

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 3** *RESOLUCIÓN de 30 de marzo de 2022, 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 19 enero de 2022, 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 artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 42/2021, de 19 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 28.1.h) del Decreto 234/2021, de 10 de noviembre, 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 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 30 de marzo de 2022.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

CONVENIO COLECTIVO 2021-2023**EMPRESA MUNICIPAL DE TRANSPORTES DE MADRID**

Reunida la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la EMPRESA MUNICIPAL DE TRANSPORTES DE MADRID, S.A. (E.M.T.), integrada, en representación de la EMPRESA, por la Comisión nombrada al efecto y, en representación de los trabajadores, por la Comisión designada por el COMITÉ DE EMPRESA, la cual está formada por Representantes pertenecientes a las Secciones Sindicales de PLATAFORMA SINDICAL, CCOO, SICAM, SIT, CSIT-UP y UGT, reconociéndose ambas partes de dicha Comisión Negociadora como interlocutores válidos y estando legitimados para esta negociación, en virtud de lo establecido en el Título III del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores) y, presentado a la firma el Convenio negociado, lo suscriben, en nombre de la EMPRESA la totalidad de los miembros de la Comisión nombrada al efecto y, en nombre de los trabajadores, la totalidad de los miembros de la Comisión Negociadora designada por el COMITÉ DE EMPRESA.

DECLARACIONES GENERALES PREVIAS.

- Cuando en este texto se hace referencia a las diferentes categorías profesionales o a trabajadores, se hace en un sentido neutro, por lo que corresponde a personas de ambos sexos.
- La Empresa Municipal de Transportes de Madrid es una Sociedad Anónima Unipersonal perteneciente al Excelentísimo Ayuntamiento de Madrid y durante la aplicación del presente Convenio mantendrá de forma inequívoca su condición de Empresa Pública.
- A la firma del presente Convenio están convocados los correspondientes procesos selectivos para que el personal de las anteriores concesionarias del Servicio de Teleférico de Madrid y de los Aparcamientos de Madrid (Pza. España, Pza. Mayor, Montalbán, Fuencarral y Olavide), integrado en EMT como personal subrogado en virtud del art. 44 ET, se incorporen al Convenio de EMT en las condiciones acordadas por la Comisión Negociadora de Convenio en su reunión nº 23, de fecha 25 de octubre de 2021, siempre que superen el proceso de selección correspondiente, dando con ello cumplimiento a lo previsto en los art. 23 y 103 de la Constitución Española y el art. 55 del Estatuto Básico del Empleado Público.

En tanto se resuelven los procesos selectivos de referencia y surten efecto las resoluciones definitivas de los mismos, se da por reproducido el texto del tercer apartado del Capítulo de "DECLARACIONES GENERALES PREVIAS" del Convenio Colectivo 2018-2020.

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 el personal incorporado por subrogación de las anteriores Empresas concesionarias del Servicio de Teleférico y de los Aparcamientos de Plaza de España, Plaza Mayor, Montalbán, Fuencarral y Olavide, que se regirán por el Convenio establecido en su contrato de trabajo en tanto se produce su incorporación, en los términos acordados en la reunión de la Comisión Negociadora de fecha 25 de octubre de 2021, al Convenio de EMT.

1.2. Vigencia. Este Convenio tendrá vigencia desde el día 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2023, salvo aquellos conceptos cuya entrada en vigor queda condicionada por el propio texto.

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

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

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

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

El inicio del proceso de negociación para el nuevo convenio, será de un mes a contar desde el 1 de enero de 2024 y el plazo máximo para la negociación del mismo será de doce meses a partir de su inicio, actuándose en caso de no alcanzarse acuerdo en dicho plazo en la forma que se indica en el artículo 9 del presente convenio.

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

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

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

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

2. POLÍTICA DE CONTRATACIÓN, FORMACIÓN PROFESIONAL Y PROMOCIÓN.

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

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

Al personal procedente de las nuevas contrataciones le será de aplicación las condiciones vigentes para el resto del personal perteneciente a la Empresa. En todo caso, deberá figurar en los contratos de trabajo individuales suscritos durante la vigencia del presente convenio colectivo el período de prueba, cuya duración máxima será de cinco meses, salvo aquellos contratos que con carácter excepcional puedan suscribirse de duración determinada y cuyo periodo de prueba será de un mes.

b) La Empresa programará y desarrollará las acciones formativas que resulten necesarias para la correcta prestación del servicio, prestando especial atención a los trabajadores afectados 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) 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.

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

f) Teletrabajo: Se creará una Mesa de trabajo para la definición y regulación de esta modalidad de prestación de servicio en la Empresa que, en cualquier caso, nunca será inferior al 20 % de la jornada ordinaria.

3. JUBILACIÓN.

La Empresa continuará posibilitando durante la vigencia del Convenio Colectivo, es decir, para los años 2021, 2022 y 2023, tal y como viene haciéndolo desde el año 2001, el acceso a la jubilación parcial y contrato de relevo de aquellos trabajadores que reúnan las exigencias establecidas en cada momento por la legislación laboral aplicable.

Para los años 2021, 2022 y 2023, el acceso a la jubilación parcial y contrato de relevo se facilitará en los términos más favorables que marque la ley.

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.

4. RETRIBUCIONES.

Todos los puntos recogidos en los apartados comprendidos entre el 4 y el 4.18, 6.9, 7.3, 7.16, 7.19 y 7.20, siempre y cuando no tengan una subida específica, se incrementarán en la siguiente cuantía:

- **Año 2021:** 0,9 %.
- **Año 2022:** Máximo que permita la LPGE.
- **Año 2023:** Máximo que permita la LPGE.

4.1. Remuneración Diaria (Año 2021).

CATEGORÍAS PROFESIONALES

GRUPO I

PERSONAL SUPERIOR Y TECNICO

Subgrupo A

	SUELDO BASE EUROS	
	DIARIO	MENSUAL
Jefes		
Jefe de División	92,58	2.777,40
Jefe de Servicio	83,75	2.512,50
Jefe de Departamento	80,00	2.400,00

Subgrupo B

Titulados y Técnicos

Titulado Superior	78,26	2.347,80
Ingeniero Técnico Principal	72,78	2.183,40
Arquitecto Técnico Principal	72,78	2.183,40
Ayudante Técnico Principal	72,78	2.183,40
Ingeniero Técnico	69,77	2.093,10
Arquitecto Técnico	69,77	2.093,10
Ayudante Técnico	69,77	2.093,10
Diplomado Universitario en Enfermería	72,14	2.164,20

Subgrupo C

No Titulados

	SUELDO BASE EUROS	
	DIARIO	MENSUAL
Auxiliar Técnico	67,06	2.011,80
Maestro de Taller	67,06	2.011,80
Contraaestrestre	64,19	1.925,70
Especialista Técnico	60,96	1.828,80

Subgrupo D

Personal Informático

Analista	71,35	2.140,50
Programador	68,52	2.055,60
Técnico de Redes Locales	67,75	2.032,50
Programador Ayudante	67,75	2.032,50
Operador de Ordenadores	67,06	2.011,80
Especialista Informático	64,94	1.948,20

**GRUPO II
PERSONAL ADMINISTRATIVO
Subgrupo A**

Jefe de Sección	71,35	2.140,50
Jefe de Negociado	68,52	2.055,60
Oficial Administrativo	64,94	1.948,20
Auxiliar Administrativo	62,08	1.862,40

**GRUPO III
PERSONAL DE OPERACIONES
Subgrupo A**
Jefes:

Inspector Principal	69,24	2.077,20
Jefe de Estación	64,94	1.948,20
Subjefe de Estación	63,45	1.903,50
Inspector	62,80	1.884,00

Subgrupo B
Agentes:

Conductor de Autobuses	62,08	1.862,40
Conductor Auxiliar de Estación	62,08	1.862,40
Agente de Recaudación	62,08	1.862,40
Auxiliar de Movimiento	60,64	1.819,20

**GRUPO IV
PERSONAL DE MANTENIMIENTO**
Subgrupo A
Jefes:

	SUELDO BASE EUROS	
	DIARIO	MENSUAL
Encargado General de Almacén	64,94	1.948,20
Jefe de Equipo	62,80	1.884,00
Encargado de Almacén	62,80	1.884,00

Subgrupo B
Personal Talleres, Servicios y Almacenes

Oficial de Taller	62,08	1.862,40
Oficial de Almacén	62,08	1.862,40
Oficial de Reprografía	61,38	1.841,40
Conductor de Servicio	61,38	1.841,40
Oficial Ayudante	60,96	1.828,80
Ayudante Reprografía	60,64	1.819,20
Especialista de Taller	59,88	1.796,40
Especialista de Limpieza	59,88	1.796,40

GRUPO V
PERSONAL DEL S.A.C.E., S.A.M., Bases y Aparcamientos
Subgrupo A
Personal SACE y SAM

Jefe de Operaciones	64,94	1.948,20
Subjefe de Área	63,45	1.903,50
Inspector del S.A.M.	62,80	1.884,00
Inspector del S.A.C.E.	62,80	1.884,00
Controlador de Carril-bus	60,64	1.819,20
Agente Administrativo	60,64	1.819,20
Agente del SAM	60,64	1.819,20

Subgrupo B
Personal de Bases y Aparcamientos

Responsable de Base	63,45	1.903,50
Conductor de Grúas	62,08	1.862,40
Gestor de Flota	60,64	1.819,20
Gestor de Aparcamiento	60,64	1.819,20
Agente de Base	59,42	1.782,60
Operador de Servicio	48,20	1.446,00

GRUPO VI SUBALTERNOS Y OTROS OPERARIOS	SUELDO BASE EUROS	
	DIARIO	MENSUAL
Conserje de Primera	63,45	1.903,50
Operario Adaptado	62,08	1.862,40
Conserje de Segunda	61,38	1.841,40
Agente Auxiliar	60,64	1.819,20
Agente Especialista	60,64	1.819,20
Limpiador	59,88	1.796,40

