mantenimiento	16,97
M. Gestor/a de Flota	16,97
M. Auxiliar Administrativo/a Caja	16,29

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

	POR CADA TRIENIO DE ANTIGÜEDAD HASTA DOS	POR CADA TRIENIO DE ANTIGÜEDAD QUE EXCEDA DE DOS
CATEGORIA	EUROS / HORA EXTRA	EUROS/HORA EXTRA
Grupo VII	1,00	0,42

**Contabilización de las horas extras:** Dentro de cada fracción de la hora extra, desde 11 minutos y hasta 40 minutos de exceso de jornada, se contabilizará media hora extra, y a partir de los 41 minutos de exceso de jornada, se contabilizará una hora extra. A modo de ejemplo, un turno que finalizase 2 horas y 41 minutos más tarde de su hora, cobraría 3 horas extraordinarias.

**4.10.1. Horas Extraordinarias por fuerza mayor:**

La cuantía a percibir por las horas extraordinarias que se realicen por causa de fuerza mayor será la misma que la establecida para las horas estructurales.

**4.11. Plus de Mando.**

Al personal de las categorías profesionales que se indica en la siguiente tabla, que tenga, además de personal a sus órdenes, la responsabilidad funcional del grupo laboral, se le abonará por dicho concepto **1.764,29 €/año**, equivalentes a **7,46 €** por día trabajado, en las mismas condiciones que la actual prima de actividad:

GRUPO	SUBGRUPO	CATEGORIA
I	C	Maestro/a de Taller – Contraмаestre
I	D	Analista – Programador/a
II	A	Jefe/a de Sección – Jefe/a de Negociado
III	A	Inspector/a Principal – Jefe/a de Estación – Subjefe/a de Estación- Inspector/a
IV	A	Jefe/a de Equipo
IV	A	Encargado/a General de Almacén – Encargado/a de Almacén
V	A	Jefe/a de Operaciones – Subjefe/a de Área – Inspector/a SACE – Inspector/a SAM
V	B	Responsable de Base – Gestor/a de Aparcamiento – Gestor/a de Flota*
VI	-	Conserje de Primera – Conserje de Segunda
VIII	-	Jefe/a de Equipo de Bicimad

(\*) El personal de la categoría profesional de Gestor/a de Flota comenzará a percibir el Plus de Mando a partir del mes siguiente al de la firma del presente Convenio.

**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) Aquella persona trabajadora 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 de la persona trabajadora (cuantía fijada en el punto 4.13.2).
- c) Si la Empresa señalase día libre en una fiesta abonable en que no correspondiese librar, vendrá obligada a abonar el importe correspondiente a un día libre ordinario.

Además, al personal 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/as de autobuses en línea y en el caso de que los días libres adicionales generados por acumulación de minutos no sean disfrutados por la persona trabajadora, la Empresa le abonará por este concepto la cantidad de **131,68 €** 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 a la persona trabajadora.

**4.13.2. Otros libres adicionales.**

Aquella persona trabajadora 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 la persona trabajadora siempre que no sobrepase el tres por ciento por departamento y categoría profesional, pudiendo optarse por que le sea abonada la cantidad de **126,42 €**, 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 a la persona trabajadora.

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.

#### 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 hora nocturna, para cada uno de los años de vigencia del Convenio, será la siguiente:

	2024	2025	2026	2027
Por hora nocturna trabajada	3,00 €/hora	3,20 €/hora	3,50 €/hora	3,75 €/hora

**Contabilización del tiempo de nocturnidad:** En 2024 la contabilización del tiempo de nocturnidad se realizará de la forma indicada en el punto 2 del orden del día del Acta de la Comisión Paritaria de Seguimiento de Convenio de fecha 16/02/2022.

A partir de 2025, la contabilización se realizará de la siguiente forma: dentro de cada fracción de la hora nocturna, pasando de 5 minutos hasta 35 minutos de nocturnidad se contabilizará media hora nocturna, y a partir de los 36 minutos de nocturnidad se contabilizará una hora nocturna. A modo de ejemplo, un turno que finaliza a las 01:06 horas, cobraría tres horas y media de nocturnidad.

Toda persona trabajadora 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/as con servicio 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 **0,99 €** por día realmente trabajado en dicha situación.

#### 4.16. Plus de conducción.

Aquel personal que además de realizar las funciones de vigilancia de carril bus o de atención móvil al cliente, haya sido designado por la Empresa como disponibles para la conducción del vehículo que se les asigne, percibirán un plus por importe de **4,37 €** 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 siguiente relación de colectivos:

Controlador/a Carril-Bus	Conductor/a Camión Separadores Carril-Bus
Agente del SAM	Gestor/a de Aparcamiento
Inspector/a de Móviles	Auxiliar Técnico/a Mantenimiento Instalaciones
Inspector/a de Seguridad	Instalaciones y Servicios
Bicimad: Personal de Redistribución y Mantenimiento	Administración General (Agentes Auxiliares)
Coordinación Gerencia (Agente Auxiliar)	Personal Soporte Técnico de la División de Infraestructuras Tecnológicas
Personal de la División de Proyectos de Tecnología adscritos al Servicio de Gestión de Proyectos Tecnológicos**	Jefes de Equipo de BiciMad

(\*\*) Va referido a dos trabajadores de esta División, un Programador y un Técnico de Redes, que realizan su trabajo desarrollando conducción de vehículos.

#### 4.17. Complemento por mejora del absentismo/Prima Anual de Productividad.

El **Complemento de Mejora del Absentismo** se abonará en la nómina correspondiente al mes de septiembre de 2024, y su devengo se realizará en las mismas condiciones que las establecidas en el Punto 4.17 del Convenio Colectivo EMT 2021-2023, teniendo en cuenta lo establecido en la Comisión Paritaria de fecha 16/02/2022 en relación con el permiso de lactancia.

El personal encuadrado en el Grupo VII percibirá en 2024 este Complemento por Mejora de Absentismo en una cuantía conforme a lo establecido en el punto 17.19 del presente Convenio.

La cuantía a percibir en septiembre de 2024 será la siguiente:

- Parte Fija: **245,43 €**
- Parte Variable: **446,46 €**

Este Complemento de Mejora de Absentismo desaparecerá como tal a partir de su devengo y abono en 2024. A partir de 2025, se crea la denominada **Prima Anual de Productividad**, cuya regulación y condiciones de devengo serán las siguientes:

#### Prima Anual de Productividad.

La persona trabajadora percibirá en concepto de productividad una Prima de **2.325 €** en 2025 en caso de alcanzarse el cumplimiento del 75% de los objetivos señalados en la "Carta de Servicios del Transporte en Autobús Urbano". Al importe máximo establecido le será de aplicación, en los sucesivos años, la correspondiente actualización retributiva que fijen las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado (LPGE).

El devengo de esta Prima se realizará por el período comprendido entre el 1 de septiembre del año anterior al que se cobra y el 31 de agosto de este último, y su cuantía, que se abonará con la nómina de septiembre de cada año, se calculará en proporción a los días trabajados durante el período de devengo, considerándose como días trabajados los de vacaciones, libres, enfermedades, accidentes, permisos retribuidos y festivos abonables no trabajados.

Se negociará anualmente con el Comité de Empresa a través de la Comisión Paritaria de Seguimiento de Convenio el pago de la productividad asignada.

Esta Prima se abonará en las condiciones estipuladas y en términos homogéneos, y será revisada periódicamente por la Comisión Paritaria para evaluar su efectividad y, si fuese necesario, se modificarán los términos para adaptarla a las nuevas condiciones de trabajo o mercado.

**NOTA:** Dado que esta Prima proviene de aglutinar el concepto salarial variable "Plus de Asistencia" y la parte variable del "Complemento de Mejora de Absentismo" (ambos conceptos retributivos desaparecen a partir de 2025), el personal procedente de Madrid-Movilidad con categoría "M." del Grupo VII, que no percibe el Plus de Asistencia, ajustará sus retribuciones minorando estas en la cuantía que corresponda, cuantía que se contiene en esta nueva Prima Anual de Productividad.

#### 4.18. Refuerzo del Servicio Nocturno.

El personal de conductores/as de autobuses adscritas 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 dicho acuerdo 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, percibirá un plus de **21,68 €** brutos por cada día realmente trabajado en viernes, sábado o víspera de festivo.

La cuantía del plus indicado en el párrafo anterior será de **27,09 €** si la plantilla de conducción del Refuerzo del Servicio Nocturno se incrementase. Este incremento, en caso de ser necesario, podrá ser de hasta 25 trabajadores.

Si la persona trabajadora permanece adscrita a este servicio durante un periodo superior a 6 meses, el plus referido en el párrafo anterior pasará a tener un importe de **36,18 €** brutos por día realmente trabajado en viernes, sábado o víspera de festivo.

**4.18.1. Calidad de Libranza. Turno de Noche Personal Servicios de Movilidad.**

El personal de Agentes de Base, Gestores/as de Flota y Conductores/as de Grúas-Movilidad con sistema de libres del Turno de Noche que devengan el Plus por calidad de libranza, percibirán por este concepto la cuantía de **21,42 €**.

**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 el personal de los distintos grupos profesionales de la Empresa y en las condiciones que se describen a continuación, será de 1.598,40 horas en 2024, que disminuirá progresivamente durante la vigencia del Convenio hasta llegar, en 2027, a las 1.553,40 horas de tiempo efectivo de trabajo, de promedio en cómputo anual. Corresponderá al ámbito de la Comisión de Coordinación las posibles modificaciones que, en cada caso, pudieran introducirse respecto de la duración de la jornada anual y diaria y de los sistemas de libranza ya establecidos para los distintos colectivos de la Empresa y que se relacionan en los siguientes apartados de este Capítulo.

La duración de la jornada laboral en cómputo anual -365 días- durante la vigencia del presente Convenio, será el resultado de la aplicación de los Sistemas de Libranza que en la actualidad se asigna a los diferentes colectivos de la Empresa, ajustándose, en su caso, la jornada diaria para cada uno de los colectivos para alcanzar en 2027 una duración de trabajo efectivo de promedio, en cómputo anual, equivalente a 1.553,40 horas anuales, consistente en el cálculo de la diferencia por cada uno de los colectivos, entre las horas efectivamente trabajadas por aplicación de su Sistema de Libranza y la jornada a realizar de promedio anual.

La duración promedio diaria 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 en las que, por razones de servicio, se haga necesario la adaptación de esta a otra duración distinta, cuyo calendario laboral se adaptará para alcanzar la duración total de las jornadas anuales.

En el año 2027, se adaptarán los sistemas de libranza de los distintos colectivos con el fin de que incluyan en sus ciclos el número de libres acordados (ver Punto 7.1.b del presente Convenio) para alcanzar la jornada anual, antes indicada, de 1.553,40 horas.

**5.2. JORNADA DIARIA Y SISTEMAS DE LIBRANZA.****5.2.1. Grupos I y II y Personal técnico y administrativo Grupo VII.****• Jornada diaria.**

La jornada de trabajo diaria de estos colectivos será, en 2024, de siete horas y dieciséis minutos. Los 4 minutos de exceso realizados sobre la jornada diaria, en cómputo anual, serán compensados con la generación de dos libres adicionales en 2024, para su disfrute.

A partir de la firma del Convenio, la jornada diaria será de siete horas y doce minutos, sin perjuicio de los ajustes de jornada diaria que puedan ser acordadas por ambas Partes durante la vigencia del Convenio con el fin de adaptarla a la jornada anual indicada en el punto 5.1 del presente Convenio.

**• Sistema de Libranza.**

El personal de los Grupos I y II (a excepción de Maestros/as de Taller y Contramaestres) y el Personal Técnico y Administrativo del Grupo VII, librarán todos los sábados y domingos de cada semana, sin perjuicio de los turnos de guardia que se establezcan.

Este personal disfrutará de un puente al año en la fecha que fije la Empresa. Este libre podrá cambiarse por un libre a disfrutar en período de prestaciones de jubilación parcial, en cuyo caso la Empresa le generará uno más para descontar en ese período de prestaciones.

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

El personal de los Grupos I y II y el de las categorías profesionales de Oficial de Reprografía, Ayudante de Reprografía 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, librará 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 su periodo vacacional están comprendidos uno o los dos días referidos.

### 5.2.2. Personal directamente vinculado a Operaciones.

#### A.- Conductores/as con servicio en línea.

- **Jornada diaria.**

La duración media de la jornada diaria será de siete horas y treinta minutos. La duración del turno seguido será de siete horas de tiempo efectivo de trabajo, excluido el descanso preceptivo del ET, artículo 34.4, y del RD 902/2007. La duración de la jornada máxima diaria no podrá superar las siete horas y cuarenta minutos para los turnos partidos y siete horas y veinticinco minutos para los turnos seguidos, quedando incluido en este tope el tiempo trabajado por acumulación de minutos.

- **Sistema de Libranza.**

Para el personal de conductores/as con servicio en línea se establecen los siguientes tipos de sistemas de libranza:

- a) Conductores/as con servicio en línea con sistema de libranza estándar: librarán en una rotación de 40 semanas, librando el 60 % en domingo, el 50 % en sábado, el 22,5 % de lunes a jueves y el 20 % en viernes.
- b) Conductores/as con turno fijo en las Líneas del Servicio Nocturno: librarán en una rotación de 40 semanas, librando el 60 % en sábado, el 50 % en viernes, el 20 % en jueves y el 22,5 % de domingo a miércoles.
- c) Conductores/as con turno fijo en las Líneas Universitarias: librarán en una rotación de 20 semanas, librando el 100 % de sábados y domingos, el lunes-martes de la semana uno y el miércoles jueves de la semana once.
- d) Conductores/as del Refuerzo del Servicio Nocturno: librarán en una rotación de 40 semanas, librando el 100 % en domingo, el 5 % en viernes y sábado y el 27,5 % de lunes a jueves.

Al personal adscrito al Refuerzo del Servicio Nocturno cuyo libre en «viernes-sábado» coincida con su período vacacional, se le cambiará esta libranza por otro «viernes-sábado» fuera de ese período de vacaciones. Esta condición se aplicará siempre que sean los dos días libres (viernes-sábado) los que coincidan a la vez con el período de vacación, no aplicándose, por tanto, cuando solo coincida uno de los dos.

En los sábados y domingos del período de verano (julio, agosto y septiembre) se les modificará, por una sola vez a cada agente, la libranza del grupo en una de las semanas que le corresponde librar solo en sábado y domingo (sin otra libranza programada en viernes y lunes-martes), 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, estableciéndose las siguientes pautas:

- La adjudicación de los cambios realizados a las personas trabajadoras se hará conforme a los criterios pactados en la distribución, de forma que cada año se comience la asignación del cambio por el personal de conductores/as que lleven más años sin realizarles dicho cambio de día libre de manera forzosa.
- En aquellos casos en los que le sea cambiado a la persona trabajadora 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 la persona trabajadora en el período de verano, salvo que por acuerdo entre esta 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 una tercera persona trabajadora, 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 personas voluntarias para trabajar el sábado o domingo de cualquier semana del período de verano en aquellas semanas que no libren en una de las semanas que le corresponde librar solo en sábado y domingo (sin otra libranza programada en viernes y lunes-martes), trasladando el libre al período de invierno. A este personal se les podrá cambiar igualmente, por una sola vez, la libranza que le corresponda solo en sábado y domingo (sin otra libranza programada en viernes y lunes-martes) del ciclo de libranza actual que les hubiese correspondido librar según lo establecido anteriormente.

Las retribuciones a percibir según el tipo de cambio de libre que se lleve a cabo serán las siguientes:

Concepto	2024	2025	2026	2027
Cambio voluntario a invierno	110 €	115 €	120 €	130 €
Cambio forzoso a invierno	90 €	90 €	90 €	90 €
Cambio forzoso a la misma semana o a otra semana del verano	40 €	40 €	40 €	40 €

### B) Otras categorías vinculadas directamente a la Servicios de Transporte.

#### • Jornada diaria.

Para el resto de los colectivos vinculados directamente a Operaciones, la duración media de la jornada diaria será de siete horas y treinta minutos, sin perjuicio de otra duración de las jornadas medias diarias que puedan establecerse por la Comisión Paritaria, para aquellas unidades organizativas que, por razones de servicio, se haga necesario la adaptación de esta a otra duración distinta y cuyo calendario laboral se adaptará para alcanzar la duración total de las jornadas anuales.

#### • Sistema de Libranza.

El personal de Inspectores/as, Subjefes/as y Auxiliares de Movimiento, librarán en una rotación de 50 semanas, librando el 60 % en domingo, el 50 % en sábado y el 22 % de lunes a viernes.

Para el personal de Inspección de los Departamentos de Planificación, Programación y Coordinación-Supervisión, el sistema de libranza a aplicar será el establecido en la Comisión de Coordinación de fecha 27/12/2019.

El personal de Inspectores/as en la Agencia Central de Recaudación tendrá un sistema de libranza como es establecido para el personal de conductores con turno fijo en las Líneas Universitarias.

El personal de Agentes de Recaudación librarán en un ciclo de 40 semanas, librando el 100 % de los sábados y domingos y el jueves-viernes de la primera y la decimoprimer semana.

#### 5.2.3. Personal de Talleres y Almacenes.

La jornada diaria y 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 un sistema de libres de 15 semanas, librando el 100 % en sábados y domingos, el lunes-martes de la primera semana y el viernes de la octava semana.

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

**a.1. Horario turno de trabajo.**

De 06:45 horas a 14:15 horas.

**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 de fecha 7 de junio de 2019, 21 de junio de 2019 y 18 de octubre de 2019 y en la Comisión de Coordinación de fecha 27 de diciembre de 2019, así como a los cambios que en ella se operen, acordados y aprobados a través de la Comisión de Talleres.

**b.1. Horarios turnos de trabajo:**

TURNO		HORARIO DE ENTRADA	HORARIO DE SALIDA
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.
Tarde	1	15 h. 00 m.	22 h. 30 m.
Noche	1	22 h. 20 m.	05 h. 50 m.

(\*) Turno a extinguir, conforme a lo establecido en la Normativa 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 de fecha 21 de junio de 2019, 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.

**c.1. Horarios turnos de trabajo:**

TURNO		HORARIO DE ENTRADA	HORARIO DE SALIDA
Tarde Noche 1*		17:30 horas	01:00 horas
	Opción tarde**	15:00 horas	22:30 horas
Tarde Noche 2		20:30 horas	04:00 horas
	Opción Noche***	22:20 horas	05:50 horas

(\*) **Tarde-Noche 1:** Dependiendo del Centro de Operaciones, este horario podrá variar, previo acuerdo de la Comisión de Talleres, para acomodarlo a la frecuencia de encierro de autobuses.

(\*\*) **Opción tarde:** Los fines de semana su horario será el de Tarde-Noche 1.

(\*\*\*) **Opción noche:** Los fines de semana su horario será el de Tarde-Noche 2.

**d) Instalaciones y Servicios.**

El personal de Instalaciones y Servicios libranza en un sistema de libres con ciclos de 15 semanas, libranza el 100 % en sábados y domingos, el lunes-martes de la primera semana y el viernes de la octava semana.

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

**d.1. Horario turno de trabajo.**

De 6:45 horas a 14:15 horas.

**e) Grúas. (Asistencia en ruta).**

Para el sistema de libranza, se estará a lo establecido en la Comisión de Talleres de fecha 21 de junio de 2019, 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 este sistema de libranza será de siete horas y cuarenta y dos minutos, conforme a lo acordado en la Comisión de Talleres de fecha 1 de octubre de 2018.

**5.2.3.1. 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 de este 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.

**5.2.3.2. Tratamiento Faltas de Puntualidad.**

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

**5.2.4. Servicio de Apoyo al Control de Estacionamiento (SACE).**

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.

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

El personal adscrito al control y vigilancia de carril bus con turno seguido, se distribuirá con el criterio de que el 50% esté en turno de Mañana y el otro 50% en el de Tarde. Librarán en un sistema de libres con ciclos de 15 semanas, librando el 100 % de los sábados y domingos, el lunes de la primera semana y el jueves-viernes de la octava semana.

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.

En cuanto a la duración de los horarios para el personal adscrito al Servicio de Apoyo al Control de Estacionamiento (SACE), se mantendrán en vigor los acuerdos alcanzados en la Comisión de Coordinación de fecha 19 de diciembre de 2003.

### **5.2.5. Servicio de Atención Móvil (D.A.C.E. y D.A.C.C.).**

El personal de Inspectores/as, Inspectores/as del SAM y Agentes del SAM adscritos al Departamento de Atención a Colectivos y Eventos (DACE) o al Departamento de Atención al Cliente en Calle (DACC) librarán en un sistema de libres con ciclos de 15 semanas, librando el 80 % de los sábados y domingos, el lunes-martes-miércoles-jueves de la quinta semana; el martes-miércoles de la décima semana; viernes de la decimoprimera semana y el jueves-viernes de la decimoquinta semana.

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

En los casos en los que por necesidades del servicio se precise disponer en fin de semana de un número de personas trabajadoras superior al 20%, las necesidades de plantilla que se produzcan se cubrirán con el número de personas trabajadoras precisas, 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 todas las personas trabajadoras adscritas al SAM.

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

#### **5.2.5.1. Horarios de los turnos de trabajo.**

En función de las necesidades del servicio que se fijarán en la Comisión correspondiente, la plantilla tendrá los siguientes horarios:

- Turno de mañana: 7:00 horas a 14:30 horas.
- Turno de tarde: 14:00 horas a 21:30 horas.
- Turno de noche: 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 personal técnico y administrativo.**

#### **5.2.6.1. Jornada diaria.**

La duración de la jornada laboral diaria y los cuadrantes de trabajo del personal perteneciente a este Grupo, serán los establecidos en la Comisión de Servicios de Movilidad de fechas: 11 de octubre de 2019, 18 de diciembre de 2019, 19 de diciembre de 2019 y 20 de diciembre de 2019, y/o en las Normativas específicas de cada uno de los colectivos que componen la Dirección de Movilidad.

#### **5.2.6.2. Sistemas de Libranza.**

Los sistemas de libranza del personal perteneciente a este Grupo serán los establecidos en la Comisión de Servicios de Movilidad de fechas: 11 de octubre de 2019, 18 de diciembre, de 2019, 19 de diciembre de 2019 y 20 de diciembre de 2019, y/o en las Normativas específicas de cada uno de los colectivos que componen la Dirección de Movilidad.

### **5.2.7. Personal del Servicio Bicimad y Servicio de Aparcamientos.**

#### **5.2.7.1. Operadores de Primera y Operadores de Servicio adscritos a las secciones de Mantenimiento de Estaciones, Mantenimiento de Bicicletas y Redistribución de BiciMad:**

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.

El personal del turno de Noche encuadrado en estos colectivos librará 22 días en ciclos de 10 semanas, conforme al reparto de libres establecido en la Comisión Paritaria de fecha 14 de enero de 2025.

La duración media de la jornada diaria para el personal con jornada completa será de 7 horas 30 minutos.

#### **5.2.7.2. Operadores/as de Primera y Operadores/as de Servicio adscritos a Soporte Técnico-Atención al Cliente y Personal de Almacén.**

El personal de Almacén 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.

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

El personal de Soporte Técnico encuadrado en este colectivo librará 20 días en ciclos de 8 semanas, con la rotación lunes-martes; miércoles-jueves; viernes-sábado-domingo; sábado-domingo, añadiendo un jueves en la 3ª semana y un miércoles en las 5ª semana.

La duración media de la jornada diaria para el personal con jornada completa será de ocho horas.

#### **5.2.7.3. Jefe/a de Equipo adscrito al Servicio de Bicimad.**

La duración media de la jornada diaria para el personal de esta categoría profesional será de siete horas y cuarenta y dos minutos. A partir de la firma del Convenio, la jornada diaria será de ocho horas.

El personal adscrito a esta categoría profesional librará conforme a lo establecido en la Comisión de Coordinación de fecha 23 de agosto de 2019. A partir de la firma del Convenio la libranza de este colectivo será la acordada en la Comisión Paritaria de fecha 14 de enero de 2025.

#### **5.2.7.4. Operador/a de Primera adscrito al Servicio de Aparcamientos.**

La duración media de la jornada diaria para el personal con jornada completa será de ocho horas.

A partir de la firma del Convenio, el personal de este colectivo librará 50 días en ciclos de 20 semanas, librando el 55 % de los domingos, el 50 % de los sábados, el 30 % de los lunes, martes, miércoles y jueves y el 25 % de los viernes, conforme a lo establecido en la Comisión Paritaria de fecha 14 de enero de 2025.

#### **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.

#### **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 al personal de EMT viene motivado por el cambio en las condiciones laborales de las personas trabajadoras debido a la adaptación a otros puestos de trabajo y, por tanto, al cambio del sistema de libranza que tuviese cada persona trabajadora 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 1.598,40 horas anuales.

Dadas las especiales características que la organización del servicio público de transporte urbano colectivo comporta para el personal de conductores/as de autobuses con servicio 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 cuarenta 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 86.400 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.

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 tiempo efectivo de trabajo en el cómputo periodificado de las semanas correspondientes a cada sistema de libranza definido, 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 cuarenta semanas, serán compensados con un día de libre adicional para cualquier sistema de libranza de los actualmente vigentes para el personal de conductores/as con servicio 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 de la persona trabajadora 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 persona trabajadora, cuando ésta 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 -excluido el personal de conductores/as con servicio 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 a este personal, 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) Permiso de matrimonio.

Quince días naturales en caso de matrimonio o formalización de la relación a través de la figura de Pareja de Hecho, conforme a lo indicado en los Criterios Generales de aplicación (Punto 5.5.1.1 del presente Convenio). 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) Permiso de nacimiento, adopción y acogimiento de hijas e hijos.

Para los permisos por nacimiento, adopción y acogimiento temporal o permanente, se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores vigente o en otras disposiciones legales y/o convencionales, de aplicación a este respecto.

- 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) Fallecimiento de familiares.

Dos días, que podrán ampliarse hasta tres más cuando la persona trabajadora necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de fallecimiento de familiares de primer y segundo grado de

consanguineidad o afinidad, excepto en los casos de fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho, compañero/a que acredite una convivencia continuada y estable, padre, madre e hijas/os, cuyo permiso tendrá una duración de 4 días, ampliable por necesidad de desplazamiento conforme a los criterios generales de aplicación establecidos al respecto.

**d) Fallecimiento tíos/os carnales.**

Hasta dos días al año, en el caso de fallecimiento de, tíos/as carnales, ampliándose en caso de desplazamiento, según los criterios generales de aplicación en tales supuestos.

**e) Enfermedad o accidente graves, hospitalización, intervención quirúrgica.**

Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

Del listado de las intervenciones descritas a continuación, que requieren reposo domiciliario, la persona trabajadora deberá acreditar fehacientemente la duración de este, solicitando al facultativo correspondiente dicha acreditación. Si no presenta la acreditación de reposo de las intervenciones descritas, el permiso a conceder será de dos días.

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

1. Intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de 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 / Amniocentesis.

**En los casos de enfermedad grave, accidente grave u hospitalización con al menos una noche de pernoctación de cónyuge, pareja de hecho, compañero/a y familiares de primer grado de consanguineidad, se aplicarán 5 días sin necesidad de justificación de reposo domiciliario.**

- Para la definición del concepto de enfermedad grave habrá que estar a las circunstancias de cada caso concreto, estableciéndose como criterio general, además de el de enfermedad grave, el de hospitalización y el de accidente grave, 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, antes indicado, el ingreso domiciliario para cuidados paliativos.
- El disfrute del permiso se llevará a cabo conforme se establece en los Criterios Generales de Aplicación (Punto 5.5.1.1 del presente Convenio).
- 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 la persona trabajadora solicita el permiso pasado 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) Cirugía ambulatoria e intervenciones hospitalarias de día de familiares, que no requieran reposo domiciliario.**

En aquellos supuestos en los que el padre, la madre (o abuelos/as a su cargo por fallecimiento de los padres), hijas/os, cónyuge, pareja de hecho y/o compañero/a que acredite una convivencia continuada y estable, de la persona trabajadora tengan que someterse a una intervención quirúrgica de las denominadas cirugía ambulatoria o intervención hospitalaria de día, que no precisen reposo domiciliario, la persona trabajadora tendrá derecho a un día de permiso retribuido, y ello con la documentación acreditativa del hecho causante. Si en este supuesto se hiciera necesaria la presencia del enfermo en el centro donde fue intervenido al día siguiente de la intervención, el permiso retribuido de un día al que se tiene derecho se podrá disfrutar a elección de la persona trabajadora bien el día de la propia intervención o bien al día siguiente en el que sea necesaria su presencia como acompañante.