GRUPO VII
PERSONAL EXTINTA MADRID MOVILIDAD
Subgrupo A

Personal de Administración y Aparcamientos

M. Jefe de Departamento (a extinguir)	104,55	3.136,50
M. Jefe de Sección (a extinguir)	90,34	2.710,20
M. Jefe de Negociado (a extinguir)	73,68	2.210,40
M. Técnico hab. transportes (a extinguir)	70,47	2.114,10
M. Titulado Grado Medio/Técnico. Programador (a extinguir)	67,86	2.035,80
M. Oficial Administrativo (a extinguir)	66,91	2.007,30
M. Secretario de Dirección (a extinguir)	64,75	1.942,50
M. Administrativo (a extinguir)	61,19	1.835,70
M. Auxiliar Administrativo (a extinguir)	55,65	1.669,50

Subgrupo B

Personal de Operaciones, Bases y Aparcamientos

M. Responsable de base (a extinguir)	73,93	2.217,90
M. Conductor Especialista (a extinguir)	70,86	2.125,80
M. Oficial de Mantenimiento (a extinguir)	67,86	2.035,80
M. Conductor Especialista Adaptado (a extinguir)	67,32	2.019,60
M. Gestor de Flota (a extinguir)	61,38	1.841,40
M. Ayudante Mantenimiento (a extinguir)	61,23	1.836,90
M. Auxiliar Administrativo en Caja (a extinguir)	55,65	1.669,50

GRUPO VIII
PERSONAL DE BICIMAD

Jefe de Equipo de Bicimad	62,80	1.884,00
Operador de Primera Bicimad	56,00	1.680,00
Operador de Servicio Bicimad	48,20	1.446,00

GRUPO IX
PERSONAL DE TELEFÉRICO (a partir de su incorporación a Convenio EMT)

Operador de Servicio Teleférico	48,20	1.446,00
---------------------------------	-------	----------

4.2. Antigüedad.

Por el concepto de antigüedad se abonarán mensualmente 21,75 € por cada uno de los cinco primeros años de servicio activo en la Empresa y 13,90 €/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.

Los trabajadores incluidos en el Grupo VII (Personal procedente de la extinta Madrid-Movilidad), percibirán en concepto de antigüedad, por trienio, una cantidad mensual por importe de 49,63 €, 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:

2021	2022	2023
1.700 €	1.751€	1.786,02 €

Para el año 2023, se incrementará dicha cantidad con el máximo que permita la LPGE.

DEVENGO. Se devengará por el período correspondiente al año natural, comprendido entre el 1º de enero y el 31 de diciembre de cada año. No obstante, quien se encuentre en situación de personal activo desde el 1º de Enero de cada año tendrá derecho a percibirla en la cuantía que resulte del modo de cálculo que se establece en el párrafo siguiente.

CÁLCULO. Su cuantía se calculará en proporción a los días trabajados durante el período de doce meses, comprendido entre el 1 de marzo del año anterior a aquél en que se cobra y devenga, y el día 28 o 29 de febrero de este último, considerándose como días trabajados los de vacaciones, libres, enfermedades, accidentes, permisos retribuidos y festivos abonables no trabajados.

Al personal con jornada inferior al 100 % se le abonará en cuantía proporcional al tiempo trabajado.

PAGO. Esta paga se hará efectiva con la nómina de marzo de cada año.

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

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

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

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

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

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

4.4. Plus de servicio en domingo.

Durante el primer año de vigencia del presente Convenio (año 2021), a todo el personal que trabaje en domingo, se le abonará un plus de 36,50 €. Para el segundo año de vigencia del Convenio (año 2022), el plus a abonar será de 38,00 €. Para el tercer año de vigencia del Convenio (año 2023), el plus a abonar será de 40 €.

4.4.1. Plus de servicio en sábado.

Durante el primer año de vigencia del presente Convenio (año 2021), a todo el personal que trabaje en sábado, se le abonará un plus de 14 €. Para el segundo año de vigencia del Convenio (año 2022), el plus a abonar será de 14,50 €. Para el tercer año de vigencia del Convenio (año 2023), el plus a abonar será de 15 €.

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 2021, quedan establecidas las primas de actividad que se indican a continuación y que se acreditarán en los doce meses del año y por la cuantía mensual correspondiente a los días efectivamente trabajados en jornada ordinaria completa. Durante el periodo de vacaciones y a estos efectos, se computarán únicamente los días que le habría correspondido trabajar de no disfrutar la vacación, con un tope máximo de veinticuatro días, una vez deducidos los días libres, incluidos en su vacación.

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

4.5.1. Prima de Actividad del Personal vinculado directamente a 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 Principal	2.175,80	9,20
Jefe de Estación	2.090,66	8,84
Subjefe de Estación	2.045,73	8,65
Inspector	1.986,60	8,40
Conductor de Autobuses	1.906,19	8,06
Conductor Auxiliar de Estación	1.698,07	7,18
Agente de Recaudación	1.631,85	6,90
Auxiliar de Movimiento	1.066,62	4,51

4.5.2. Primas de Actividad del Personal de Talleres, 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 de Taller	2.104,85	8,90
Contramaestre	2.045,73	8,65
Encargado Gral. de Almacén	1.837,61	7,77
Jefe de Equipo	1.977,14	8,36
Encargado de Almacén	1.750,10	7,40
Oficial de Taller	1.603,47	6,78
Oficial de Almacén	1.608,20	6,80
Oficial de Reprografía	1.260,55	5,33
Conductor de Servicio	1.428,46	6,04
Oficial Ayudante	1.392,99	5,89
Ayudante de Reprografía	1.147,03	4,85
Especialista de Talleres y Almacén	1.111,55	4,70
Especialista de Limpieza	1.113,92	4,71

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 de Sección	1.795,64	7,42
Jefe de Negociado	1.715,78	7,09
Oficial Administrativo	1.628,66	6,73
Auxiliar Administrativo	1.386,66	5,73
Analista	1.643,18	6,79
Programador	1.548,80	6,40
Técnico de Redes Locales	1.522,18	6,29
Programador Ayudante	1.519,76	6,28
Operador de Ordenadores	1.500,40	6,20
Especialista Informático	1.461,68	6,04
Diplomado Universitario en Enfermería	1.541,54	6,37
Auxiliar Técnico	1.432,64	5,92
Especialista Técnico	1.379,40	5,70

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 de Operaciones	2.093,03	8,85
Subjefe de Área	2.026,81	8,57
Inspector del S.A.C.E.	1.948,76	8,24
Controlador de Carril-bus	1.381,16	5,84
Agente Administrativo	1.374,07	5,81

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 de Operaciones	2.093,03	8,85
Subjefe de Área	2.026,81	8,57
Inspector del SAM	1.986,60	8,40
Agente del SAM	1.397,72	5,91

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

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	2.022,08	8,55
Conductor de Grúas	1.906,19	8,06
Gestor de Flota	1.374,07	5,81
Gestor de Aparcamiento	1.050,06	4,44
Agente de Base	1.338,59	5,66
Operador de Servicio	998,03	4,22

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	1.404,81	5,94
Operario adaptado	1.906,19	8,06
Conserje de Segunda	1.111,55	4,70

CATEGORÍAS PROFESIONALES	PRIMA ANUAL	PRIMA POR DÍA TRABAJADO
Agente Auxiliar	1.258,18	5,32
Agente Especialista	1.031,14	4,36
Limpiador	1.002,76	4,24

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 de Equipo Bicimad	1.977,14	8,36
Operador de Primera Bicimad	1.078,44	4,56
Operador de Servicio Bicimad	998,03	4,22

4.5.9. Primas de Actividad del Personal de Teleférico (a partir de su incorporación al Convenio EMT).

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	998,03	4,22

4.6. Complemento de destino. Para las categorías que se relacionan, a partir del 1 de enero de 2021, quedan establecidos los complementos de destino que se indican a continuación y que se acreditarán en los doce meses y por la cuantía mensual correspondiente a los días efectivamente trabajados en jornada ordinaria. Durante el período de vacaciones, y a estos efectos, se computarán únicamente los días que le habría correspondido trabajar, de no disfrutar la vacación, con un tope máximo de veinticuatro días, una vez deducidos los libres incluidos en su vacación.

CATEGORÍAS PROFESIONALES	PRIMA ANUAL	PRIMA POR DÍA TRABAJADO
Conductor en misiones de Agente Único	3.159,64	13,36
Operario Adaptado	3.159,64	13,36
Personal asignado al puesto de trabajo de grúas de Asistencia en Ruta a autobuses de la EMT.	993,30	4,20
Conductor en misiones de vehículos articulados	993,30	4,20
Auxiliares de Movimiento:		
Turno Ayuda, Caseta o Centro distribuidor	551,05	2,33
En Estación o información	264,88	1,12

4.6.1. Traslado de Centro de Operaciones.

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

- **13,12 €/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) de aquellos empleados incluidos en la Lista Viva de traslados, teniendo en cuenta la fecha de incorporación a dicha Lista. Los traslados voluntarios se repartirán equitativamente, desde el momento de la incorporación a la lista viva, entre todos los empleados de la misma de cada Centro de Operaciones. En el caso de tener que realizarse los traslados de Centro de manera forzosa, se mantendrá la regulación actual.

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

Los traslados de Centro forzosos se limitarán a 7 (siete) cambios al año natural. En el caso en el que de forma justificada se requiera en alguno de los Centros un número superior a 7 (siete) traslados de

estación, este número podrá ser elevado hasta un máximo de 10 (diez) traslados tras ser aprobada la medida en Comisión Paritaria de Seguimiento de Convenio, y en todo caso se mantendrá el objetivo de un reparto equitativo entre los conductores del Centro.