**g) Asistencia a centro hospitalario o centro médico por urgencias.**

Si durante la prestación de su jornada de trabajo la persona trabajadora fuese requerido para acompañar a su padre, madre, hijas, 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 la persona trabajadora acompañe a su padre, madre, hijas, hijos, cónyuge y/o compañera/o 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 de la persona trabajadora a un centro hospitalario o centro médico por una urgencia acompañando al padre, la madre, hijas, hijos, cónyuge, pareja de hecho y/o compañera/o acreditada documentalmente la misma, y si la persona trabajadora 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 ocho horas como mínimo, hasta la reincorporación de la persona trabajadora a su puesto de trabajo.

**h) Permiso por cuidado urgente de familiares y convivientes.**

Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en el Convenio Colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la Empresa y la Representación Laboral, aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

**i) Rehabilitación médica en la Seguridad Social o centros concertados.**

En aquellos supuestos en los que la persona trabajadora tenga que acudir a Centros de la Seguridad Social o a aquellos otros en los que se la derive 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) Matrimonio de hijos e hijas.**

Por tiempo de hasta dos días al año en el caso de matrimonio de hijas y/o hijos, ampliándose en caso de desplazamiento, según los criterios generales de aplicación en tales supuestos.

El permiso por matrimonio de hija/o 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) Traslado de domicilio.**

Durante un día por traslado de su domicilio habitual.

**l) Deber inexcusable.**

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.

Desde el 01 de enero de 2024, la asistencia a juicios cuando la persona trabajadora sea citada por la Empresa no supondrá una merma en sus retribuciones y se contabilizará como prestación realizada a todos los efectos.

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 estas.

**m) Derechos educativos generales.**

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) Renovación carné de conducir.**

El personal de conductores/as de autobuses con servicio en línea, en grúas, conductores/as 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 aquel personal que requiera, para la prestación de su servicio habitual y continuado, estar en posesión del carné de conducir.

**ñ) Intervención quirúrgica/Prueba diagnóstica a persona trabajadora.**

En aquellos casos en los que la persona trabajadora tenga que ser sometida 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, Gastroscopia).

- Endoscopias en general.
- Manometría esofágica de 24 horas.
- Phmetría esofágica de 24 horas.
- Biopsias óseas y aquellas que afecten a órganos vitales / Amniocentesis.

**o) Consulta médica.**

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 o hija menor de 6 años, la persona trabajadora podrá disponer para ello de 12 horas/año retribuidas.

Asimismo, la Empresa facilitará a la persona trabajadora el acompañamiento a consulta médica de sus hijas o hijos menores de 12 años, mediante:

1. Cambio de libre.
2. Asignación de libre generado por la persona trabajadora.
3. Cambio de prestación.
4. Cambio de turno.

**p) Asistencia a juicios/Asesoría Jurídica requerido por la Empresa.**

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) Inseminación asistida.**

Dos días de permiso retribuido por año para realización de inseminación asistida, previa justificación.

**r) Acompañamiento familiares pruebas oncológicas o similares.**

Con un máximo de tres días por año, por 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.

**s) Acompañamiento familiares pruebas con sedación.**

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.

**t) Cambios de turno o libre para acompañamiento familiares 1º grado.**

Se facilitarán los cambios de turno o, en su defecto, los cambios de libre que sean precisos para el acompañamiento de padre, madre, cónyuge, pareja de hecho, compañera/o que acredite una convivencia continuada y estable o hijas/os de la persona trabajadora, previa justificación fehaciente de la necesidad.

**5.5.1.1 CRITERIOS GENERALES DE APLICACIÓN.**

1. Los permisos retribuidos que se recogen en los apartados: c), d), e), f), j), ñ), q) y r) de este punto 5.5.1 del Convenio, cuando coincidan con libres, se disfrutarán a continuación de los libres, y en caso de que el permiso se haya empezado a disfrutar en laborable y se tuviera que terminar de disfrutar en libres, se terminará de disfrutar cuando finalicen los libres.

Estos permisos, cuando coincidan, en todo o en parte, con el período vacacional y/o con el permiso por matrimonio y/o con períodos de suspensión del contrato, quedarán subsumidos en éstos.

2. En cuanto al Permiso recogido en el Punto 5.5.1.a) de este Convenio, su inicio se computará el día de la celebración del matrimonio o el de formalización de la Pareja de Hecho, salvo cuando éstas se realicen en día no laborable para la persona trabajadora, en cuyo caso el plazo comenzará a contar desde el primer día laborable.

En el caso de que los días de permiso por matrimonio o formalización de pareja de hecho coincidan, en todo o en parte, con el período vacacional y/o con períodos de suspensión del contrato, el permiso que se pudiera tener por aquella causa quedará subsumido en dichos períodos.

3. En cuanto al permiso establecido en el punto 5.5.1.i), relativo al disfrute de permiso retribuido por asistir a procesos de Rehabilitación médica, se acuerda que, cada seis días de rehabilitación coincidente con día libre, generará un libre adicional, denominado LEU, para su disfrute, con un máximo de dos libres de este tipo por año natural.

4. Los permisos retribuidos del Punto 5.5.1 del Convenio, no recogidos anteriormente en estos “criterios generales de aplicación”, seguirán disfrutándose en la forma que se establece en los mismos.

El permiso recogido en el apartado i), cuando coincida, en todo o en parte, con el período vacacional y/o con el permiso por matrimonio y/o con períodos de suspensión del contrato, quedará subsumido en éstos.

5. 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).

6. 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.

7. 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 la persona trabajadora 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.

8. En los casos en los que la persona trabajadora tenga una jornada partida (turno mixto, partido, etc.) el porcentaje arriba indicado se llevará a efecto sobre el trabajo efectivamente prestado.

9. 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.

10. 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.

11. Los derechos de la persona trabajadora derivados de la aplicación de la normativa sobre permisos retribuidos relacionados con su cónyuge, pareja de hecho y/o compañero/a deberán entenderse, en todo caso, aplicables exclusivamente a la pareja actual de la persona trabajadora cuya justificación quede acreditada por ésta, conforme a la normativa vigente en la Empresa.

12. 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:

- a) Si el hecho causante que origina la necesidad del desplazamiento por 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, salvo que en aplicación del punto 5.5.1.e quedase justificado el derecho a cinco días de permiso retribuido, o seis en caso de fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho, compañero/a que acredite una convivencia continuada y estable, padre, madre, hijos e hijas.

- b) Si el hecho causante que origina la necesidad del desplazamiento por enfermedad grave o fallecimiento de familiares, se produce en las provincias de la Comunidades Autónomas de: Andalucía, Galicia, Asturias, Cantabria, País Vasco, Cataluña, Murcia, Navarra, La Rioja, Ceuta, Melilla, Canarias y Baleares o en las provincias de Alicante, Castellón, Huesca, León, Zamora o Palencia o en el extranjero, el número total de días de permiso retribuido incluido el desplazamiento será de cinco, o siete en caso de fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho, compañero/a que acredite una convivencia continuada y estable, padre, madre, hijos e hijos.

Los anteriores criterios de aplicación sustituyen a cualquier otro criterio de aplicación en los casos de desplazamientos.

#### **5.5.1.2 DOCUMENTACIÓN JUSTIFICATIVA DE LA SOLICITUD DEL PERMISO.**

La persona trabajadora, 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 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 la persona trabajadora desea interponer demanda ante la jurisdicción social y durante la tramitación de esta 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.

#### **5.5.1.3 COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN.**

En aquellos supuestos en los que se produzcan discrepancias entre las peticiones realizadas por la persona trabajadora y la Empresa, sobre permisos retribuidos, el personal 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.

Igualmente, la Empresa podrá llevar a la Comisión Paritaria de Seguimiento de Convenio aquellas solicitudes presentadas por del personal 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 personal 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 al personal 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. Permiso sin retribuir y Faltas con preaviso.**

##### **a) Permiso sin retribuir.**

Todo el personal podrá solicitar, dentro del año natural, permiso sin retribuir hasta diez veces al año, siempre y cuando las duraciones de todas ellas no rebasen los ciento veinte días anuales. En cualquier caso, estos permisos sin retribuir deberán ser solicitadas con una antelación mínima de cinco días.

Una vez concedido, en su caso, el permiso sin retribuir para una fecha determinada, la persona trabajadora podrá renunciar a este, 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 sin retribuir se hubiera comenzado a disfrutar, no podrá renunciarse a ningún día de los concedidos.

Al personal que haya disfrutado durante su vida profesional al servicio de la Empresa, tres o más permisos sin retribuir, 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 el personal 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, Permiso sin retribuir 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 permiso 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 y de LC1, 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 retribuir 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, con la excepción de aquellos colectivos para los que se hayan acordado otros porcentajes, quedaría como sigue:

	% a Aplicar a la Plantilla Disponible	
	Periodo No Limitado	Periodo Limitado
Libres Adicionales por Acumulación de Minutos, y LC1	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 personas trabajadoras por departamento, y durante el resto del año no podrá superar diez personas trabajadoras por departamento.

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

- **Posibilidad de unir libres adicionales y permisos sin retribuir.**

Las personas trabajadoras 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 personal en situación de excedencia 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 cuidado del lactante.**

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

Para los casos de acumulación del permiso por cuidado del lactante en jornadas completas, la persona trabajadora disfrutará de 15 días laborables continuados de permiso retribuido, siempre que el mismo se inicie en el período comprendido entre la finalización de las semanas obligatorias del permiso maternidad o paternidad y el día siguiente a la 16ª semana del nacimiento del hijo/a.

De solicitarse el inicio del permiso en fecha posterior a la indicada anteriormente, la duración de este se calculará a razón de ½ hora diaria por cada uno de los días que van desde la fecha solicitada de inicio del disfrute del permiso 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.

El personal de conductores/as de autobuses con servicio en línea que cause alta en la Empresa desde la adjudicación de la vacación y hasta el 31 de diciembre, disfrutarán la vacación del año siguiente en los mismos términos que el resto de los conductores/as de autobús con servicio en línea, notificándoles la Empresa las fechas del disfrute con la suficiente antelación.

Una vez en vigor el sistema de vacación partida, el personal de conductores/as con servicio en línea y el personal de Operadores/as de Servicio y/o de Operadores/as de Primera adscritos al Servicio de BiciMad y/o al de Aparcamientos, que cause alta en la Empresa, disfrutará las vacaciones que le correspondan, en el año en el que cause alta, durante el período 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 de este; 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:

Nº LIBRES POR SEMANA	Nº LIBRES VACACIÓN
Entre 2 y 2,24 libres a la semana	OCHO
Entre 2,25 y 2,4 libres a la semana	NUEVE
2,5 libres a la semana	NUEVE Y MEDIO

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 todo el personal de conductores/as de autobuses 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.** 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 el resto de los 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 la persona trabajadora 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 a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora 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 la persona trabajadora 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 la persona trabajadora y el responsable de su servicio, y previa su justificación documental, pudiendo ejercerse por la persona trabajadora 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.**

- Todo el personal de conductores/as de autobuses con servicio en línea disfrutará 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.
- El personal de conductores/as de autobuses con servicio en línea podrá 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 persona trabajadora 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 la persona trabajadora cambie de Centro.

Las vacaciones responderán a los siguientes periodos:

GRUPO	PERÍODO DE VACACIONES	PORCENTAJE DE PLANTILLA
G1	1 a 30 de julio (30 días)	16,50%
G2	16 de julio al 14 de agosto (30 días)	16,50%
G3	01 de agosto a 30 de agosto (30 días)	16,50%
G4	30 de julio a 14 de agosto (16 días)	16,50%
	24 de diciembre a 06 de enero (14 días)	16,50%
G5	15 de agosto a 13 de septiembre (30 días)	16,50%
G6	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. Asimismo, corresponderá al ámbito de la Comisión de Talleres las modificaciones que,

en cada caso y para cada dependencia, pudieran introducirse en la programación de las vacaciones de estos colectivos.

**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 persona trabajadora podrá solicitar el disfrute de su vacación en el resto de los meses del año.

**D) Personal del Servicio de Atención Móvil (D.A.C.E. y D.A.C.C).**

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 persona trabajadora 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/as en los periodos de disfrute de la vacación, o entre las personas trabajadoras 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 con lo siguiente:

1. Los diferentes Departamentos programarán las vacaciones anuales del personal técnico-administrativo atendiendo las peticiones personales y las necesidades productivas de cada Departamento.
2. Dicha programación de vacaciones deberá remitirse a la División de Administración de Personal antes del 15 de mayo del año correspondiente, así como las modificaciones posteriores en cuanto éstas se produzcan.
3. El personal técnico-administrativo, de acuerdo con la Jefatura correspondiente, podrá disfrutar la vacación de treinta días naturales en uno o más periodos, preferentemente durante los meses de verano.
4. En caso de disfrutarse la vacación anual en varios periodos en el cómputo total, no deberá haber un número de libres mayor ni menor que el número de libres previsto en Convenio Colectivo para el sistema de libranza del personal técnico-administrativo (ocho).
5. En el total de los periodos de vacación nunca podrá haber más de tres festivos en total, excepto en aquellos casos en los que el periodo de vacación sea de 30 días naturales continuados, en el que no existirá límite alguno para el número de festivos que puedan contenerse en ese periodo continuado de 30 días naturales, pero siempre manteniéndose el número de libres indicado en el punto anterior.

6. En el caso de disfrutarse la vacación en periodo de invierno, el importe de la compensación económica establecida al efecto en el punto 6.9.1 del Convenio Colectivo vigente se acreditará, exclusivamente, en cada uno de los días que no estén marcados como días libres en su calendario de libranza incluidos en dicho periodo de invierno. De tal forma que la cuantía a percibir por cada día laborable disfrutado en periodo de invierno será el resultado de dividir entre 22 el importe establecido en el mencionado punto 6.9.1.

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

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

A partir de la firma del Convenio, el sistema de vacación para el personal con la categoría profesional de Operador/a de Primera adscrito al Servicio de Aparcamientos y Bases tendrá un total de 21 días en verano y 9 días para otros periodos, estableciéndose por la Comisión Paritaria de Seguimiento de Convenio su programación.

**G) Personal adscrito a los Servicios de BiciMad y de Teleférico.**
**G.1 Personal adscrito al Servicio de BiciMad.**

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 **de Jefe/a de Equipo adscrito a este Servicio**, 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 cinco años, conforme a los siguientes periodos:

FECHAS	%	GRUPOS
Período 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
Período 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 personal 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).