La cantidad a abonar a partir del octavo traslado de Centro forzoso en el año natural ascenderá a 21,65 €/traslado, salvo aquellos que se realicen de forma voluntaria que se abonarán, en su caso y contabilizarán de la siguiente forma:

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

4.6.2. Cambios de Prestación.

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

- **12,11 €/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 aquellos empleados incluidos en la Lista Viva de cambios de prestación, teniendo en cuenta la fecha de incorporación a dicha Lista. Los cambios de prestación voluntarios se repartirán equitativamente, desde el momento de la incorporación a la lista viva, entre todos los empleados de la misma de cada Centro de Operaciones. En el caso de tener que realizarse los cambios de prestación de manera forzosa, se mantendrá la regulación actual.

Los cambios de prestación forzosos 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 forzosos para el personal de cada Centro, se establecerá un sistema de seguimiento y control de los mismos cada 10 (diez) semanas del que se informará a la representación social finalizado este periodo.

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

La cantidad a abonar a partir del séptimo cambio de prestación en el año natural ascenderá a 21,65 € por cambio, salvo aquellos que se realicen de forma voluntaria, que se abonarán, en su caso y se contabilizarán de la siguiente forma:

- En caso de que el trabajador/a que realice el cambio de prestación voluntario figure en la Lista Viva de cambios de prestación, percibirá por cada cambio la cantidad establecida para los 6 primeros cambios y se contabilizarán los mismos a los efectos de la generación de un libre (L39) cada 20 cambios.
- En caso de que el trabajador/a que realice el cambio de prestación voluntario no figure en la Lista Viva, es decir, lo realice de forma puntual, no percibirá cantidad alguna por el 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 de autobús- Agente Único	0,49
Auxiliar de Movimiento en casetas	1,34
Auxiliar Movimiento en Centro Distribuidor	0,84
Agente de Recaudación	1,02

CATEGORÍA PROFESIONAL	EUROS/DÍA
Agente de Base	1,02
M. Auxiliar Administrativo en Caja	1,02
Personal cobros (OAC)	0,49
CATEGORÍA PROFESIONAL	EUROS/MES
Pagadores de Caja	20,84

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

4.7.1. Plus de Caja.

El personal de EMT adscrito al Servicio de Aparcamientos, que sea destinado a realizar funciones de Operador de Servicio, percibirá la cantidad de 5,90 €/día trabajado (1.185,90 €/año) en proporción a la jornada laboral de los mismos, conforme a lo establecido en el punto 9 de la "Normativa para el personal adscrito a los servicios de aparcamiento de la DSM". La cuantía diaria está calculada para 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.

Laborables:	2021	2022	2023
Hasta una hora	6,06 €	6,30 €	6,43 €
Cada media hora más	2,48 €	2,58 €	2,63 €
Sábados:			
Hasta una hora	6,35 €	6,60 €	6,74 €
Cada media hora más	2,77 €	2,88 €	2,94 €
Festivos:			
Hasta una hora	10,13 €	10,54 €	10,74 €
Cada media hora más	4,47 €	4,65 €	4,74 €

Para el año 2023, la cantidad indicada se incrementará con el máximo que permita la LPGE.

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.

Laborables:	2021	2022	2023
Hasta una hora	6,63 €	6,90 €	7,03 €
Cada media hora más	3,31 €	3,44 €	3,51 €
Sábados:	2021	2022	2023
Hasta una hora	7,18 €	7,47 €	7,61 €
Cada media hora más	3,87 €	4,02 €	4,10 €

Para el año 2023, la cantidad indicada se incrementará con el máximo que permita la LPGE:

4.9. Entrega de Recaudación. Por el concepto de prima por entrega de recaudación a aquellos conductores agentes únicos que comiencen y terminen su servicio en la calle, se les acreditarán 1,75 €, 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 ESTRUCTURALES	HORAS NO ESTRUCTURALES	HORAS COMPLEMENTARIAS VOLUNTARIAS
Analista	23,05	17,58	23,05
Jefe de Sección	23,05	17,58	23,05
Inspector Principal	19,54	14,89	19,54
Programador	21,37	16,28	21,37
Jefe de Negociado	21,37	16,28	21,37
Auxiliar Técnico	20,52	15,65	21,52
Operador de Ordenadores	20,52	15,65	20,52
Maestro de Taller	20,52	15,65	20,52
Especialista Informático	19,36	14,80	19,36
Jefe de Estación	17,48	13,32	17,48
Jefe de Operaciones	17,48	13,32	17,48
Jefe de Operaciones SAM	17,48	13,32	17,48
Encargado General de Almacén	17,37	13,25	17,37
Oficial Administrativo	19,36	14,80	19,36
Contramaestre	18,86	14,37	18,86
Técnico de Redes Locales	20,94	15,98	20,94
Subjefe de Estación	16,78	12,83	16,78
Subjefe de Área	16,78	12,83	16,78
Subjefe de Área SAM	16,78	12,83	16,78
Conserje de Primera	16,64	12,67	16,64
Programador Ayudante	20,94	15,98	20,94
Jefe de Equipo	16,36	12,48	16,36
Encargado de Almacén	16,27	12,39	16,27
Inspector del SAM	16,36	12,48	16,36
Inspector	16,36	12,48	16,36
Responsable de Base	16,78	12,83	16,78
Jefe de Equipo Bicimad	16,36	12,48	16,36
Inspector del S.A.C.E.	16,36	12,48	16,36
Conductor de Autobuses	16,07	12,22	16,07
Conductor Auxiliar de Estación	16,07	12,22	16,07
Operador de Servicios	12,83	9,76	12,83
Oficial de Taller	16,07	12,22	16,07
Auxiliar Administrativo	17,62	13,41	17,62
Agente de Recaudación	16,07	12,22	16,07
Gestor de Flota	15,29	11,66	15,29
Oficial Reprografía	15,77	12,02	15,77
Oficial de Almacén	15,77	12,02	15,77
Conductor de Servicio	15,77	12,02	15,77
Conserje de Segunda	15,48	11,8	15,48
Conductor de Grúas	16,07	12,22	16,07
Especialista Técnico	15,54	11,82	15,54
Oficial Ayudante	15,54	11,82	15,54
Agente Auxiliar	15,29	11,66	15,29
Ayudante Reprografía	15,29	11,66	15,29
Auxiliar de Movimiento	15,29	11,66	15,29
Agente Especialista	15,29	11,66	15,29
Controlador de Carril-bus	15,29	11,66	15,29
Agente Administrativo	15,29	11,66	15,29
Especialista	14,91	11,36	14,91
Limpiador	14,91	11,36	14,91
Especialista Limpieza	14,91	11,36	14,91
Agente del SAM	15,29	11,66	15,29
Operador de primera Bicimad	13,87	10,55	13,87
Operador de servicio Bicimad	12,83	9,76	12,83
Gestor de Aparcamiento	15,29	11,66	15,29
Agente de Base	15,04	11,43	15,04
Operario Adaptado	16,07	12,22	16,07
Operador Servicio Teleférico	12,83	9,76	12,86

b) IMPORTE CORRESPONDIENTE A LA ANTIGÜEDAD HORA EXTRA:

CATEGORIA	POR CADA AÑO DE ANTIGÜEDAD HASTA CINCO	POR CADA AÑO DE ANTIGÜEDAD QUE EXCEDA DE CINCO
	EUROS / HORA EXTRA	EUROS/ HORA EXTRA
Grupo I y II	0,35	0,13
Resto de Grupos	0,31	0,12

Para los trabajadores encuadrados en el Grupo VII, la cuantía a percibir por hora extra, excluida la antigüedad, será la siguiente:

GRUPO VII			
Subgrupo A	IMPORTE EXCLUIDA LA ANTIGÜEDAD		
Personal de Administración y Aparcamientos	HORAS ESTRUCTURALES	HORAS NO ESTRUCTURALES	HORAS COMPLEMENTARIAS VOLUNTARIAS
M. Jefe de Sección	23,05	17,58	23,05
M. Jefe de Negociado	21,37	16,28	21,37
M. Técnico habilitado de transportes	21,37	16,28	21,37
M. Titulado Grado Medio/ Tco. Programador	19,36	14,80	19,36
M. Oficial Administrativo	19,36	14,80	19,36
M. Secretario de Dirección	19,36	14,80	19,36
M. Administrativo	15,54	11,82	15,54
M. Auxiliar Administrativo	14,91	11,36	14,91

Subgrupo B	HORAS ESTRUCTURALES	HORAS NO ESTRUCTURALES	HORAS COMPLEMENTARIAS VOLUNTARIAS
M. Responsable de base	21,37	16,28	21,37
M. Conductor Especialista	16,07	12,22	16,07
M. Oficial de Mantenimiento	16,07	12,22	16,07
M. Conductor Especialista Adaptado	15,27	11,60	15,27
M. Ayudante Mantenimiento	15,54	11,82	15,54
M. Gestor de Flota	15,54	11,82	15,54
M. Auxiliar Administrativo Caja	14,91	11,36	14,91

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

CATEGORIA	POR CADA TRIENIO DE ANTIGÜEDAD HASTA DOS EUROS / HORA EXTRA	POR CADA TRIENIO DE ANTIGÜEDAD QUE EXCEDA DE DOS EUROS/HORA EXTRA
Grupo VII	0,92	0,39

4.10.1. Horas estructurales. Tendrán el carácter de horas estructurales, para su abono, aquellas que no puedan tener una posibilidad previa de planificación adecuada por el servicio y entre otras las que tengan como causa:

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

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

Dichas horas estructurales, que tendrán que ser realizadas obligatoriamente por el trabajador, se computarán junto al resto de horas extraordinarias que puedan realizarse, teniendo como límite máximo en el conjunto de ambas, el de las 80 horas anuales por trabajador fijadas en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.

4.10.2. 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 1.612,93 € anuales, equivalentes a 6,82 € por día trabajado, en las mismas condiciones que la actual prima de actividad:

GRUPO	SUBGRUPO	CATEGORIA
I	C	Maestro de Taller - Contraмаestre
I	D	Analista - Programador
II	A	Jefe de Sección - Jefe de Negociado

GRUPO	SUBGRUPO	CATEGORIA
III	A	Inspector Principal – Jefe de Estación – Subjefe de Estación- Inspector
IV	A	Jefe de Equipo
IV	A	Encargado General de Almacén - Encargado de Almacén
V	A	Jefe de Operaciones - Subjefe de Área - Inspector SACE – Inspector SAM
V	B	Responsable de Base – Gestor de Aparcamiento*
VI	-	Conserje de Primera – Conserje de Segunda
VIII	-	Jefe de Equipo de Bicimad

(*) El personal de la categoría profesional de Gestor de Aparcamiento comenzará a percibir el Plus de Mando a partir 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) Aquel trabajador que por su sistema de libranza no le corresponda librar en fiesta abonable y dado el carácter del servicio público que se presta, vendrá obligado a realizar el turno de trabajo que la Empresa le designe en dicho día, abonándosele además en su retribución ordinaria el plus de domingo (cuantía reflejada en el punto 4.4) más el disfrute o abono del importe de un día libre adicional, a elección del trabajador (cuantía fijada en el punto 4.13.2).
- c) Si la Empresa le señalase día libre en una fiesta abonable en que no le correspondiese librar, vendrá obligada a abonarle el importe correspondiente a un día libre ordinario.

Además, a todo trabajador al que le nombren libre forzoso (L11) en una fiesta abonable, percibirá el importe de un Plus de sábado. Cada dos libres forzosos/año se contabilizará como una prestación a los efectos del premio a la seguridad en la conducción.
- d) En el caso de que, en un día de fiesta abonable, deba señalarse por la Empresa día libre forzoso al personal sin servicio asignado para dicho día como consecuencia del menor servicio a prestar, se publicarán las correspondientes relaciones definitivas de dicho personal con una antelación mínima de cinco días.

4.13. DÍAS LIBRES ADICIONALES.

4.13.1. Libres adicionales por acumulación de minutos.

De acuerdo con la regulación establecida de días libres adicionales por acumulación de minutos, para el personal de conductores en línea y en el caso de que los días libres adicionales generados por acumulación de minutos no sean disfrutados por el trabajador, la Empresa le abonará por este concepto la cantidad de 120,51 € por cada día libre adicional no disfrutado, cantidad ésta que expresamente se conviene como tanto alzado y comprensivo de todos los conceptos retributivos correspondientes. La opción del disfrute o abono corresponderá al trabajador.

4.13.2. Otros libres adicionales.

Aquel trabajador que hubiera generado días libres adicionales por cualquiera de los tres casos que se detallan en este apartado, será compensado con el disfrute de los mismos en las fechas solicitadas por el trabajador siempre que no sobrepase el tres por ciento por departamento y categoría profesional, pudiendo optarse por que le sea abonada la cantidad de 115,70 €, por cada día libre en exceso no disfrutado, cantidad ésta que expresamente se conviene como tanto alzado y comprensiva de todos los conceptos retributivos correspondientes. Los casos a que se refiere este apartado son:

- a) Coincidencia del día libre por su turno de libranza con una fiesta abonable.
- b) Por cada fiesta abonable incluida dentro del período de disfrute de la vacación anual reglamentaria.
- c) Exceso de libres contenidos en el período de vacación sobre el número medio de libres, de acuerdo con lo especificado en el Convenio Colectivo en vigor.

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

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

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

	2021	2022	2023
Por hora nocturna trabajada	2,60 €/hora	2,70 €/hora	2,75 €/hora

Para el año 2023 la cantidad señalada se incrementará con el máximo que permite la LPGE.

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

4.15. Prima por turnicidad.

El personal de conductores en línea, que preste sus servicios como corretornos de estación, que no tengan el servicio programado y roten en los distintos turnos, percibirán una prima de 0,91 €, por día realmente trabajado en dicha situación.

4.16. Plus de conducción.

Aquellos trabajadores que además de realizar las funciones de vigilancia de carril bus o de atención móvil al cliente, hayan sido designados por la Empresa como disponibles para la conducción del vehículo que se les asigne, percibirán un plus por importe de 4,00 € 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 Carril-Bus	Conductor Camión Separadores Carril-Bus
Agente del SAM	Gestor de Aparcamiento
Inspector de Móviles	Auxiliar Técnico Mantenimiento Instalaciones
Inspector de Seguridad	Instalaciones y Servicios
Bicimad: Personal de Redistribución y Mantenimiento	Administración General (Agentes Auxiliares)
Coordinación Gerencia (Agente Auxiliar)	

4.17. Complemento por mejora del absentismo.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo el complemento por mejora del absentismo establecido en el Convenio Colectivo 2005-2007, se abonará en la nómina correspondiente al mes de Septiembre de cada año y su importe estará integrado por una parte fija que se abonará con los mismos criterios que se aplican en la actualidad para el abono del sueldo base, y por una parte variable que estará vinculada al porcentaje de absentismo que cada trabajador tenga, a título individual, en el periodo de devengo de dicho complemento, es decir, entre los meses de Septiembre del año anterior y Agosto del año en que se abona, siempre y cuando dicho porcentaje individual de absentismo no supere el 6% en el citado periodo calculado conforme a los criterios de valoración del índice general de absentismo en la Empresa y que con la jornada anual actual y el número de prestaciones a realizar durante ese periodo no sea inferior a 201 días de trabajo para aquellos trabajadores con un sistema de libranza de 22 días libres en 10 semanas y proporcional para el resto de los casos según los distintos sistemas de libranza.

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

- Los días libres disfrutados o cobrados por acumulación de minutos o por compensación de tiempo ya trabajado.
- Los días de trabajo, según su sistema de libranza, que el trabajador se encuentre en situación de baja temporal derivada de accidente de trabajo.
- La situación derivada de baja por maternidad y/o paternidad.
- La situación derivada de Baja por Riesgo por Embarazo.
- Los Libres Adicionales disfrutados del tipo: LC1, LC9, L30, L18, L26.

En los casos en los que el número de días de vacación disfrutado dentro del periodo de devengo sea distinto de treinta, se disminuirá o aumentará la exigencia sobre el número de prestaciones

efectuadas en el número de días que superen o falten respectivamente dicho período de treinta días.

La cuantía a percibir para los años de vigencia del Convenio serán las siguientes:

	2021	2022	2023
Parte Fija	218,26 €	224,81 €	229,31 €
Parte Variable	368,44 €	397,92 €	437,71 €

Para el año 2023 la cantidad señalada en la Parte Fija, se incrementará con el máximo que permite la LPGE.

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

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

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

4.18. Refuerzo del Servicio Nocturno.

El colectivo de conductores adscritos al refuerzo del servicio nocturno, conforme a lo establecido en el punto 6 de la "Normativa específica para la regulación de la actividad del personal de refuerzo de servicio nocturno con jornada completa", según Acuerdo Parcial de Convenio de 11 febrero de 2016, anexo 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, percibirán un plus de 19,84 € brutos por cada día realmente trabajado en viernes, sábado o víspera de festivo.

La cuantía del plus indicado en el párrafo anterior será de 24,79 € si la plantilla de conductores del Refuerzo del Servicio Nocturno se incrementase. Este incremento, en caso de ser necesario, podrá ser de hasta 25 trabajadores.

Si el trabajador permanece adscrito a este servicio durante un periodo superior a 6 meses, el plus referido en el párrafo anterior pasará a tener un importe de 33,11 € brutos por día realmente trabajado en viernes, sábado o víspera de festivo.

4.19. Períodos de Liquidación de la Nómina Mensual.

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

5. JORNADA LABORAL, SISTEMAS DE LIBRANZA Y PERMISOS.

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

5.1. JORNADA LABORAL.

La duración de la jornada laboral ordinaria para los distintos grupos de trabajadores de la Empresa y en las condiciones que se describen a continuación, será de 1.598,40 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 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 una duración de trabajo efectivo de promedio, en cómputo anual, equivalente a 1.598,40 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 diario de la jornada Laboral será de 7 horas y 30 minutos, sin perjuicio de otras jornadas diarias especiales que puedan establecerse para aquellas unidades organizativas en las que, por razones de servicio, se haga necesario la adaptación de la misma a otra duración distinta, cuyo calendario laboral se adaptará para alcanzar la duración total de las jornadas anuales.

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 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 por año, para su disfrute.

- **Sistema de Libranza.**

El personal de los Grupos I y II (a excepción de Maestros de Taller y Contra maestros) 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.

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

El personal de los Grupos I y II y el de las categorías profesionales de Oficial de Reprografía, Ayudante de Reprografía y Limpiador, librarán los días 24 y 31 de diciembre, teniendo en cuenta las siguientes particularidades:

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

5.2.2. Personal directamente vinculado a Operaciones.

A.- Conductores 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 con servicio en línea se establecen los siguientes tipos de sistemas de libranza:

- a) Conductores 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 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 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 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.

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 los trabajadores se hará conforme a los criterios pactados en la distribución, de forma que cada año se comience la asignación del cambio por

los conductores que lleven más años sin realizarles dicho cambio de día libre de manera forzosa.