El sistema de vacación, para el personal de la categoría de **Operador/a de Primera** adscrito al **Servicio de BiciMad** tendrá un total de 15 días en verano y 15 días para otros períodos, estableciéndose por la Comisión Paritaria su programación. Este sistema de vacaciones partidas estará compensado según lo establecido en el punto 6.9.2 del Convenio, en proporción a los días disfrutados en verano e invierno.

#### **G-1. Personal adscrito al Servicio de Teleférico.**

El sistema de vacación para el personal de la categoría de Operador/a de Primera que desarrolle su trabajo en el **Servicio de Teleférico** será el acordado en la reunión de la Comisión Negociadora de Convenio de fecha 25 de octubre de 2021 sobre condiciones de trabajo de este colectivo.

Mientras este personal preste su servicio en otro departamento diferente de Teleférico, el disfrute de la vacación anual lo realizará en las condiciones reguladas en el departamento al que esté destinado.

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

Los restantes Servicios programarán con la debida antelación el calendario de vacación anual de su personal, precisando las fechas de los períodos de vacación asignados y concentrando su disfrute en el 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, salvo que este personal esté adscrito a un colectivo que disponga de una programación de las vacaciones establecida en su normativa específica u otra norma convencional y/o legal.

### **6.9. Tratamiento Vacación en período de invierno y Vacación partida.**

#### **6.9.1. Vacaciones en período de invierno.**

Todos el personal de la Empresa, excepto el personal de los Grupos I y II y el personal técnico-administrativo del Grupo VII, que no tengan todos sus grupos de vacación partida y que disfruten las vacaciones anuales en los grupos que comiencen durante el período comprendido entre el día catorce de septiembre y el día uno de junio, ambos inclusive, percibirán una compensación económica de **398,17.-€**, importe que corresponderá a un período de vacaciones de treinta días, prorrateándose proporcionalmente en el caso de que el período sea menor.

El personal de los Grupos I y II y el personal técnico-administrativo del Grupo VII, percibirá esta prima de la forma establecida en el punto 6.8.E, apartado 6, del presente Convenio.

#### **6.9.2. Vacación Partida.**

El personal de conductores/as de autobuses con servicio en línea, el personal reflejado tanto en el punto 18 del acuerdo para personal Operador de Bases de Grúas, de fecha 3 de julio de 2015, como en el 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 **389,77.-€**, 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, quedando sin efecto lo establecido a este respecto en la Comisión de Coordinación de fecha 28 de abril de 2017.

Asimismo, para las categorías con 20 días de vacación en verano y 10 en invierno, la compensación económica será de **409,26.- €** y para quienes disfrutaran de 15 días en verano y 15 días en invierno, la compensación económica será de **545,68.- €**

Las cantidades reflejadas en los Puntos 6.9.1 y 6.9.2 anteriores, serán de aplicación también para las vacaciones devengadas en años anteriores no disfrutadas por los motivos especificados en el punto 6.7 del presente convenio colectivo, siempre y cuando las mismas comiencen el primer día 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.DISPOSICIONES SOCIO-PROFESIONALES.**

### **7.1. Generación de Libres.**

#### **a) Por Convenio.**

Se generarán tres Libres LC1 para su disfrute al inicio de cada año. Uno de estos tres libres deberá disfrutarse en el año de su generación. En el caso de que no se disfrute, ese día pasará a descontar prestaciones en período de jubilación parcial y la Empresa le generará uno más para descontar prestaciones en ese período.

#### **b) Para ajuste de jornada anual.**

Con el fin de ajustar progresivamente, durante la vigencia del presente Convenio, la duración de la jornada anual conforme a lo establecido en el Punto 5.1 del presente Convenio (1.553,40 horas/año), a partir de 2025 se generarán los siguientes libres para su disfrute:

- o **Año 2025:** Generación de 2 días libres para disfrute. Uno de estos días deberá disfrutarse en el año de su generación. En caso contrario, pasará al período de prestaciones por jubilación parcial para su disfrute.
- o **Año 2026:** Generación de 4 días libres para disfrute. Dos de estos días deberán disfrutarse en el año de su generación. En caso contrario, pasarán al período de prestaciones por jubilación parcial para su disfrute.
- o **Año 2027:** A partir de este año, se generarán anualmente 3 días libres para disfrute. Asimismo, con carácter general, se integrará en la libranza 3 días libres L01 (este número de libres a incluir en la libranza se ajustará en función del sistema de libranza y duración de jornada diaria en los que se aplique). Uno de los libres que se generan para disfrute deberá disfrutarse en el año de su generación. En caso contrario, pasará al período de prestaciones por jubilación parcial para su disfrute.

#### **c) Para descuento de prestaciones en Jubilación Parcial.**

A partir de 2025, además de lo establecido a este respecto en los apartados a) y b) de este punto 7.1, se podrán generar días con los que reducir el número de prestaciones a realizar en la situación de jubilación parcial en los siguientes casos:

- De los dos días que se generan al alcanzar los 30 años de antigüedad en la Empresa (ver Punto 7.26 del presente Convenio), uno de ellos podrá pasarse a descontar prestaciones en período de jubilación parcial. En este caso, la Empresa le generará uno más para descontar prestaciones en ese período.
- El personal de los Grupos I y II podrá cambiar el Libre por Puentes que genera anualmente (Ver Punto 5.2.1 del presente Convenio) por un libre a disfrutar en período de prestaciones en período de jubilación parcial y la Empresa le generará uno más para descontar prestaciones en ese período.
- Por cada cuatro libres generados que tengan la condición de cobro o de cobro/disfrute (no válidos para esta disposición, por tanto, los que libres generados con la condición de solo

disfrute) que se trasladen para su disfrute al período de prestaciones de jubilación parcial, la Empresa generará otro adicional para su disfrute. Una vez solicitado y aplicado este traslado de libres, estos quedarán indisponibles para cualquier otro uso por parte de la persona trabajadora.

Se establecerá un plazo limitado en 2025 para solicitar el traslado de los cuatro libres de cobro o de cobro/disfrute antes mencionados. Una vez superado dicho plazo no se aceptarán solicitudes en este sentido, determinándose por la Comisión Paritaria la posible apertura de nuevos plazos para nuevas solicitudes.

## **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, 1 de enero y 6 de enero.**

### **7.3.1. 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 conductores/as de autobuses con servicio en línea, con turno fijo en el Servicio Nocturno, podrá solicitar libre uno de los días 24 o 31 de diciembre, siempre que no libre ninguno de los dos.

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 los días 24 o 31 de diciembre, en las prestaciones de Mañana o Tarde, percibirá una compensación adicional equivalente al Plus de domingo.

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 **180,00.- €** 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.

### **7.3.2. Días 25 de diciembre, 1 y 6 de enero.**

Los días 25 de diciembre, 1 y 6 de enero de cada año, en los que se preste servicio, se percibirán 40 € adicionales al plus de domingo. Estas cuantías se devengarán desde el 25 de diciembre de 2024.

## **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 o la agente.

## **7.5. Dinero para Cambio.**

La Empresa facilitará al personal de conductores/as de autobuses con servicio 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 al personal adscrito a la actividad de control y vigilancia de carril bus con servicio en ruta (SACE) y al personal adscrito al Servicio de Atención Móvil (SAM) la cantidad de **17,14 €**, con carácter anual, en concepto de ayuda para zapatos de color negro, de utilización en la jornada laboral.

#### **7.8. Uniformidad.**

Por las características especiales del trabajo en calle en las que se desarrolla la actividad laboral de algunas personas trabajadoras, 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.

La Comisión Paritaria será la competente para estudiar las modificaciones de vestuario de los distintos departamentos de la Empresa en cuanto a la actualización de las prendas, la mejora de la calidad de estas y, en su caso, su incremento.

La entrega de vestuario a todo el personal que tenga que vestir uniforme, excepto al personal del Área de Talleres, se realizará mediante envío al domicilio de la persona trabajadora. En los casos en los que, finalmente, la entrega no pueda realizarse de esta forma, se generarán 30 minutos en el contador de minutos acumulados (o se abonarán en los casos de colectivos que no tengan contador de minutos acumulados) de la persona trabajadora.

#### **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 de la persona trabajadora la liquidación, el 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 una persona trabajadora, ésta 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 todo el personal de conductores/as de autobuses 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 209 prestaciones completas en línea, pudiendo ser completadas con prestaciones incompletas más las horas extraordinarias que

podieran realizarse en línea, siempre que, como mínimo, se hayan efectuado 209 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, los días en los que la persona trabajadora permanezca en situación de Baja por Accidente de Trabajo y la asistencia a juicio cuando la persona trabajadora sea citada por la Asesoría Jurídica de la empresa serán computados para alcanzar las referidas 209 prestaciones, no excluyéndose aquellas jornadas en las que con carácter forzoso se nombre a un/a conductor/a otro servicio diferente al de prestación en línea. Asimismo, se considerarán prestaciones realizadas los días disfrutados en el período evaluado por: LC1, LC2, LC9, L09, L18 y L30. Además, a efectos de la obtención de este premio, se computarán los L06 y L26 como prestación realizada cuando se disfruten o se cobren.

- **NOTA:** Las prestaciones a realizar para la obtención del premio a la seguridad en la conducción no serán inferiores a 209 días de trabajo para aquellas personas trabajadoras 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.
- Para el año 2027 las prestaciones a realizar para un sistema de libranza de 22 libres en 10 semanas serán de 206 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 al personal de conductores/as de autobuses con servicio en línea 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 o conductora, 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, en el supuesto de haber sufrido 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 vehículo 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 vehículo 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 los 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 una sola de las personas conductoras (por ejemplo: golpes traseros a autobuses detenidos, etc.), dicha colisión no se tendrá en cuenta a los efectos de la concesión del premio al conductor o a la conductora no responsable de la misma, sin embargo sí se tendrá en cuenta para la persona conductora responsable, no concediéndole el premio, aunque cumplierse 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 **118,01 €**.

Para primar la consecutividad durante el año 2024 en la obtención del premio, se abonarán **77,90 €**.

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 **88,50 €/año**, que lo percibirá el personal de conductores/as de autobuses con servicio en línea 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, ninguna persona accidentada 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 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 la persona trabajadora formule demanda ante la Jurisdicción Social y en el acto de conciliación ante el SMAC, la Empresa haga un ofrecimiento que sea aceptado por la persona trabajadora, el tiempo invertido en dicha conciliación se acreditará a la persona trabajadora como permiso retribuido, siempre y cuando le coincida con su jornada de trabajo.
- En aquellos supuestos en los que la persona trabajadora 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 la persona trabajadora no acepte el ofrecimiento efectuado por la Empresa y éste formule demanda ante los Juzgados de lo Social, si en el Juzgado la persona trabajadora 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 a la persona trabajadora como permiso retribuido.
- En aquellos supuestos en los que la persona trabajadora 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 la persona trabajadora 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 a la persona trabajadora 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 a la persona trabajadora 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 a la persona trabajadora 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. Nombramiento de Servicio.**

La publicación del Nombramiento de Servicio, para el personal de Conductores/as de Autobús en Línea, se realizará con 72 horas de antelación. La Comisión de Movimiento atenderá las incidencias que puedan surgir en la aplicación de esta medida.

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

Se creará una Comisión Mixta para que antes del 31 de diciembre de 2027 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 S.A.C., Seguridad y SAM (Atención a Eventos y Colectivos y Atención al Cliente en Calle)

Asimismo, se crearán, por las respectivas Comisiones de Área, las normativas correspondientes para aquellas personas trabajadoras que en este momento no dispongan específicamente de ellas.

Todas las normativas y el resto de los acuerdos alcanzados en las diferentes Comisiones de Trabajo tendrán rango de Convenio.

#### **7.15. Retirada temporal de carné de conducción.**

En caso de que al personal de conducción se le retirase temporalmente el carné 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 percibirá el salario base correspondiente a su categoría de origen y el resto de los emolumentos serán los que correspondan al puesto de trabajo que ocupe.

Será obligación del personal de conducción comunicar a la Empresa la situación de retirada del carné 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/as 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/as auxiliares para realizarlas, éstas serán efectuadas, a requerimiento de la Empresa, por personal operario 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 el personal de taller.

El personal adscrito al Área de Talleres, con categoría distinta a la de conductor/a auxiliar, que haya superado el curso para realizar las maniobras a que se hace referencia en el párrafo anterior, percibirá un plus de realización de maniobras por importe de **1,65 Euros** por cada día efectivamente trabajado.

#### **7.17. Jornada en Servicio de Guardia.**

Cuando al personal de conducción de autobuses con servicio en línea 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 el personal 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/as de autobuses con servicio en línea y el de agentes del SAM.

El personal de Inspectores/as adscrito al Servicio de Ayuda en Calle percibirá el Plus de Uniformidad mientras permanezcan en el mismo, independientemente del servicio que realicen, y lo harán en proporción al período del año que permanezca adscrito a dicho Departamento. Asimismo, el personal de Inspectores/as, 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 número de prestaciones en las que se dé esta condición, respecto al número de prestaciones anuales.

Asimismo, a partir de 2025, será de aplicación este complemento para el personal del SAC al que se refiere el punto 13 de la Normativa del SAC, de julio de 2024.

Dicho complemento se abonará al personal afectado 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 **531,09.- €**

#### **7.20. Plus de asistencia y Complemento Individual de Productividad para Reducción del Absentismo (CIPRA).**

Hasta el 31 de diciembre de 2024, el Plus de Asistencia se percibirá en las mismas condiciones reguladas en el punto 7.20 del Convenio Colectivo 2021-2023, y el importe mensual a abonar en 2024, siempre que se cumplan las condiciones para su devengo, será de **163,44 €**.

A partir del 01 de enero de 2025, el Plus de Asistencia desaparece como tal, creándose el concepto retributivo variable **Complemento Individual de Productividad para Reducción del Absentismo** (en adelante **CIPRA**), que se obtendrá en las siguientes condiciones:

El **CIPRA** se devengará en dos modalidades:

- A. Una modalidad de **devengo mensual** con una cuantía de **140 €/mes** para 2025, **140 €/mes** para 2026 y **140 €/mes** para 2027. Se abonará en 12 mensualidades, condicionando su devengo a no tener ausencias de jornada completa al trabajo por cualquier causa, sin excepciones.

Las ausencias de jornada completa por causas que den derecho a un permiso retribuido de 5 o menos días (o de 7 o menos en los casos de fallecimiento de cónyuge o familiar de primer grado por consanguinidad con desplazamiento), detraerán únicamente el complemento del mes en el que finaliza esa ausencia.