- En aquellos casos en los que le sea cambiado al trabajador el sábado o domingo, regulado en el párrafo anterior, y el día asignado por el cambio se encuentre de vacaciones, dicho cambio deberá ser disfrutado por el trabajador en el período de verano, salvo que por acuerdo entre el trabajador y la Empresa se fije otra fecha de disfrute.
- A los efectos determinados en el presente apartado, quedan excluidos los cambios de libre forzoso al personal que le correspondiera librar en sábado en los períodos comprendidos entre el 1 y el 15 de julio y entre el 16 y el 30 de septiembre, justificándose en la Comisión de Movimiento las necesidades de cambios forzosos de libre en los domingos de esos períodos.
- En ningún caso, los cambios de libres a los que se refiere este apartado podrán tener como fin la concesión de libre a un tercero, por lo que se establecerá el máximo rigor y control en la aplicación de esta norma.
- Con el fin de minimizar el número de cambios forzosos y previo al proceso de asignación forzosa del cambio de libre en verano, se solicitarán voluntarios para trabajar el sábado o domingo de cualquier semana del período de verano en aquellas semanas que no libren en 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 estos empleados 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, en concepto del tipo de cambio de libre que se lleve a cabo, serán las siguientes:

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

(*) A partir del año 2023, la retribución a percibir por el "Cambio forzoso a la misma semana", será de 30 €.

B) Otras categorías vinculadas directamente a la Operación.

• Jornada diaria.

Para el resto de 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 la misma 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, Subjefes 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 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.

Los 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 décimo-primer 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 librará en un sistema de libres con ciclos 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.

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 del mismo la cuantía establecida en el punto 4.8.2 del presente Convenio.

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

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 (SAM).

El personal de Inspectores y Agentes del SAM 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 décimo-primer semana y el jueves-viernes de la décimo-quinta 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 trabajadores superior al 20%, las necesidades de plantilla que se produzcan se cubrirán con el número de trabajadores precisos, hasta completar tales necesidades, mediante el sistema de rotación y compensación que se establezca por la Comisión correspondiente, de tal manera que sean atendidas de manera uniforme entre todos los trabajadores adscritos al SAM.

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

5.2.5.1. Horarios de los turnos de trabajo.

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 Otros Servicios 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 Otros Servicios de Movilidad.

5.2.7. Personal del Servicio Bicimad.**5.2.7.1. Operadores de Primera y Operadores del Servicio adscritos a las secciones de Mantenimiento de Estaciones, Mantenimiento de Bicicletas y Redistribución:**

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

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

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

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

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

5.2.7.3. Jefe de Equipo 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.

El personal adscrito a esta categoría profesional librará conforme a lo establecido en la Comisión de Coordinación de fecha 23 de agosto de 2019.

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

5.3. DESCANSO EN JORNADA CONTINUADA.

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

Asimismo, y de acuerdo con la referida sentencia, se establece que el descanso de QUINCE MINUTOS en las jornadas continuadas al que se refiere el artículo 34.4 del Estatuto de los Trabajadores y el R.D. 1561/1995, antes de su actual modificación, será considerado como tiempo de trabajo efectivo, siendo actualmente la jornada de trabajo de 1.598,40 horas anuales.

Dadas las especiales características que la organización del servicio público de transporte urbano colectivo comporta para el personal de conducción en línea, expresamente se conviene que el preceptivo descanso, al que se refiere el citado artículo 34.4 del E.T., queda cumplimentado con la reducción de quince minutos por cada jornada ordinaria realizada en turno seguido sobre la duración real del tiempo de trabajo, de tal manera que en el cómputo periodificado de 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 en línea, con la siguiente normativa:

- a) La duración máxima del turno diario será de siete horas cuarenta minutos excluido el tiempo de descanso preceptivo. Los turnos seguidos podrán alcanzar hasta un máximo de

- veinticinco minutos acumulados, independientemente de la jornada anual existente en cada momento.
- b) No se acumularán minutos cuando un turno llegue a un punto prefijado apto para el relevo habiendo alcanzado la duración teórica media del turno, excluido el tiempo de descanso, salvo para efectuar el relevo en la siguiente cabecera de la línea.
 - c) Cuando se haya alcanzado la duración teórica media del turno, excluido el tiempo de descanso en una cabecera de línea, no se realizará acumulación de minutos para que el relevo se efectúe más allá de dicha cabecera.
 - d) Los días libres adicionales generados por acumulación de minutos serán disfrutados a petición del trabajador preferentemente en sábados y domingos. En ningún caso serán coincidentes con fiestas abonables.
 - e) El día libre adicional en el que se disfrute el descanso será retribuido en la nómina correspondiente como cualquier otro día ordinario de libranza, acreditándose además el importe diario de la prima de actividad, complemento de destino y quebranto de moneda, que en cada caso corresponda.
 - f) A la vista de las circunstancias concurrentes en cada caso y atendiendo la solicitud expresa de cada trabajador, cuando éste no disfrute el o los días libres adicionales generados, la Empresa le abonará por este concepto, la cantidad fijada en Convenio por día libre adicional no disfrutado, cantidad ésta que expresamente se conviene como tanto alzado y comprensivo de todos los conceptos retributivos correspondientes.
 - g) En los turnos y en el caso de que el cómputo semanal de su tiempo efectivo de trabajo presentase defecto sobre el tiempo medio teórico semanal de trabajo, excluidos los preceptivos descansos, no será tenido en cuenta dicho defecto a los efectos de su acumulación en el cómputo periodificado.
 - h) Atendidas las circunstancias de cada caso y previa solicitud, se autorizará el cambio de disfrute de libre adicional con otro libre, sin que ello afecte al importe de las primas y complementos económicos asociados al libre adicional.

SEGUNDA. - El resto del personal -excluidos los conductores en línea-, que por su especial modalidad de turnos de trabajo realicen jornadas con duración superior a la establecida para la jornada media teórica, disfrutarán días libres adicionales siéndoles de aplicación por analogía lo estipulado en los apartados anteriores, abonándose en el caso de no disfrute la cantidad prevista en Convenio.

5.5. PERMISOS Y EXCEDENCIAS.

5.5.1. Permisos Retribuidos.

Todo el personal, avisando con la suficiente o posible antelación, según los casos, que justificará fehacientemente en el plazo máximo de los 30 días naturales posteriores al hecho causante (la Empresa advertirá al trabajador, en su caso, sobre la falta de justificación de la ausencia en cuestión, dentro del plazo máximo antes señalado), podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos siguientes:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o formalización de la relación a través de la figura de Pareja de Hecho, 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) 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) Dos días, que podrán ampliarse hasta tres más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de fallecimiento de familiares de primer y segundo

- grado de consanguinidad o afinidad, excepto en los casos de fallecimiento de cónyuge, padres e hijos, cuyo permiso tendrá una duración de 4 días, ampliable por necesidad de desplazamiento conforme a los criterios generales de aplicación establecidos al respecto. A estos efectos, quedará equiparado al cónyuge el compañero/a que acredite una convivencia continuada y estable.
- d) Hasta dos días al año, en el caso de fallecimiento de, tíos carnales, ampliándose en caso de desplazamiento, según los criterios generales de aplicación en tales supuestos.
- e) Dos días, que podrán ampliarse hasta tres más, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de enfermedad grave de cónyuge y familiares de primer y segundo grado de consanguinidad o afinidad. A estos efectos quedará equiparado al cónyuge, el compañero/a cuya convivencia continuada y estable quede acreditada documentalmente.
- Para la definición del concepto de enfermedad grave habrá que estar a las circunstancias de cada caso concreto, estableciéndose como criterio general, 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 el trabajador solicita el permiso pasados unos días desde el comienzo de la causa originaria del permiso, pero siempre dentro del mismo proceso de enfermedad).
 - Si el hecho causante del permiso ocurre dentro del periodo de disfrute del permiso por matrimonio o dentro del periodo de vacación, el derecho del permiso al que se pudiera tener por aquella causa queda subsumido en el permiso por matrimonio o vacación.
- En los supuestos en los que se pudieran producir la sucesión de dos permisos retribuidos por hechos causantes diferentes (enfermedad grave y fallecimiento) y estos se produjeran uno a continuación de otro, los permisos se podrían disfrutar de forma sucesiva pero no podrán acumularse.
- f) Dos días, que podrán ampliarse hasta tres más, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

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

1. 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.

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

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

- Si durante la prestación de su jornada de trabajo el trabajador fuese requerido para acompañar a sus padres, hijos, cónyuge y/o compañera/o a un centro hospitalario o centro médico por una urgencia, acreditada documentalmente dicha asistencia, se le concederá como permiso retribuido el tiempo de permanencia por dicha causa en el centro hospitalario o centro médico y que le coincida con su jornada de trabajo, justificándosele igualmente como permiso retribuido el tiempo de incorporación al servicio, si hubiera lugar a ello, hasta un máximo de tres horas después de la salida de urgencias.
- En aquellos supuestos en los que el trabajador acompañe a sus padres, hijos, cónyuge y/o 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 del trabajador a un centro hospitalario o centro médico por una urgencia acompañando a padres, hijos, cónyuge y/o compañera/o acreditada documentalmente la misma, y si el trabajador hubiera permanecido en urgencias una parte considerable del periodo de descanso nocturno, habitualmente considerado entre las 22:00 horas y las 6:00 horas, finalizada ésta deberán transcurrir 8 horas como mínimo, hasta la reincorporación del trabajador a su puesto de trabajo.

h) Cirugía ambulatoria e intervenciones hospitalarias de día.

- En aquellos supuestos en los que los padres, o abuelos a su cargo por fallecimiento de los padres, hijos, cónyuge y/o compañera/o del trabajador tengan que someterse a una intervención quirúrgica de las denominadas como cirugía ambulatoria o intervención hospitalaria de día, el trabajador tendrá derecho a disfrutar de un día de permiso retribuido por este concepto, y ello con la documentación acreditativa del hecho causante.
- Si en los supuestos antes citados en el párrafo anterior, por la naturaleza de la intervención se hiciera necesaria la presencia del enfermo en el centro donde fue intervenido al día siguiente de la intervención, el permiso retribuido al que se tiene derecho se podrá disfrutar a elección del trabajador o bien el día de la propia intervención o al día siguiente en el que sea necesaria su presencia como acompañante.