Las ausencias podrán ser recuperables únicamente con libres generados o bien con cambios de libre para aquel personal que no disponga de libres generados. Para estos casos, el libre por libre generado será aceptado, aunque para el día en cuestión se haya superado el porcentaje de libres concedidos por libres generados establecido en el Punto 5.5.3 del presente Convenio. Esta recuperación de ausencias se podrá aplicar exclusivamente a los supuestos de permiso retribuido contemplados en punto 5.5.1 del Convenio. En el caso de que la persona trabajadora opte por recuperar ausencias con libres generados en las condiciones antes indicadas, deberá comunicarlo antes del día 5 del mes siguiente al de la ausencia. Finalizado este plazo no será posible tal compensación.

Al efecto del devengo mensual de esta cuantía, los libres de los diferentes sistemas de libranza, los días que se disfruten por libres generados, los festivos que por cualquier circunstancia no fueran de trabajo y los días de vacaciones, no tendrán la consideración de ausencia.

- B. Una modalidad de **devengo diario** con una cuantía de **3,00 €/día en 2025**, se acreditará en los 12 meses del año y por la cuantía mensual correspondiente a los días efectivamente trabajados. Durante el período de vacaciones, y a estos efectos, se computarán únicamente los días que habría correspondido trabajar de no disfrutar la vacación, una vez deducidos los días libres incluidos en su vacación.

Esta cuantía diaria ascenderá a **4,00 €/día** en 2026 y a **5,50 €/día** en 2027.

#### **7.21. Promociones Área de Talleres.**

Se posibilitará que las promociones del Área de Talleres se inicien a primeros de año con el fin de cumplir los procedimientos de traslado y petición de turnos establecidas en la Normativa de Talleres vigente en cada momento.

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

Con la finalidad de ajustar las variaciones de demanda que obligan a ajustes en la oferta en los cuadros de Temporada de invierno, con las consiguientes supresiones de coches, lo que supone un perjuicio claro para los/as viajeros/as y para el personal de conducción las partes firmantes acuerdan la creación de los Cuadros de Temporada Intermedia desde el año 2019, dándose por reproducido lo establecido en el Punto 7.22 del Convenio Colectivo 2018-2020.

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

En el seno de la Comisión Paritaria de Seguimiento del Convenio, en relación al “**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 Grupo de Libre durante la vida laboral de estos y cuyo texto, consignado en el Punto 7.23 del Convenio Colectivo 2021-2023, se da aquí por reproducido, se definirán 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.

El mantenimiento del Grupo de Libre durante la vida laboral de la persona trabajadora se aplicará en aquellos otros colectivos/departamentos, distintos al del personal de conducción de autobuses con servicio en línea, en los que sea viable y las personas trabajadoras adscritas a los mismos así lo quieran.

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

Todo el personal 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 sancionada la persona trabajadora 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 de la persona trabajadora a cumplimentar el citado Parte de Aclaraciones.

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

Todo el personal que tengan que cumplimentar un parte de colisión y/o lesionados/as 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 la persona trabajadora a cumplimentar los citados partes, siempre que se verifique la adecuada confección de estos, hasta un máximo de cuatro partes por año.

**7.26. Días Canosos.**

Aquel personal que cumpla 30 años o más en la Empresa y que no se encuentre en situación de jubilación parcial, generará dos libres anualmente para su libranza, que quedará consolidado hasta la jubilación total o parcial. Uno de estos dos días podrá utilizarse para descontar prestaciones en período de jubilación parcial, en cuyo caso la Empresa le generará uno más para descontar prestaciones en ese período.

Aquel personal que cumpla 25 años o más en la Empresa y que no se encuentre en situación de jubilación parcial, generará un día libre anualmente para su libranza, hasta que cumpla 30 años de servicio en la empresa.

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

En el cuadro de verano, el personal de conductores/as de autobuses con servicio en línea solicitará 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 homogenice y dé uniformidad a las actuaciones del personal 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.).

### 7.30. Trabajador Nocturno.

Para la consideración de trabajador/a 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 colectivos afectados, entre las que se encuentran lo relativo a beneficios sociales. El personal procedente de la extinta Madrid-Movilidad, encuadrado en el Grupo VII, estará 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 su personal 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 personal 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 Coordinación (Ayuda de Estudios) de fecha 17 de noviembre de 2021 y en las posteriores revisiones de la Normativa de Ayuda de Estudios, 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, cuya cuantía, para cada año de vigencia del Convenio, se indica a continuación, serán beneficiarios las personas indicadas en la Normativa de Ayuda de Estudios vigente en cada momento y en las condiciones fijadas en la misma.

### **Cuantía Fondo Ayuda Estudios:**

Ayuda de Estudios 2024-2025	180.000 €
Ayuda de Estudios 2025-2026	190.000 €
Ayuda de Estudios 2026-2027	200.000 €

## **8.3. Defensa Jurídica del Trabajador.**

### **8.3.1. Asistencia en Caso de Accidente.**

En caso de que una persona trabajadora de la Empresa sufra prisión preventiva por un accidente involuntario en el desempeño de sus funciones, aquella 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/a 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 esté incurso el personal de conductores/as de autobuses con servicio en línea 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 su personal, 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 de la persona trabajadora, 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 de la persona trabajadora.

- **Multas derivadas de procesos penales:**

Serán abonadas parcial o totalmente por la Empresa, a petición razonada de la persona trabajadora, 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 la persona trabajadora, ésta 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 la comunicación de la denegación; la Dirección Gerencia resolverá el recurso a la vista tanto del informe de la Subdirección a que pertenezca la persona trabajadora 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 de la persona trabajadora 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.**

Aquel personal 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 someterse 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.

**NOTA:** Si la baja no supera los 3 días, se abonará por cada día de la Baja la parte proporcional del CIPRA de devengo mensual (punto 7.20 apartado A).

**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 í 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 someterse 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, podrá informar a través del apartado correspondiente del Portal Corporativo de las fechas de baja y de alta por IT reflejadas en el parte emitido por el facultativo, todo ello con el fin de minimizar algunos de los problemas que pueden derivarse de la nueva gestión de los partes de IT introducidos por el RD 1060/2022, posibilitando con ello que, hasta el momento en que la empresa reciba la comunicación oficial del INSS, en caso de baja se considere la ausencia como justificada, y en caso de alta se posibilite la reincorporación al puesto de trabajo sin mayor demora.

- **Baja IT de Larga Duración.**

Se considerará como **baja IT de larga duración**, según la legislación vigente (art. 2 de la Orden ESS/1187/2015), aquellas que tengan una **duración superior a sesenta días**. Para todo el personal cuya baja IT tenga una duración de 61 o más días, se establece lo siguiente:

- Al recibir el Alta médica después de una baja de larga duración, la Empresa realizará un reconocimiento médico a las personas trabajadoras que lo soliciten. En caso de que la persona trabajadora no lo solicite expresamente, se entenderá que renuncia a que le sea realizado dicho reconocimiento médico, debiendo cumplimentar y firmar un documento con su renuncia a la realización de dicho examen o control médico.
- A las personas trabajadoras que lo soliciten se les realizará el reconocimiento médico cuando se le cause menos perjuicio y siempre respetando sus datos personales.

**B) Por accidente laboral o enfermedad profesional.**

Aquel personal 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.**

Quedan condonadas las cancelaciones de esta prestación especial complementaria habidas hasta el 31/12/2024. A partir del 01 de enero de 2025, los motivos que darán lugar a la cancelación de la prestación complementaria serán las siguientes:

- a) No comunicación del cambio de domicilio o las variantes que en el mismo puedan darse antes de la Incapacidad Temporal.
- b) La comprobación por los visitadores o por personal facultado al efecto de que el agente la persona trabajadora dada 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 de aquel, 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 aquel personal que se halle afectado por cualquiera de las causas de pérdida del derecho de la prestación especial complementaria.

**8.5. Seguro de Vida y Accidente.**

El Seguro colectivo de vida y accidente para el personal en activo tendrá, para el periodo comprendido entre el 1 de julio de 2025 y el 31 de diciembre de 2027, las siguientes coberturas:

- a) Incapacidad permanente absoluta por cualquier causa: **24.000 €.**
- b) Incapacidad permanente absoluta por accidente de trabajo (Incluida la cobertura anterior): **48.000 €.**
- c) Fallecimiento por cualquier causa: **24.000 €.**
- d) Fallecimiento por accidente de trabajo (incluida la cobertura anterior): **48.000 €.**

Para el cobro de las cantidades fijadas para fallecimiento e incapacidad permanente absoluta se deberá acreditar una antigüedad real mínima de la persona trabajadora 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.

Para el cobro de la cantidad fijada para muerte o para incapacidad permanente absoluta por accidente laboral 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 el personal que cumpla veinticinco años de antigüedad en la Empresa percibirá la siguiente gratificación, por una sola vez y en función del año en el que cumpla esta antigüedad:

	2024	2025	2026	2027
Premio 25 años	225 €	250 €	275 €	300 €

➤ Todo el personal que cumpla cuarenta años de antigüedad en la Empresa percibirá la siguiente gratificación, por una sola vez y en función del año en el que cumpla esta antigüedad:

	2024	2025	2026	2027
Premio 40 años	225 €	250 €	275 €	300 €

**8.7. Personal de Conductores/as de nuevo ingreso.**

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, para todo el personal aspirante a conductor/a de autobús, en periodo de formación, se suscribirá un contrato de duración conforme a lo pactado en la Comisión Paritaria de Negociación (Coordinación) de fecha 5 de abril de 2018, teniendo en cuenta que la antigüedad en la Empresa contará a partir de la fecha de inicio de vigencia del contrato, devengando unos emolumentos por los conceptos retributivos que se indican a continuación, a percibir en la nómina correspondiente:

CONCEPTOS	NÓMINA EN LA QUE SE ABONA
SUELDO BASE CONDUCTOR/A	Mes en curso
PAGA DE MARZO	Marzo
VACACIONES	Mes de disfrute
COMPLEMENTO MEJORA ABSENTISMO (hasta 31/08 de 2024)	Septiembre
PRIMA ANUAL DE PRODUCTIVIDAD (desde 01/09 de 2024)	Septiembre
PLUS DE ASISTENCIA (en 2024)	Mes en curso
C.I.P.R.A. (a partir de 2025)	Mes en curso
PAGA EXTRA	Junio o Diciembre
UNIFORMIDAD	Diciembre

Las cuantías que percibir por cada concepto retributivo indicado serán las vigentes en cada momento, según Convenio Colectivo y en proporción a la duración del contrato. Pasada esta parte de prácticas, pasarán a percibir, además, el resto de las primas y pluses específicos de la categoría.

**8.8. Familiares con discapacidad.**

Se analizarán a nivel individual los casos particulares de personal con familiares con discapacidad que justifiquen la necesidad de 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 personal 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 personal, 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 o la accidentada y, en su caso, tratamiento que deberá seguir tras haber sido dado de alta.

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

A aquel personal al que le sea reconocida una IPT hasta el 30 de junio de 2025, le será de aplicación lo establecido en el Punto 8.12 del Convenio Colectivo 2021-2023, que se da por reproducido.

A partir del 01 de julio de 2025, a aquel personal al que le sea reconocida una IPT, firmará un nuevo contrato con la Empresa al 50 % de jornada, con la categoría de Operario/a Adaptado/a, percibiendo una retribución, proporcional a su jornada, igual a la que actualmente tiene la categoría laboral de conductor/a de autobús en cuanto a Salario Base, Prima de Actividad y Complemento de destino, con la jornada laboral y puesto de trabajo al que sean adscritos. La nueva categoría profesional de Operario/a Adaptado/a quedará enmarcada en el Grupo VI (Subalternos y Otros Operarios) de la clasificación profesional de EMT.

En el caso de que el personal al que, desde el 01 de julio de 2025, le sea reconocida la IPT tuviera, en la fecha de efectos de la IPT, una antigüedad en la Empresa de 15 o más años, si voluntariamente causan baja en la Empresa cuando alcance la edad de 55 años, percibirá un capital como indemnización por la pérdida de su puesto de trabajo igual a 70.000 €.

Si, desde el 01 de julio de 2025, la IPT se le reconoce con una edad igual o superior a 55 años y una antigüedad en la Empresa de 15 o más años, si voluntariamente causan baja en la Empresa en el momento del reconocimiento de la IPT, percibirá un capital como indemnización por la pérdida de su puesto de trabajo anterior, en función de la edad en que le sea reconocida la IPT, según la siguiente tabla:

EUROS	EDAD/AÑOS
70.000	55
64.000	56
58.000	57
52.000	58
46.000	59
40.000	60
34.000	61

A las personas trabajadoras con IPT que hubiesen cesado su relación laboral con la Empresa, con 55 años o más, a las 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 tenían con anterioridad a la concesión de la IPT, previa devolución de la parte proporcional de las cantidades percibidas netas 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.

Quien hubiese cesado su relación laboral con la Empresa, por haberle sido reconocida una IPA, si posteriormente esta les fuera revocada, reconociéndosele una IPT, la Empresa les facilitará un puesto de trabajo en las condiciones que se establecen en los párrafos anteriores para los casos de reconocimiento de IPT, previa devolución de la parte proporcional de las cantidades netas percibidas como consecuencia del reconocimiento de la IPA a que se hace referencia en el artículo 8.5 del Convenio Colectivo de EMT, 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, o la revocación de la IPA, y la edad para acceder a la jubilación total.

Quien hubiese cesado su relación laboral con la Empresa, por haberles sido reconocida una IPA, si posteriormente esta les fuera revocada y no se le reconociese ninguna incapacidad, la Empresa le

facilitará un puesto de trabajo a jornada completa, previa devolución de la parte proporcional de las cantidades netas percibidas como consecuencia del reconocimiento de la IPA a que se hace referencia en el artículo 8.5 del Convenio Colectivo de EMT, 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, o la revocación de la IPA, 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.

- **Comisión Paritaria Seguimiento de las Incapacidades.**

Se creará una Comisión Paritaria que estudiará el número de Incapacidades que se van produciendo anualmente, las patologías que provocan las mismas, el personal con IPT que llega a la edad de 55 años, los posibles incentivos para la Baja en la Empresa de las personas que no tienen derecho a indemnización y las medidas de prevención a implementar para reducir el número de Incapacidades. Esta Comisión se reunirá en el último trimestre del año en cuestión.

- **Formación para la prevención de Incapacidades.**

La Empresa facilitará la disposición de personal formador, aulas, plataformas, etc., para la impartición de acciones formativas, fuera de las horas de trabajo, encaminadas a prevenir situaciones de riesgo, tales como posturas, estiramientos, hábitos alimenticios, etc.

Asimismo, la Empresa invertirá en la puesta en funcionamiento de nuevos aparatos médicos y material sanitario, que conllevará una vigilancia de la salud de mayor calidad para las personas trabajadoras.

- **Jubilación Parcial para el personal con IPT.**

El personal al que se le haya reconocido una IPT y haya suscrito un contrato de trabajo conforme a la presente regulación, solamente podrá acceder a la situación de jubilación parcial cuando se dé la siguiente condición:

Que la persona trabajadora 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 los requisitos legales establecidos para acceder a dicha situación.

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

La Empresa Municipal de Transportes de Madrid, S.A. dispone de su II Plan de Igualdad, firmado en 2024 al amparo de lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva y real de mujeres y hombres, que fija unos objetivos principales y presenta un diagnóstico de situación de la Empresa, proponiendo medidas correctoras respecto del resultado de este diagnóstico.

Asimismo, el Plan de Igualdad cuenta con un Protocolo de actuación en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo y establece medidas concretas en caso de embarazo.

EMT tiene aprobado un Código Ético y de Conducta que tiene como objetivo establecer unos valores y pautas de comportamiento responsable y transparente que orienten a todas las personas que forman parte de EMT Madrid. Este código contiene un apartado específico llamado "Respeto, dignidad y no discriminación", en el que se prohíbe cualquier forma de amenaza, violencia, acoso, abuso en el trabajo, comportamiento vejatorio o discriminación por razón de raza, religión, edad, nacionalidad, discapacidad, enfermedad, género u opinión.

En EMT se trabaja por la igualdad real, salarial, de acceso, de promoción, de formación y de corresponsabilidad que tengan como consecuencia directa el desarrollo personal y profesional de la plantilla, garantizando la igualdad de oportunidades. Para ello, se trabaja transversalmente con cada

una de las Áreas, a fin de garantizar el correcto desarrollo de las medidas necesarias para lograr este objetivo.

Además, EMT es una Empresa Municipal comprometida con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, que mantiene una política activa de protección de la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, estableciendo mejoras durante las situaciones de nacimiento y cuidado del menor, flexibilidad horaria y protección a la familia.

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 la edad de 12 años 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 una persona trabajadora, 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.**

A partir de la firma del Convenio, una vez sea posible técnicamente, la primera media hora de cada uso será gratuita para toda la plantilla. Se instalarán bases de bicicletas en los centros que no dispongan de una cercana.

#### **8.16. Lavanderías.**

Desde el 01 de enero de 2025, se abonará una cantidad de 20 €/mes a todo el personal del Área de Talleres en concepto de gastos de Lavandería de la ropa de trabajo. Este devengo permanecerá hasta el momento en el que, en su caso, la limpieza se realice bien con medios propios de EMT o se contrate a una empresa externa que realice la gestión del lavado de ropa de trabajo de este personal.

### **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.

Sin perjuicio del desarrollo y solución de los procedimientos de mediación y arbitraje, a falta de pacto, el Convenio Colectivo anterior mantendrá su vigencia en todos sus términos conforme se establezca en dicho Convenio y la legislación de aplicación en cada momento.

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.
  - a) En estos casos quedará en suspenso el plazo de 15 días establecido en el punto 10.3 del presente capítulo para que la Comisión Paritaria de Seguimiento de Convenio se reúna o adopte un acuerdo.
  - b) 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.
  - c) Desarrollar funciones de adaptación del Convenio Colectivo durante su vigencia, según lo establecido en la normativa laboral.
  - d) 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 personal asesor en un número de dos 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 aquella 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 PARA LA COBERTURA DE PUESTOS DE TRABAJO.**

### **11.1.- 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.

Serán de aplicación tanto para las convocatorias de carácter interno, como externo.

Quedará excluido de la siguiente regulación, el personal del Grupo I, Subgrupo A, que será designado de forma directa por la Dirección-Gerencia, con informe favorable de la Dirección de Recursos Humanos, previa prueba de selección según legislación vigente, de acuerdo con la estructura oficial establecida en la Empresa, y aprobación por parte de la Comisión Delegada.

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.

### **11.2.- PRINCIPIOS RECTORES.**

Los procesos selectivos se regirán por los siguientes principios:

- Publicidad, libre concurrencia y transparencia
- Objetividad, agilidad y diligencia.
- Igualdad, mérito y capacidad.
- Imparcialidad, profesionalidad, independencia y discrecionalidad de cada miembro de los órganos de selección.
- Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar.

### **11.3.- TIPOS DE PROCESOS SELECTIVOS**

Las convocatorias de selección se cubrirán preferiblemente mediante procesos de carácter interno entre el personal de EMT.

Para la definición de los procesos, se atenderá a lo recogido en las Instrucciones de Procesos de Selección redactadas en el Apartado 11.4.

### **11.3.1.- INTERNOS**

Son aquellos procedimientos dirigidos al personal de EMT cuyas condiciones laborales se rigen por el presente Convenio Colectivo, 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:

#### *11.3.1.1 TRASLADO.*

**OBJETO:** Cobertura de puestos de trabajo por parte del personal que ostente la misma categoría profesional requerida para el desempeño de estos.

**CONCURRENCIA:** Podrá concurrir a este tipo de procedimientos todo aquel personal 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 todo aquel personal 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 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 del personal que haya solicitado el traslado, una vez realizada la asignación.
- 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 de la persona responsable de la unidad funcional, la Empresa le asignará otro puesto de trabajo acorde con la categoría que ostenta.
- El Tribunal estará conformado según se especifica en las Instrucciones de Procesos de Selección redactadas al efecto.
- La asignación del traslado se realizará de acuerdo con criterios de antigüedad. 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 de origen 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. El proceso finalizará una vez publicada la asignación de plazas.

#### *11.3.1.2 MOVILIDAD FUNCIONAL.*

**OBJETO:** Cobertura de puestos vacantes dentro de una de las unidades funcionales en las que se estructura la EMT. 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:** Podrá concurrir todo el personal de la Empresa, con independencia de su categoría profesional, que en el momento de la Convocatoria cumpla con los requisitos establecidos, siempre y cuando tenga una antigüedad en la Empresa de al menos un año para categorías que no cobran Plus de Mando, y de al menos tres años para aquellas que perciben Plus de Mando, salvo que puntualmente se determine otro periodo o requisito mediante acuerdo de la Comisión Paritaria.

**NORMAS GENERALES:** Las pruebas serán las 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 candidaturas que, perteneciendo a la referida unidad funcional, motiven la movilidad y el referido incremento de plantilla.

#### *11.3.1.3 PROVISION POSTERIOR O TEMPORAL DE PUESTOS*

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 con las personas aspirantes aprobadas sin plaza en un concurso de igual categoría.

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

#### *11.3.1.4 BOLSAS*

La Dirección, a través de la División de Selección y Desarrollo de Recursos Humanos, previo acuerdo con el 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 tendrán con carácter general 12 meses y se podrán prorrogar previo acuerdo con el Comité de Empresa.

### **11.3.2.- EXTERNOS**

El procedimiento de selección se regirá por lo establecido en este Capítulo y en las bases de la Convocatoria. Podrá también concurrir el personal de EMT que, cumpliendo con los requisitos establecidos con carácter general en las instrucciones de los procesos selectivos publicadas al efecto, cumpla asimismo los establecidos específicamente para 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 candidaturas 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 se establezca en Comisión Paritaria con el acuerdo del Comité de Empresa, 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.

### **11.4.- INSTRUCCIONES DE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN.**

#### **11.4.1.- OBJETO.**

Las presentes Instrucciones tienen por objeto la regulación de los aspectos particulares de 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.

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.

Las presentes "INSTRUCCIONES DE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN" podrán ser modificadas por la Comisión Paritaria, para adaptarlas a las necesidades que puedan surgir.

Quedará excluido de la siguiente regulación el personal del Grupo I, Subgrupo A, que será designado de forma directa por la Dirección-Gerencia, con informe favorable de la Dirección de Recursos Humanos, previa prueba de selección según legislación vigente, de acuerdo con la estructura oficial establecida en la Empresa, y aprobación por parte de la Comisión Delegada.

**11.4.2.- REQUISITOS DE LAS PERSONAS ASPIRANTES.**

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/a 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 formación, experiencia profesional y/o antigüedad en la Empresa, exigible según el tipo de procedimiento selectivo.
- Superar las pruebas selectivas, así como las notas de corte, que determine el Tribunal en cada una de las convocatorias a las que se opte.
- Superar el reconocimiento médico en aquellas convocatorias internas en las que se considerase necesario en función de la determinación de la evaluación de riesgos del puesto informando al Tribunal Examinador, y en todas las externas.

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

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

**11.4.3.- PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN.***11.4.3.1.- 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 definidas las citadas necesidades, la Dirección que solicite las plazas a cubrir emitirá informe justificativo de la necesidad de promover el proceso selectivo, que será remitido por parte de la División de Selección 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 de destino.
- Justificación Motivada de la Convocatoria.

En las convocatorias internas, la provisión de plazas, a excepción de las categorías comprendidas en el Grupo I (Subgrupo B) y las del Grupo II que cobren Plus de Mando, se ofrecerán en la proporción de UNA plaza por turno de antigüedad para las categorías a las que se pueda aplicar según el Anexo 1 del presente Convenio Colectivo (siempre y cuando la persona aspirante tenga la categoría inmediata inferior en el momento de publicación del proceso), 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.

La División de Selección y Desarrollo se encargará de:

- Definir los criterios de selección y su valoración, de acuerdo con lo especificado en el presente capítulo del Convenio.

- Previa definición de la misión, función y competencias personales por parte de la Dirección demandante de la cobertura, elaborar 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. Una vez definido este perfil, deberá indicarse a cualquier miembro del Tribunal, si lo requiere, a efectos de su conocimiento.
- Conforme al perfil profesional definido y de acuerdo con la unidad funcional a la que vayan destinadas las plazas, 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 11.4.3.3.3 y llevar a efecto su actualización.
- 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.
- Recepción de toda la documentación asociada a los procesos selectivos, gestión, conservación y custodia de esta.

#### 11.4.3.2.- TRIBUNALES EXAMINADORES.

El Tribunal seleccionador se constituirá, preferentemente, en el plazo de 5 días naturales o, de no ser posible, en el menor plazo viable desde la designación de vocal por parte del Comité de Empresa.

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.

- **COMPOSICIÓN.**

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

- Presidencia, designada por delegación de la Dirección de la Empresa. Deberá poseer categoría igual o superior a la exigida para el acceso a la plaza convocada.
- Vocalía designada por el Comité de Empresa (En aquellos casos en los que el Comité de Empresa desista de su participación en el proceso selectivo y por ello no designe miembro vocal del Tribunal, la Dirección tomará las medidas necesarias para mantener el número de integrantes exigido para conformar un órgano colegiado)
- Vocalía nombrada por la Empresa, que actuará como Secretario/a.

Los Tribunales examinadores mantendrán, en la medida de lo posible, equidad en cuanto al género de sus componentes.

Asimismo, los Tribunales podrán acordar, por unanimidad, la incorporación de miembros adicionales:

- **Asistentes** a 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. Se podrá designar un asistente por cada fracción completa de 25 aspirantes que excedan los 50 iniciales. En las pruebas que se realicen en sábados o domingos, si la prueba se celebrara coincidiendo con día libre del asistente, se le podrán generar días de libranza compensatorios, según acuerdo con la Dirección de Recursos Humanos. Estos asistentes no podrán intervenir en la operativa y logística de las pruebas a realizar, actuando de observadores del proceso de examen.
- **Personal colaborador/especialista**, para todas o alguna de las pruebas, por unanimidad del Tribunal y previa aceptación por parte de la Dirección que solicita las plazas a cubrir y la Dirección de Recursos Humanos. Dicho colaborador participará exclusivamente en el ejercicio de sus especialidades técnicas y tendrá voz, pero no voto.

- **COMPETENCIAS Y OBLIGACIONES DEL TRIBUNAL EXAMINADOR.**
  - Programar las diferentes fases del Concurso, de acuerdo con la disponibilidad de la División de Selección y Desarrollo de la EMT.
  - Dar la conformidad al Temario a propuesta de la División de Selección y Desarrollo, de las pruebas objeto del Proceso de Selección, para su posterior publicación.
  - Definir el baremo de cada una de las pruebas que componen el proceso Selectivo, conforme a los rangos establecidos en la presente normativa.
  - Definir las puntuaciones/valoraciones de cada una de las pruebas de acuerdo con lo especificado en el punto 11.4.3.3.3.
  - Definir las puntuaciones mínimas exigibles en las pruebas en las que se especifique este condicionante.
  - Corregir las pruebas que componen los procesos de selección, que no sean corregidas por la Empresa designada al efecto.
  - Verificar el cumplimiento de los requisitos exigibles por parte de las personas aspirantes.
  - Valorar y puntuar la documentación entregada por cada persona aspirante de los requisitos valorables.
  - Aprobar los listados que se publicarán en relación con los procesos selectivos.
  - Resolver las reclamaciones motivadas en los procesos de selección.
  - 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.
  - Redactar el Acta del proceso selectivo para conformidad de la Dirección Gerencia, reflejando, además, toda la información significativa desde la constitución del tribunal.
  - Además, salvo que otra cosa así se determine y con el fin de garantizar la transparencia del proceso y que no se tenga acceso de manera unificada a las pruebas con anterioridad a la celebración del examen:
    - La presidencia se encargará de la impresión de los cuadernillos de examen de cuestiones profesionales (teórico y prácticas).
    - La vocalía designada por el Comité de Empresa se encargará de la impresión de los cuadernillos de examen de las cuestiones de PRL e Igualdad de Género.
  
- **CAUSAS DE ABSTENCIÓN.**

Cualquier miembro de los Tribunales, así como las personas colaboradoras y asesoras, 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.

Una vez constituido el Tribunal, cada miembro de este realizará una declaración formal de no hallarse incurso en ninguna de las citadas circunstancias. Cualquier colaborador deberá suscribir también la referida declaración.

- SUSTITUCIÓN Y DELEGACIÓN.
  - Cualquier miembro de los Tribunales selectivos podrá ser sustituido de forma sobrevenida cuando concurra causa de abstención o imposibilidad para el ejercicio de sus funciones. En tal caso, cada miembro afectado deberá dirigir un escrito a la Dirección de Recursos Humanos para que se proceda a su sustitución.
  - En aquellos casos en los que cualquier miembro del Tribunal no pueda desempeñar sus funciones puntualmente, podrá delegar por escrito sus funciones en otra persona que le sustituya.