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

En aquellos supuestos en los que el trabajador tenga que acudir a Centros de la Seguridad Social o a aquellos otros en los que sea derivado por indicación de los Servicio Públicos de Salud, para realizar procesos de rehabilitación, disfrutará de un permiso retribuido similar al de consulta médica regulada en Convenio Colectivo.

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

El permiso por matrimonio de hijo deberá disfrutarse incluyendo el día del matrimonio dentro de los dos días de permiso retribuido a disfrutar por esta causa. El tratamiento documental del matrimonio de hijos del trabajador será el mismo que el exigido a aquel para el disfrute del permiso por matrimonio.

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

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

Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y su compensación económica.

El personal que tenga que asistir a citaciones judiciales en asuntos relacionados con la Empresa en horas dentro de su jornada de trabajo, excluidas las ausencias por reclamaciones y demandas laborales contra la Empresa, que se regularán por lo establecido en la legislación laboral vigente, lo hará sin que suponga pérdida alguna de su retribución por el tiempo empleado en estos menesteres. Del mismo modo no sufrirá pérdida de retribución alguna, ni cambio en el horario de trabajo, el personal que hubiera de presentarse en la Dirección de la Empresa o Jefaturas respectivas a requerimiento de las mismas.

- m) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional, en los supuestos y en la forma regulada por Ley.
- n) El personal de conductores de autobuses con servicio en línea, en grúas, conductores auxiliares de Estación y de servicio o aquel otro personal que tenga asignada la conducción habitual en la vía pública de vehículos de la Empresa, podrá optar por disfrutar un día libre, que deberá coincidir con la fecha de renovación del permiso de conducir, para efectuar las gestiones correspondientes a la renovación periódica del carnet de conducir en la Jefatura de Tráfico o para la realización del examen psicotécnico o bien por cobrar en concepto de renovación y gastos de examen psicotécnicos un importe total de 60 euros.

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

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

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

- o Pruebas oculares que requieran dilatación previa de pupila.
 - o Cirugía de cataratas o refractiva.
 - o Urografías (precisan también limpieza de colon, como las colonoscopias).
 - o Estudios y tratamientos de fertilidad (histerosalpingografía).
 - o Tránsito Intestinal (Rectoscopia, Colonoscopia, Sigmoidoscopia, Enema Opaco, Gastroscopia).
 - o Endoscopias en general.
 - o Manometría esofágica de 24 horas.
 - o Phmetría esofágica de 24 horas.
 - o Biopsias óseas y aquellas que afecten a órganos vitales.
- o) Avisando previamente y con justificación documental posterior, se abonará un permiso retribuido de tres horas como máximo, por asistencia a consulta en centros sanitarios de la Seguridad Social siempre que el horario de consulta sea coincidente con el horario de trabajo.

Para el caso de consulta médica de hijo menor de 6 años, el trabajador podrá disponer para ello, indistintamente, de las 12 horas retribuidas que tiene para consulta médica, sin afectación al devengo del Plus de Asistencia.

Asimismo, la Empresa facilitará al trabajador el acompañamiento a consulta médica de sus hijos menores de 12 años, mediante:

1. Cambio de libre.
 2. Asignación de libre generado por el trabajador.
 3. Cambio de prestación.
 4. Cambio de turno.
- p) Por asistencia a los Juzgados o a la Asesoría Jurídica de la Empresa, siempre que sea requerido por ésta para ello, se abonará el importe correspondiente a dos horas y media, siempre que tenga lugar fuera de su jornada laboral.

- q) Dos días de permiso retribuido por año para realización de inseminación asistida, previa justificación.
- r) 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) 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) Se facilitarán los cambios de turno o, en su defecto, los cambios de libre que sean precisos para el acompañamiento de padres, cónyuge o hijos del trabajador, previa justificación fehaciente de la necesidad.

5.5.1.1 CRITERIOS GENERALES DE APLICACIÓN.

- Los permisos retribuidos que se recogen en los apartados: c), d), e), f), h), j), ñ), q), r) y s) 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.

- 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 el trabajador, 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.

- 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.
- 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.

Es los permisos c), d), e), f), h) i), j), ñ), q), r) y s), 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.

- Todos los anteriores hechos deberán ser acreditados con documentos que tengan carácter de indubitados (Libro de familia, volante facultativo, citación judicial u otro documento oficial).
- En los casos de permiso retribuido de jornada completa se abonarán los conceptos salariales de sueldo base y antigüedad; en los permisos retribuidos de fracciones de jornada diaria, se incluirán además las primas de actividad y complemento de destino y sin merma, en su caso, de los minutos acumulados que pudiera tener el turno de trabajo.
- Si durante la prestación del servicio se produce el hecho causante que dé derecho al trabajador al permiso retribuido de jornada completa se considerará como de permiso ese día si el trabajador lleva realizada menos del cincuenta por ciento de su jornada y no se le contará como día de permiso retribuido si lleva realizada más del cincuenta por ciento de su jornada, contabilizándose en este caso el resto de la jornada que le queda pendiente de realizar como trabajada a todos los efectos.
- En los casos en los que el trabajador tenga una jornada partida (turno mixto, partido, etc.) el porcentaje arriba indicado se llevará a efecto sobre el trabajo efectivamente prestado.

- Para demostrar la condición de Pareja de Hecho, se deberá aportar el documento acreditativo de la inscripción en el Registro de Parejas de Hecho de la Comunidad Autónoma que corresponda.
- La condición de compañero/a se adquirirá con la convivencia durante al menos seis meses consecutivos, que se acreditará mediante certificado de Empadronamiento en el mismo domicilio de ambos miembros.
- Los derechos del trabajador derivados de la aplicación de la normativa sobre permisos retribuidos relacionados con su esposa y/o compañera deberán entenderse, en todo caso, aplicables exclusivamente a la pareja actual del trabajador cuya justificación quede acreditada por éste, conforme a la normativa vigente en la Empresa.
- En aquellos supuestos en los que conforme a lo regulado en el presente artículo sea necesario realizar un desplazamiento, los criterios de aplicación de los días de permiso retribuido serán los siguientes:
 - Si el hecho causante que origina la necesidad del desplazamiento por nacimiento de hijo, enfermedad grave o fallecimiento de familiares, se produce en la provincia de Madrid, el número total de días de permiso retribuido incluido el desplazamiento será de dos o de 4 en caso de fallecimiento de cónyuge, padres e hijos.
 - Si el hecho causante que origina la necesidad del desplazamiento por nacimiento de hijo, enfermedad grave o fallecimiento de familiares, se produce en las provincias de Segovia, Guadalajara, Cuenca, Toledo o Ávila, el número total de días de permiso retribuido incluido el desplazamiento será de tres, o 5 en caso de fallecimiento de cónyuge, padres e hijos, salvo que el trabajador tenga su domicilio en alguna de dichas provincias y se produzca en ella el hecho causante.
 - Igualmente, y a los solos efectos del presente supuesto, el número total de días será de tres, o 5 en caso de fallecimiento de cónyuge, padres e hijos, si el hecho causante que origina la necesidad del desplazamiento por nacimiento de hijo, enfermedad grave, o fallecimiento de familiares se produce en la provincia de Madrid y el trabajador tiene su domicilio en alguna de las provincias indicadas en el párrafo anterior.
 - Si el hecho causante que origina la necesidad de desplazamiento por nacimiento de hijo, enfermedad grave o fallecimiento de familiares, se produce en las provincias de Teruel, Valencia, Albacete, Ciudad Real, Badajoz, Cáceres, Salamanca, Valladolid, Burgos, Soria o Zaragoza, el número total de días de permiso retribuido incluido el desplazamiento será de cuatro, o seis en caso de fallecimiento de cónyuge, padres e hijos.
 - Si el hecho causante que origina la necesidad del desplazamiento por nacimiento de hijo, enfermedad grave o fallecimiento de familiares, se produce en el resto de provincias no relacionadas en los párrafos anteriores o en el extranjero, el número total de días de permiso retribuido incluido el desplazamiento será de cinco, o 7 en caso de fallecimiento de cónyuge, padres e hijos.

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

DOCUMENTACIÓN JUSTIFICATIVA DE LA SOLICITUD DEL PERMISO.

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

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

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

COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN.

En aquellos supuestos en los que se produzcan discrepancias entre las peticiones realizadas por el trabajador y la Empresa, sobre permisos retribuidos, el trabajador que lo desee podrá trasladar

su solicitud a la Comisión Paritaria de Seguimiento de Convenio regulada en el Convenio Colectivo, para que por ésta se emita una interpretación de la petición y que en el supuesto de que sea consensuada por ambas representaciones será de obligado cumplimiento para el trabajador.

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

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

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

En todo lo que no haya sido modificado posteriormente, siguen en vigor a efectos de aplicación e interpretación de los supuestos sobre permisos retribuidos, los acuerdos de noviembre de 2006 sobre esta materia y la Comisión Paritaria de 22 de octubre de 2007.

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

5.5.2. 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, el trabajador podrá renunciar al mismo, 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.

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

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

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

5.5.3. Disfrute de días libres adicionales, 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, 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	1,50 % por prestación	1,50 % por prestación
Otros Libres Adicionales	3 % por prestación	3 % por prestación
Permiso sin retribuir	2 % por prestación	1,50 % por prestación

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

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

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

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

5.5.4. Excedencias.

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

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

5.5.5. Permiso por 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, el trabajador 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 del mismo 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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 todos los conductores con servicio en línea, en el cómputo de los dos periodos de vacación de 21 días y 9 días respectivamente, o aquellas categorías que tengan todos sus Grupos de vacación partida, deberán estar incluidos el número de días libres que de haber trabajado le hubiesen correspondido por el sistema de libranza aplicable y conforme a la tabla incluida en este artículo.

6.5.1. 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 sistemas de libranza se calculará de la misma manera para alcanzar la misma jornada anual.

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

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

- Teniendo en cuenta los sistemas de programación de vacaciones en la Empresa, cuando el periodo de vacación fijado al trabajador coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia maternal o con el periodo de suspensión de contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 ET y todo ello de acuerdo con el art. 38.3 del vigente ET, aquél tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le corresponda, inmediatamente después del periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

- En el supuesto de que el periodo de vacación coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.
- En los casos en los que el trabajador esté disfrutando del periodo de vacaciones anuales retribuidas y durante el mismo caiga en situación de incapacidad laboral, tendrá derecho a disfrutar posteriormente el periodo en que haya estado en dicha situación.

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

6.8. Periodos de Disfrute de la Vacación Anual.

A) Personal de Conducción.

- Todos los conductores con servicio en línea disfrutarán sus vacaciones anuales reglamentarias en el sistema de vacación partida con las siguientes condiciones:
 - * 21 días naturales de vacación durante el periodo comprendido entre el 25 de junio y el 16 de septiembre.
 - * 9 días naturales durante el resto del año.
 - * A los efectos del cómputo de días libres y fiestas incluidas en los distintos periodos de vacación, se mantiene vigente la regulación establecida en el Convenio Colectivo con carácter general, debiéndose incluir en todo caso entre los dos periodos de disfrute de vacación el número medio de libres que le correspondiera por su sistema de libranza.
- Los conductores con servicio en línea podrán permutar, entre sí, los periodos correspondientes a la vacación de verano en periodos de veintiún días, quince días o seis días y/o los periodos correspondientes a la vacación de invierno, nueve días, siempre y cuando dicho cambio de quince y seis días se realice al principio o al final del período de los veintiún días.
- Asimismo, se podrán cambiar los nueve días de invierno por nueve de verano, siempre y cuando dicho cambio se realice al principio o al final del período de los veintiún o quince días, considerándose estos cambios como voluntarios.
- Cualquier trabajador podrá solicitar el disfrute de su vacación en cualquier periodo del año excluido el de verano, siempre que ello sea compatible con las necesidades del servicio.

Los grupos y la distribución de la vacación, así como la realización de la asignación, se harán conforme a lo pactado en la Comisión de Movimiento de fecha 11 de abril de 2013 y 31 de octubre de 2013, y en la Comisión de Negociación de Convenio de fecha 9 de febrero de 2016.

B) Personal de Talleres y Almacenes.

Sistema rotativo de vacación.

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

Las vacaciones responderán a los siguientes periodos:

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%) y
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 trabajador podrá solicitar el disfrute de su vacación en el resto de los meses del año.

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

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

- A) 20% de la plantilla en julio
- B) 20% de la plantilla en Julio- agosto
- C) 20% de la plantilla en agosto
- D) 20% de la plantilla en agosto-septiembre
- E) 20% de la plantilla en septiembre

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

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

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

A – B – C – D – E

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

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

- 30 días naturales, disfrutados en uno o más períodos, siempre que el inicio de cualquiera de los períodos se encuentre dentro del año del devengo de las vacaciones, debiendo contenerse en el total de los días disfrutados en esos períodos 22 días laborables y 8 libres.
- Las solicitudes de vacación se harán con un plazo mínimo de 60 días para el conocimiento y aprobación por parte del departamento.

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

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

G) Personal del Grupo VIII.

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

El sistema de vacación, para el personal Operador de Servicio y Jefe de Equipo adscrito a este Grupo profesional, tiene un total de 20 días en el periodo de verano y de 10 días para otros periodos, constando su programación de una rotación de 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 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 nueva categoría de Operador de Primera adscrito a este Grupo profesional, tendrá un total de 15 días en verano y 15 días para otros periodos, estableciéndose por la Comisión de Servicios de Movilidad 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.

H) Restantes Servicios.

Los restantes Servicios programarán con la debida antelación el calendario de vacación anual de su personal, precisando las fechas de los periodos de vacación asignados y concentrando su disfrute en el período 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 los trabajadores de la Empresa que no tengan todos sus grupos de vacación partida y que disfruten las vacaciones anuales en los grupos que comiencen durante el período comprendido entre el día catorce de septiembre y el día uno de junio, ambos inclusive, percibirán una compensación económica de 364,41.-€, importe que corresponderá a un período de vacaciones de treinta días, prorrateándose proporcionalmente en el caso de que el período sea menor.

6.9.2. Vacación Partida.

Los conductores con servicio en línea, el personal reflejado tanto en el punto 18 del acuerdo para personal Operador de Bases, de fecha 3 de julio de 2015, como en 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 356,72.-€, importe que corresponderá a un período de treinta días de vacaciones, prorrateándose dicha cantidad proporcionalmente entre los días disfrutados de vacación en cada uno de los períodos en los que se divide su vacación anual reglamentaria, 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 374,56.- € y para quienes disfrutaran de 15 días en verano y 15 días en invierno, la compensación económica será de 499,41.- €

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. Días por incremento de productividad.

Para cada uno de los años 2022 y 2023, se podrán generar hasta 2 días libres adicionales por incremento de la productividad (1 por semestre), que se acreditarán a todos los empleados que no tengan un absentismo superior al 2,8 % de los días que le correspondiese trabajar por su sistema de libranza, considerándose únicamente a estos efectos las bajas médicas, los permisos sin retribuir y faltas al servicio, las sanciones de empleo y sueldo, las excedencias, los permisos por paternidad, maternidad y lactancia, los días de no asistencia por riesgo durante el embarazo, los permisos retribuidos y los días de huelga.

Se excepciona de la consideración de ausencia, el de permiso retribuido por fallecimiento de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad. Las dos primeras faltas parciales por consulta médica, en cada semestre, se computarán como una sola falta.

Estos días se generarán para todo el personal que cumpla las condiciones anteriormente expuestas y que a fecha 1 de enero y 1 de julio respectivamente para cada libre, no se encuentre en situación de jubilación parcial.

A partir del 31 de diciembre de 2023, es decir, para el año 2024 y sucesivos, estos dos días quedarán consolidados, pasando a formar parte, cada año, de la bolsa de días generados de cada trabajador, como LC1.

7.2. Relevos en Cabecera de Línea y Minutos Acumulados.

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

7.3. Días 24, 25 y 31 de diciembre y 1 de enero.**• Días 24 y 31 de diciembre:**

De acuerdo con el programa de servicios en calle requerido, se fijarán las necesidades mínimas de personal para esos días. El servicio normal en línea los días 24 y 31 de diciembre finalizará a las 22:00 horas y a las 23:00 horas respectivamente. Asimismo, los días 25 de diciembre y 1 de enero el servicio comenzará a las 7:00 horas.

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

Todo el personal que preste servicio en los días 24 y 31 de diciembre, en las prestaciones de mañana o tarde, percibirá una compensación adicional equivalente al Plus de sábado.

A partir del año 2023, todo el personal que preste servicio en los días 24 y 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 131,24.- € en cada día trabajado y en proporción al tiempo trabajado entre las 22 y las 7 horas. Quienes trabajen el día 24 o el día 31 de diciembre en jornada nocturna serán compensados, además, con un día libre adicional siempre que realicen al menos cuatro horas y media de su turno. La opción del disfrute o abono de dichos días la ejercerá el trabajador.

7.4. Sustracción de la Recaudación.

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

7.5. Dinero para Cambio.

La Empresa facilitará a cada conductor en línea que lo solicite la cantidad de 4 euros en efectivo de dinero para cambio.

7.6. Aseos en Cabeceras.

La Dirección de la Empresa se compromete a disponer de los recursos tanto humanos como técnicos y económicos para continuar con la instalación de aseos, de acuerdo con la propuesta formulada por el Comité de Empresa y se les facilitará el proyecto completo de la instalación de los aseos a colocar. Asimismo, mantiene el compromiso de agilizar las gestiones para conseguir las licencias y permisos necesarios, así como la realización de las obras que su instalación exija, hasta agotar la cantidad recogida en los presupuestos.

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

Mientras tanto, se mantendrán las soluciones alternativas en aquellas cabeceras de línea que no dispongan de aseos de forma que queden cubiertas las necesidades de aseos para todo el personal con servicio en calle.

7.7. Complemento para Calzado.

Durante la vigencia del presente Convenio, la Empresa abonará a los trabajadores adscritos a la actividad de control y vigilancia de carril bus con servicio en ruta (SACE) y a los trabajadores adscritos al Servicio de Atención Móvil (SAM) la cantidad de 16,80 €, 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 algunos trabajadores, la prenda de abrigo de dicho personal será renovada cada dos años, conforme a lo pactado en la Comisión de Vestuario de 5 de septiembre de 2016.

Durante el primer trimestre del año 2022, se creará una Comisión, dependiente de la Comisión Paritaria, que estudiará la modificación del vestuario de los distintos departamentos de la Empresa en cuanto a la actualización de las prendas, la mejora de la calidad de las mismas y, en su caso, su incremento.

La entrega de vestuario al personal de conductores de autobús con servicio en línea se realizará mediante envío al domicilio del conductor. 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 del trabajador.

7.9. Finiquitos.

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

7.10. Copia de Documentos.

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

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

7.11. Premio a la Seguridad en la Conducción.

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

- Haber realizado durante el año natural un mínimo de 209 prestaciones completas en línea, pudiendo ser completadas con prestaciones incompletas más las horas extraordinarias que pudieran realizarse en línea, siempre que, como mínimo, se hayan efectuado 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, como los días en los que el trabajador permanezca en situación de Baja por Accidente de Trabajo, serán computados para alcanzar las referidas 209 prestaciones, no excluyéndose aquellas jornadas en las que con carácter forzoso se nombre a un conductor otro servicio diferente al de prestación en línea. Asimismo, se considerarán prestaciones realizadas los días disfrutados por LC9.
- **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 aquellos trabajadores con un sistema de libranza de 22 días libres en 10 semanas y proporcional para el resto de los casos según los distintos sistemas de libranza.