#### 11.4.3.3.- FASES DE LAS CONVOCATORIAS.

##### 11.4.3.3.1.- PUBLICACION E INSCRIPCIÓN

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 de la División de Selección y Desarrollo, 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 estas.
- Curso selectivo de formación, si le hubiere.
- Periodo de prueba.
- Índice de temas sobre los que versará el examen.

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 solicitudes admitidas, 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.

#### PRESENTACIÓN DE SOLICITUDES.

Las solicitudes se presentarán en el modelo oficial, a través de medios telemáticos a través de las TIC. 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.

Las solicitudes para convocatorias externas llevarán aparejadas 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 o ingresos bancarios 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.

El pago de las tasas deberá realizarlo la persona que vaya a inscribirse en la convocatoria. En el caso de que el pago lo realice a través de una tercera persona, el justificante de pago deberá reflejar claramente los datos del aspirante (nombre y apellidos).

Las solicitudes irán acompañadas de la documentación requerida, que se presentará por medios telemáticos.

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.

#### 11.4.3.3.2.- LISTADOS DE SOLICITUDES ADMITIDAS Y EXCLUIDAS.

La División de Selección y Desarrollo, a la vista de las solicitudes presentadas, y previa conformidad del Tribunal, elaborará, para su publicación, el listado de solicitudes admitidas y excluidas provisionalmente. En los casos de convocatorias en las que se requiera obligatoriamente determinada capacitación o experiencia, dicho listado se conformará consultando previamente el documento "CV Ciego" presentado por cada persona candidata al formalizar la inscripción. Dicho CV Ciego se realizará rellenando el formulario tipo creado al efecto, donde se indicará, sin hacer ninguna referencia que pudiera identificar a la persona candidata, la denominación exacta de las titulaciones formativas requeridas o valoradas en el proceso de las que disponga, así como los períodos temporales que justifiquen la experiencia requerida o valorada para cada plaza, y cualquier otro requisito que se solicitase en la convocatoria.

Dicho cumplimiento se confirmará con posterioridad, según avance el proceso, cuando se compruebe mediante documentación nominal la adecuación de los requisitos de cada persona candidata, tras la realización de las pruebas selectivas y una vez resuelto provisionalmente el proceso. La comprobación del incumplimiento en ese momento supondrá la exclusión del procedimiento, aunque con anterioridad se la hubiera considerado admitida.

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 solicitudes admitidas y excluidas definitivamente.

#### 11.4.3.3.3 PRUEBAS

La fecha de las pruebas selectivas se anunciará, a ser posible, junto con el listado de solicitudes admitidas definitivamente, para conocimiento de las personas participantes en el proceso.

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.

El tipo de pruebas que podrá realizarse inicialmente para la selección de la persona candidata, son las que a continuación se señalan, en el orden que el Tribunal establezca:

- PRUEBAS DE APTITUDES Y COMPETENCIAS PERSONALES.

Estas pruebas variarán en función del perfil requerido y tendrán carácter eliminatorio en los procesos en los que se encuentren incluidas.

Ambas pruebas serán obligatorias en las convocatorias externas, con independencia de la categoría profesional a cubrir. En las convocatorias internas se exigirá únicamente la prueba de competencias personales siempre que la categoría profesional del puesto de trabajo a cubrir perciba el plus de mando.

La definición del perfil requerido corresponderá a la División de Selección y Desarrollo, en colaboración con la Dirección a la que esté adscrito el puesto a cubrir. La División de Selección y Desarrollo encargará a la empresa externa designada al efecto mediante concurso público la definición de las pruebas psicotécnicas y competenciales requeridas para la determinación de la adecuación de los candidatos a dicho perfil. Las competencias personales definidas para el puesto podrán indicarse al Tribunal si lo requiere, a efectos de su conocimiento.

El Tribunal Examinador delegará la competencia para la corrección de las pruebas a la empresa externa designada a tal efecto.

- PRUEBA DE IDIOMAS.

Si el perfil definido así lo requiriese, podrá incluirse una prueba de idiomas, que determinará el Tribunal, para la adecuación al nivel necesario establecido por la unidad funcional a la que vayan destinadas las plazas. Dicha prueba tendrá la consideración de APTO/NO APTO.

- PRUEBAS DE CONOCIMIENTOS PROFESIONALES, PRL E IGUALDAD DE GÉNERO.

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 esta, pudiendo ser las siguientes:

- Pruebas de PRL e Igualdad de Género.
- Pruebas de conocimientos teóricos profesionales.
- Pruebas de conocimientos prácticos profesionales.
- Presentación de un proyecto técnico profesional. Se podrá exigir únicamente para puestos o categorías del Grupo I (subgrupo B) y para aquellas categorías que perciben el plus de mando. Será el Tribunal quien 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 de este y respuesta a las preguntas que formule el Tribunal.

La Presidencia, con la conformidad del Tribunal, elaborará las pruebas referidas, relativas a conocimientos profesionales o a las especificaciones del Proyecto, siendo dicho Tribunal quien determinará el nivel mínimo exigido para superar cada uno de los bloques de conocimiento en las que puede estar dividida esta prueba.

La Vocalía 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 la Presidencia del Tribunal o, en su caso, la empresa concesionaria de la confección de las pruebas de examen, quien elija al azar las que conformarán la prueba a realizar.

En materia de Prevención de Riesgos Laborales, el temario será específico, y estará relacionado con los riesgos de las plazas convocadas y se publicará junto con la convocatoria.

El temario relativo a políticas de igualdad de género será genérico para todos los procesos y se publicará junto con la convocatoria con objeto de facilitar a las personas aspirantes la preparación de las pruebas. Su contenido estará igualmente especificado en el temario de la convocatoria.

Las preguntas de esta prueba de Prevención de Riesgos laborales e Igualdad de Género serán tipo test y deberán estar contenidas en los temarios anteriormente mencionados. Será competente para la determinación del tipo de pruebas el Tribunal Examinador, quien acordará el nivel mínimo exigido para superar las mismas. Esta prueba tendrá la consideración de apto o no apto.

La confección y diseño de las pruebas podrá ser encargada a la empresa externa designada al efecto mediante concurso público, previa entrega de una batería de cuestiones suficientes, de forma que sea dicha empresa quien seleccione, según los criterios indicados por el Tribunal en cuanto a cupos o bloques, las que se incluyan en los cuestionarios para estas pruebas de conocimiento profesionales, PRL, e Igualdad de Género.

Los enlaces a documentos y páginas web que se publiquen en los temarios, serán los vigentes a fecha de publicación de la convocatoria.

El Tribunal determinará los criterios de valoración de cada prueba de acuerdo con los márgenes de puntuación especificados en el cuadro de “Valoración/Puntuación de las Pruebas Selectivas en los procedimientos”.

La corrección de las pruebas le corresponde al Tribunal Examinador, que podrá delegar en una empresa externa, designada a tal efecto, por concurso público.

#### VALORACIÓN/PUNTUACIÓN DE LAS PRUEBAS SELECTIVAS Y REQUISITOS.

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 DE APTITUDES/COMPETENCIAS PERSONALES	Apto/No Apto Según perfil del puesto o categoría	No puntuable
PRUEBA DE IDIOMAS	Apto/No Apto Según el nivel requerido	No puntuable
PRL E IGUALDAD DE GÉNERO	Apto/No Apto	No puntuable
PRUEBAS DE CONOCIMIENTOS PROFESIONALES	Puntuable eliminatorio. El Tribunal determinará la Nota mínima de corte	Puntuable: 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% ≤ 40%      ≥ 30% ≤ 40%      ≥ 20% ≤ 40%		
REQUISITOS VALORABLES	No se consideran si se justifican como requisitos exigibles	Puntuable: Máximo 20 Puntos
<b>PUNTUACIÓN TOTAL MÁXIMA:</b>		<b>100 Puntos</b>

Para optar al turno de antigüedad en las convocatorias en las que exista dicho turno, la persona aspirante deberá ostentar, en el momento de la publicación del proceso, la categoría inmediatamente inferior, independientemente de la unidad funcional en la que se encuentre, según el Anexo 1, salvo las excepciones indicadas en este. Para la provisión de plazas por el turno de antigüedad y siempre que el personal candidato supere 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 de la plaza convocada	0,004
Por cada día en otras categorías distintas de la inmediata inferior	0,001

La asignación del turno de antigüedad/oposición para cada plaza partirá de la distribución de la última convocatoria publicada de la categoría objeto del proceso, con las salvedades indicadas en el Anexo 1, en las cuales se partirá de la distribución de la última convocatoria publicada de la categoría y de la misma unidad funcional.

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 Anexo 1 del presente Convenio.

#### 11.4.3.3.4.- RESOLUCIONES

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.

Ese listado sólo incluirá, como dato identificativo de las personas aspirantes, el código de inscripción. En las convocatorias internas con turno de antigüedad, se incluirá también en esta resolución la fecha de antigüedad en la empresa y en la categoría inmediata inferior únicamente de las personas candidatas que puedan optar al turno de antigüedad.

El Tribunal procederá a publicar la plantilla de respuestas correctas de las Pruebas de conocimientos profesionales, y de PRL e igualdad de género, en el caso de que se hayan realizado mediante exámenes tipo test.

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, con indicación del número de personal.

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, con indicación del número de personal. Este listado podrá tener una vigencia de hasta **12 meses** desde la publicación de la resolución definitiva del proceso. La Comisión Paritaria acordará, en su caso, la duración y vigencia del referido Listado y sus posibles ampliaciones.

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

- Renuncias de las personas trabajadoras que han obtenido plaza durante el periodo de prueba.
- No superación del periodo de prueba.
- Bajas no previstas.
- Necesidades organizativas sobrevenidas.
- Jubilaciones

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.

Este listado sólo incluirá el código de aspirante.

Los tres 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, hasta aquella prueba que no haya sido superada. En el caso de las pruebas de competencias personales, se indicará por separado su resultado (aptitudes y competencias), teniendo en cuenta que la valoración de la prueba, para el Apto o No Apto, se realizará en su conjunto.

#### 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.

#### 11.4.4.- PERIODO DE PRUEBA

En todos los procesos selectivos, se establece un periodo de prueba de 4 meses, tanto internos como externos, excepto en aquellos cuyo contrato refleje un período inferior o exista normativa específica para la categoría profesional objeto del proceso que indique plazo diferente.

Con anterioridad a la finalización del citado plazo, la División de Selección y Desarrollo, previo informe de los responsables de las unidades de destino objeto del proceso selectivo, 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, la División de Selección y Desarrollo de RRHH 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 Dirección que solicita las plazas a cubrir 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 de la persona aspirante.

Durante el periodo de prueba, la persona trabajadora ostentará de forma provisional la categoría objeto de la convocatoria y las retribuciones de esta.

En caso de no superación del periodo de prueba o renuncia por parte de la persona trabajadora dentro de este periodo, esta 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/a forzoso/a** durante el período de un año. Esta regulación no se aplicará en el caso de colectivos con Normativa específica al respecto.

### 12.GARANTÍAS SINDICALES ADICIONALES DE LA REPRESENTACIÓN COLECTIVA.

#### 12.1. Del Comité de Empresa.

##### A) Composición:

El Comité de Empresa tendrá los derechos y obligaciones que le reconozcan las disposiciones vigentes existiendo un único Comité de Empresa para todas las dependencias de la EMT y estará compuesto por 42 miembros, elegidos por la totalidad del censo electoral de la Empresa.

##### B) Información:

El Comité de Empresa será informado de los siguientes extremos:

- a) Simultáneamente a la autoridad competente en los posibles casos de expedientes de crisis o suspensión de pagos.

En estos casos se comunicará a dicha autoridad que esta circunstancia se ha puesto de manifiesto al Comité de Empresa, para que en el plazo de 15 días emita informes sobre el particular.

- b) Se facilitará oportunamente al Comité de Empresa los siguientes documentos:

- Balance de situación anual.
- Cuenta de Pérdidas y Ganancias.
- Presupuesto Económico Anual.
- Resumen Mensual Estadístico.
- Demás información que se aporte a la Junta General y en las mismas condiciones que a ésta.

##### C) Aportación Económica:

La Empresa facilitará ayuda, consistente en materiales, objetos de escritorio y mano de obra hasta un importe equivalente a 1.803,04 euros anuales. Independientemente, se librára al Comité de Empresa y por doceavas partes 1.803,04 euros anuales.

### 12.2. Comisión de Coordinación.

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.

La Presidencia y la Secretaría del Comité de Empresa, que serán designadas entre la totalidad de 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 su pertenencia a dicha Comisión no altere la distribución proporcional de los miembros de esta que se mantendrá, en todo caso, respetando la representación proporcional obtenida en las últimas elecciones sindicales.

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.

### 12.3. Horas de Permiso Retribuido para Actividades Sindicales en la Empresa.

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.

Cada uno del resto de 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.

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 las sesiones convocadas expresamente por la Dirección de la Empresa.

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 responsable 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.

### 12.4. 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 EMT, S.A.

Todas las secciones sindicales legalmente constituidas en la Empresa podrán transmitir por escrito información y propaganda a su afiliación. Las secciones sindicales con representación en el Comité de Empresa dispondrán de, al menos, un tablón de anuncios en cada dependencia de la Empresa.

Para el normal desenvolvimiento de las Secciones Sindicales legalmente constituidas en la Empresa y 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 acuerda lo siguiente:

- a) Dispondrán de cuatro Delegados/as Sindicales en la Empresa\*, nombramientos que podrán recaer en miembros del Comité de Empresa o en otras personas afiliadas 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.

(\*): Conforme a lo establecido en el art. 10.2 LOLS, las Secciones Sindicales que, con representación en el Comité de Empresa, no hayan obtenido el 10 por 100 de los votos, dispondrán de una sola persona Delegada Sindical.

Los/as Delegados/as Sindicales tendrán las mismas garantías de procedimiento disciplinario que las normas vigentes reconozcan para cada miembro del Comité de Empresa y dispondrán del mismo crédito horario mensual que éstos.

- b) Las Secciones Sindicales que cuenten con cuatro Delegados/as Sindicales dispondrán de hasta 2.700 horas anuales de permiso retribuido para el desarrollo de sus actividades sindicales. Además, estas Secciones Sindicales dispondrán de un crédito de hasta 750 horas anuales para distribuir entre los Delegados anteriormente citados, Miembros del Comité de Empresa y sus afiliados, previa solicitud y con objeto de atender funciones sindicales.
- c) Las Secretarías de Organización de cada Sección Sindical que cuenten con cuatro Delegados/as Sindicales comunicarán la asignación del crédito horario expuesto en el apartado anterior (2.700 h. + 750 h.) , previa solicitud y justificación documental, quedando la Empresa obligada a conceder tales permisos en las condiciones expuestas.
- d) Todas las horas de permiso retribuido indicadas en el apartado b) lo serán en las mismas condiciones que las indicadas en el último párrafo del punto 12.3 del presente Convenio.
- e) Cada Sección Sindical con representación en el Comité de Empresa tendrá derecho a recibir la información que para el Comité de Empresa se especifica en el punto 12.1.B).
- f) Cada Sección Sindical con representación en el Comité de Empresa 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) Se habilitará, donde sea factible, un local para actividades sindicales en las distintas dependencias de la Empresa.

### **12.5. 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 tanto en este Capítulo como en el Punto 2 del Anexo del Acta de la Comisión Paritaria de fecha 25 de marzo de 2019, 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.

Conforme se indica en el art. 85.3.c) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se establecerán

procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 ET, adaptando, en su caso, los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico conforme a lo dispuesto en tal artículo.

A estos efectos, se designa a la Comisión Paritaria de Seguimiento de Convenio de la representación de las partes negociadoras, regulada en el Capítulo 10 del presente Convenio, que entenderá de todas aquellas cuestiones establecidas en la legislación laboral vigente y de cuantas otras le sean atribuidas, así como del establecimiento de los procedimientos y plazos de actuación de esta Comisión, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 ET.

#### **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 persona trabajadora 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 su Jefatura inmediata 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/as 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 las personas viajeras siempre que tal retraso sea consecuencia de negligencia y no suponga demora con fines ilícitos.
16. Las conductas tipificadas como de acoso sexual o por razón de sexo de carácter leve, establecidas en el Protocolo EMT de prevención y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo.

**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 de la persona trabajadora.
4. Desobediencia a un Jefe o una Jefa en el uso de sus atribuciones, siempre que no se contravenga con ello otra norma legalmente establecida.
5. Embriaguez ocasional, cuando la persona trabajadora 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 o autora, compañeros, compañeras 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 cuantas personas usuarias aleguen llevar cualquier título de transporte vigente para viajar en los vehículos de la Empresa.
11. La discusión violenta injustificada con viajeros o viajeras.
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 estos.
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 o la 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 las personas usuarias o a cualquier persona trabajadora de la Empresa, dentro de la jornada laboral.
21. Abandono del Servicio sin causa justificada.

22. Las conductas tipificadas como de acoso sexual o por razón de sexo de carácter grave, establecidas en el Protocolo EMT de prevención y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo.

**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 esta.
3. Los robos, hurtos, apropiaciones indebidas, producidos contra la Empresa.
4. El estado habitual de embriaguez o intoxicación por consumo de drogas, 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 o las jefas, en el ejercicio de las funciones de mando.
7. La agresión a las personas usuarias o viajeras cuando dé lugar a asistencia facultativa, siempre y cuando no sea en legítima defensa.
8. La agresión o pendencia entre empleados/as 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 las personas viajeras, 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 o una Jefa 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.
16. Las conductas tipificadas como de acoso sexual o por razón de sexo de carácter muy grave, establecidas en el Protocolo EMT de prevención y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo.

**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 estos.

**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 la persona trabajadora 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 o la Agente que tramita la propuesta tuvo conocimiento de esta, 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 o a la 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/la Jefe/a 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/as de autobuses con servicio en línea, además se hará constar el número de autobús.

El o la 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 o la conductora 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 o la Jefa 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 a la persona interesada, que se quedará con un ejemplar, firmando el duplicado que pasará a la Dirección para constancia en su expediente personal.

Dicha comunicación de sanción a la persona interesada 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.

Se excepcionan de lo indicado en el apartado 3), las sanciones de suspensión de empleo y sueldo de 30 o menos días, que deberán cumplirse en un mismo mes, de forma que solo afecten al C.I.P.R.A. de un solo mes, por lo que el plazo de cumplimiento de la sanción, desde su notificación, podrá ajustarse para cumplir esta instrucción.

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 la persona trabajadora en dichos supuestos la presentación de la correspondiente reclamación contra la sanción impuesta.

#### **GARANTÍAS.**

En el escrito de Petición de Aclaraciones, se informará a las personas trabajadoras sobre su derecho a dar traslado de este 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 Y SALUD LABORALES.**

#### **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/as de prevención elegidos por el Comité de Empresa entre sus miembros y Delegados/as 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, SAC, SACC (Atención Colectivos), 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 las personas trabajadoras proponiendo las medidas más eficaces para la prevención de riesgos y salud laborales. Los delegados y las delegadas de prevención serán informados de los accidentes graves tan pronto la Empresa tenga conocimiento de estos.

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 persona trabajadora 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. Las personas trabajadoras, 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 sus superiores jerárquicos directos o a la Jefatura correspondiente y a las personas trabajadoras designadas 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 o la empresaria 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 las personas trabajadoras 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 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 todas las personas trabajadoras.

**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.

Se establece como requisito obligatorio una tasa cero en alcohol y drogas para cualquier miembro del personal de la Empresa o aspirante a ingresar en esta. Esta medida tiene como objetivo garantizar la seguridad y el bienestar general, promoviendo un ambiente laboral seguro y saludable para todos.

## **2. Reconocimientos Médicos.**

Los reconocimientos médicos realizados al personal de la Empresa tendrán por finalidad la vigilancia periódica del estado de salud de la persona trabajadora. 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 €** 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 personal de conductores/as y otras categorías. El contenido y condiciones de dicho reconocimiento específico se definirán por la Empresa, previo informe de la representación de las personas trabajadoras, estudiándose por el Comité de Seguridad y Salud el contenido y condiciones de dichos reconocimientos.
- c) A partir del año 2022, el Área de Prevención y Salud Laboral dispondrá de un servicio de "Asistencia Telefónica", que será atendido por parte del personal sanitario de EMT.

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

Contará con dos personas facultativas 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 la plantilla 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 ADICIONALES.**

### **17.1. Promoción.**

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 llevar a cabo los procesos selectivos, internos y/o externos, para la contratación del personal que a criterio de la Dirección sea necesario, con el fin de 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.

**17.2. Libres Adicionales.**

Durante la vigencia del Convenio Colectivo 2024-2027, se podrán cobrar todos los libres pendientes que tenga cada persona trabajadora, acomodando su abono a la liquidez de tesorería que exista en cada momento en dichos años.

**17.3. Turnos mixtos.**

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

**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/a y Auxiliar Administrativo/a y categorías similares del Grupo VII, la flexibilidad horaria, será la contemplada en el acuerdo de la Comisión de Administrativos/as 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 esta 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.**

La Mesa Técnica de seguimiento del funcionamiento de los cuadros horarios, creada en el Convenio Colectivo 2018-2020, cuyo texto se da aquí por reproducido, centrará su actividad 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.

La regulación de su contenido y actividad, así como su composición, se establecerán a través de la Comisión Paritaria de Seguimiento de Convenio.

**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/as de autobuses con servicio en línea 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, así como en los posteriores acuerdos alcanzados a través de las distintas Comisiones de Trabajo, que modifiquen y/o desarrollen la mencionada Normativa.

**17.8. Corretornos de estación.**

El personal corretornos de estación, tanto con prestación fija de mañana como de tarde, podrá 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 o la 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. Carné por puntos.**

Publicadas y en vigor las normas que regula el carné 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 el personal de conductores/as al que le sea suspendido el carné.

La persona trabajadora vendrá obligada a comunicar a la Empresa, con la debida antelación, la retirada, por parte de la Autoridad Competente, de puntos del carné de conducir en el caso de que esto la 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, ahora SAC y Atención a Colectivos y Eventos) 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.**

A partir del 1 de enero de 2025 quedará extinguida la categoría profesional de Operador/a de Servicio del Grupo V - Subgrupo B, por lo que las personas incluidas en listados de Aptos con y/o sin plaza derivados de procesos selectivos para la categoría de Operador de Servicio y pendientes de incorporación a la Empresa, lo harán con la categoría profesional de Operador/a de Primera. De la misma forma, el personal con la categoría de Operador/a de Servicio de BiciMad, Operador/a de Primera de BiciMad y Operador/a de Servicio de Teleférico pasarán a ostentar la categoría profesional de Operador/a de Primera (Grupo V – Subgrupo B).

A partir del día 1 del mes siguiente al de la firma del Convenio, el Personal con la categoría de Jefe de Equipo de BiciMad, pasará a ostentar la de Jefe de Equipo (Grupo IV – Subgrupo A), quedando, por tanto, extinguidos los Grupos VIII y IX.

Durante la vigencia del presente Convenio, la Comisión Paritaria de Seguimiento de Convenio 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, estableciendo la convergencia de las categorías profesionales del personal procedente de la extinta Madrid-Movilidad (las que contienen la denominación "M.", del Grupo VII) al resto de categorías del resto de Grupos profesionales, adaptándolas a los mismos parámetros retributivos de éstas.

La Dirección de la EMT facilitará al Comité de Empresa el estudio de la estructura de puestos y categorías de la Empresa, condicionada a una nueva clasificación profesional, para su valoración y aportaciones por parte de aquel.

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

Cuando una persona trabajadora esté asignada a una línea, ya sea con turno fijo o como corretornos 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 una persona trabajadora 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 31/12/2027, 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 la ciudadanía de Madrid y a las personas usuarias 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 aquellas personas trabajadoras 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 las siguientes:

M. Conductor Especialista	1.564,08 €
M. Gestor de Flota	1.777,68 €
M. Responsable de Base	1.047,12 €

#### **17.19. Condiciones específicas para las personas trabajadoras encuadradas 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 las personas trabajadoras procedentes 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 Ayuda para hijos/as con discapacidad (Extinta Madrid-Movilidad).**

Las personas trabajadoras que tenían derecho a percibir el Plus de Ayuda para hijas e hijos con discapacidad, 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/a, Secretario/a General y Subdirector/a 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.

**17.22. Garantía negociación salarial.**

Para el caso de que el Ayuntamiento de Madrid adoptase un mecanismo legal para incrementar las retribuciones del personal a su servicio y/o al de las Empresas de titularidad Municipal en un porcentaje superior al previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado o en las normas estatales de aplicación a la Administración Local para los ejercicios 2024, 2025, 2026 y 2027, las retribuciones del personal de la EMT de Madrid se revisarán en los mismos términos.

Para el caso de que las Leyes de Presupuestos Generales del Estado para los años 2025, 2026 y 2027 no establecieran límites al incremento anual de las retribuciones del personal de las Sociedades incluidas en el Sector Público, los salarios y el resto de las retribuciones del personal de la EMT de Madrid se negociarán en la Comisión de Coordinación.

**Madrid, 22 de enero de 2025**

**ANEXO 1**
**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
<b>GRUPO I</b> PERSONAL SUPERIOR Y TECNICO	C	PERSONAL NO TITUALDO	MAESTRO/A TALLER	Contramaestre*
			CONTRAMAESTRE	Jefe/a de Equipo*
	D	PERSONAL INFORMATICO	ANALISTA	Programador/a/M. Programador/a
			PROGRAMADOR/A	Programador/a Ayudante
<b>GRUPO II</b> PERSONAL ADM.TVO.	PERSONAL QUE NO COBRA PLUS DE MANDO	PERSONAL ADM.TVO.	OFICIAL ADMINISTRATIVO/A	Auxiliar Administrativo/a
				M. Administrativo/a
				M. Auxiliar Administrativo/a
				M. Secretario/a de Dirección
<b>GRUPO III</b> PERSONAL DE MOVIMIENTO	A	JEFES/AS	INSPECTOR/A PRINCIPAL	Jefe/a de Estación
			JEFE/A DE ESTACIÓN	Subjefe/a de Estación
			SUBJEFE/A DE ESTACIÓN	Inspector/a
			INSPECTOR/A	Conductor/a de Autobús
<b>GRUPO IV</b> PERSONAL DE MANTENIMIENTO	A	JEFES/AS	ENCARGADO/A GRAL. ALMACÉN	Encargado/a de Almacén
			ENCARGADO/A ALMACÉN	Oficial de Almacén
			JEFE/A DE EQUIPO	Of. de Taller*/Operador-a de Primera*
	B	PERSONAL DE TALLERES, SERVICIOS Y ALMACENES	OFICIAL DE TALLER	Oficial Ayudante*
			OFICIAL DE REPROGRAFÍA	Ayudante de Reprografía
			OFICIAL AYUDANTE	Especialista de Taller*
<b>GRUPO V</b> PERSONAL SACE, SAM Y MOVILIDAD	A	PERSONAL DEL SACE	JEFE/A DE OPERACIONES	Subjefe/a de Área
			SUBJEFE/A DE AREA	Inspector/a SACE
			INSPECTOR/A SACE	Controlador/a Carril-Bus
	B	PERSONAL SAM	JEFE/A DE OPERACIONES	Subjefe/a de Área
			SUBJEFE/A DE AREA	Inspector/a SAM
			INSPECTOR/A SAM	Agente SAM
	C	PERSONAL DE BASES Y APARCAMIENTOS	JEFE/A OPERACIONES	Subjefe/a de Área
			SUBJEFE/A DE AREA	Responsable de Base
			RESPONSABLE DE BASE	Conductor/a de Grúas
				M. Conductor/a Especialista
GESTOR/A DE APARCAMIENTO	Gestor/a de Flota			
<b>GRUPO VI</b> SUBALTERNOS/AS Y OTROS/AS OPERARIOS/AS		SUBALTERNOS/AS Y OPERARIOS/AS	CONSERJE DE PRIMERA	Operador/a de Servicios o de Primera*
			CONSERJE DE SEGUNDA	Conserje de Segunda
<b>GRUPO VIII</b> BICIMAD		PERSONAL DE BICIMAD	JEFE/A DE EQUIPO BICIMAD	Operador/a de Primera Bicimad
			OPERADOR/A DE PRIMERA BICIMAD	Operador/a de Servicios Bicimad

(\*) El personal con esta categoría profesional únicamente podrá acceder al turno de antigüedad, en las promociones de la categoría inmediata superior que se indica, en el caso de que pertenezca a la misma unidad funcional de la plaza que se convoca, en el momento de la fecha de convocatoria.

Madrid, 22 de enero de 2025.

(03/3.613/25)