A los efectos del cómputo, tanto de prestaciones completas en línea como de jornadas de trabajo, podrán ser completadas con los días libres generados por acumulación de minutos y con las horas extraordinarias realizadas en línea, no excluyéndose a este respecto aquellas jornadas completas o parciales en las que, con carácter forzoso, se nombre a un conductor otro servicio diferente de prestación en línea.

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

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

- No haber sido sancionado con carácter firme por falta laboral grave o muy grave en el año natural que se enjuicia.
- No haber tenido colisión durante un periodo de 365 días seguidos en el año natural (de 1 de enero a 31 de diciembre).

No obstante, en el supuesto de haber sufrido el conductor alguna colisión durante el referido periodo, los criterios a seguir, a efectos de la concesión o no del premio, serán los siguientes:

- En caso de que el autobús sufriera algún daño, si por parte del contrario o de su compañía aseguradora se abonase a la empresa el importe total o parcial de los daños causados al autobús, se concedería el premio si se cumplen el resto de los requisitos indicados.
- En caso de que tanto el autobús como el contrario tuvieran daños, si ni por parte del contrario o de su compañía aseguradora, ni por parte de la empresa ni su aseguradora se abonasen total o parcialmente los daños, no se concedería el premio, aunque se cumpliera el resto de los requisitos.
- En caso de que el autobús no sufriera ningún daño, pero el contrario sí los sufriera, y la empresa o su aseguradora tuvieran que pagar total o parcialmente los mismos, no se concedería el premio, aunque se cumpliera el resto de los requisitos.
- En el supuesto de que se produjera la colisión del autobús con un objeto fijo (contenedores, bolaridos, señales de tráfico, árboles, etc...) y el mismo resultara con daños, no se concedería el premio, aunque se cumpliera el resto de requisitos, salvo algún caso excepcional que se estudiaría para evaluar si procede la concesión.
- En los supuestos de colisión entre dos autobuses de la empresa, cuando de la forma de producirse la misma se desprenda claramente que ha sido responsabilidad de uno solo de los conductores (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 no responsable de la misma, sin embargo, sí se tendrá en cuenta para el conductor responsable, no concediéndole el premio, aunque cumpliera el resto de requisitos.
- No se considerarán como colisión, a los efectos de la concesión de este premio, los atropellos de peatones.

El importe del premio anual a la seguridad en la conducción será de 115,70 € para los años 2021, 2022 y 2023.

Para primar la consecutividad durante los ejercicios 2021, 2022 y 2023 en la obtención del premio, se abonarán 76,37 € en dichos años.

Con el fin de estimular la reducción de la siniestralidad con daños personales durante la prestación del servicio en calle, se mantiene durante la vigencia del Convenio el premio adicional de 86,76 euros anuales, que lo percibirán aquellos conductores que, cumpliendo los requisitos establecidos para la obtención del premio a la seguridad en la conducción -prestaciones efectivas y no haber sido sancionado con carácter firme por falta laboral grave o muy grave-, no hayan tenido en el desarrollo de su actividad y durante el año natural de que se trate, ningún accidentado por cualquier causa (ni en el interior ni el exterior del vehículo) y como máximo hayan tenido una colisión en dicho año, o que habiendo tenido dos o más, en todas ellas se haya abonado a la empresa el importe de los daños causados en los autobuses en las condiciones establecidas para la concesión del Premio a la Seguridad en la Conducción.

A este premio no le será de aplicación la consecutividad.

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

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

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

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

7.12. Garantía jurídica del trabajador.

Durante la vigencia del presente Convenio, en los casos de reclamaciones judiciales contra la Empresa, las horas de ausencias justificadas dentro de la jornada laboral para comparecer ante el

SMAC y/o ante el Juzgado de lo Social no tendrán deducción retributiva hasta el momento en que la resolución judicial sea firme.

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

7.13. Nombramiento de Servicio.

La publicación del Nombramiento de Servicio, para el personal de Conductores 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 2023 tenga elaborada la recopilación de los preceptos vigentes de convenios anteriores, instrucciones y demás normas internas. Antes de la finalización del presente Convenio Colectivo las partes estudiarán y en su caso acordarán una normativa que deberá recoger entre otras cosas, categorías y funciones, sistemas de libranza y de vacación y turnos de trabajo, para los colectivos de la O.A.C., Seguridad y SAM.

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

7.15. Retirada temporal de carnet de conducción.

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

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

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

7.16. Plus por Conducción en Maniobras.

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

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

Los operarios de talleres, con categoría distinta a la de conductor auxiliar o de conductor de servicio, que hayan superado el curso para realizar las maniobras a que se hace referencia en el párrafo anterior, percibirán un plus de realización de maniobras por importe de 1,52 € por cada día efectivamente trabajado.

7.17. Jornada en Servicio de Guardia.

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

7.18. Servicio gratuito de información.

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

7.19. Complemento por uniformidad.

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

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

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

El importe a abonar por este concepto será de **486,06.- €**

7.20. Plus de asistencia.

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

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

- Matrimonio del trabajador.
- Licencias por maternidad o paternidad (abono proporcional a las prestaciones realizadas en los meses de inicio y finalización del permiso).
- Accidente de trabajo.
- Enfermedad grave del cónyuge del trabajador.
- Enfermedad grave de familiares de primer y segundo grado por consanguinidad y afinidad del trabajador y de primer grado por consanguinidad del cónyuge, aplicando a la enfermedad grave los criterios recogidos en los apartados f), g) y h) del art. 5.5.1 del presente Convenio.
- Fallecimiento de familiares de primer y segundo grado del trabajador por consanguinidad y afinidad.
- Fallecimiento del cónyuge del trabajador y de los familiares de primer grado por consanguinidad del cónyuge.
- Asistencia a trámites judiciales en asuntos relacionados con la Empresa en horas dentro de su jornada laboral, cuando sea requerido a tal efecto por la Empresa.
- Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- Consultas médicas al especialista de la Seguridad Social, preavisando con 5 días de antelación, salvo que la cita se establezca para antes de los 5 días.
- A estos efectos, todas las pruebas diagnósticas serán consideradas como asistencias al especialista.
- Consultas al médico de atención primaria con un máximo de 12 horas durante el año natural.
- El periodo de vacación anual (abono proporcional a los días de no vacación en los meses de su disfrute).
- Los períodos de I.T. (Incapacidad temporal) del trabajador con hospitalización o intervención quirúrgica.
- En aquellos casos en los que el trabajador ingrese en un Hospital o Centro Sanitario para ser sometido a una intervención quirúrgica y por razones ajenas a su voluntad, esta se suspendiera y sea dado de alta sin haber sido intervenido, el periodo de tiempo que haya estado ingresado no tendrá la consideración de ausencia.
- El ejercicio del Derecho Constitucional a la huelga legal.

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

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

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

La justificación de las ausencias antes reseñadas, se realizará documentalmente, conforme a lo establecido en la normativa vigente sobre permisos retribuidos, con las condiciones establecidas en el punto 5.5.1 del presente Convenio, que resultará de aplicación, además, en todo aquello que

esté relacionado con estas ausencias, así como los Acuerdos sobre Permisos Retribuidos de noviembre de 2006 y el contenido del Acta de la Comisión Paritaria de 22 de octubre de 2007.

La cuantía del plus de asistencia se abonará por doce mensualidades, siempre que se cumplan las condiciones para su devengo, señaladas en este punto y en las siguientes cantidades mensuales:

AÑO 2021	AÑO 2022	AÑO 2023
139,31 €	146,28 €	152,86 €

Para el año 2023, dicha cantidad se incrementará con el máximo que permita la LPGE.

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

7.21. Seguridad en calle.

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

7.22 Cuadros de Temporada Intermedia.

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 viajeros y para los conductores, 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 cada conductor y cuyo texto, consignado en el Punto 7.23 del Convenio Colectivo 2016-2017, 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 de conductores de autobús, en los que sea viable y las personas trabajadoras adscritos a los mismos así lo quieran.

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

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

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

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

7.26. Días Canosos.

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

A partir del 01 de enero de 2023, aquel trabajador que cumpla 25 años o más en la Empresa y que no se encuentre en situación de jubilado parcial, generará un día libre anualmente para su libranza, que quedará consolidado hasta la jubilación total o parcial.

7.27. Petición de turnos Cuadro de Verano.

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

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

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

7.29. Documentación por correo electrónico.

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

7.30. Trabajador Nocturno.

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

8. BENEFICIOS SOCIALES.

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

8.1. Fondo de Préstamos para la Adquisición de Vivienda y otras Atenciones.

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

- a) Adquisición de vivienda.
- b) Gastos de escrituración de la vivienda adquirida.

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

1ª. El fondo destinado a estas atenciones se fija en hasta 480.000 euros, y los importes máximos de cada préstamo serán de 6.100 euros, cuando se destine a adquisición de vivienda, [apartado a)], con un plazo máximo de amortización de ocho años. El importe máximo del préstamo será de 1.550 euros cuando vaya destinado a los gastos de escrituración de una vivienda adquirida [apartado b)], siendo el plazo máximo de amortización de dos años.

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

8.1.1.- Anticipos de haberes y devengos.

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

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

8.1.2 Anticipo reintegrable sobre haberes.

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

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

8.2. Ayuda de Estudios.

La cuantía máxima de la ayuda personal para estudios universitarios será de 600 euros, conforme a las normas de aplicación aprobadas en la Comisión de 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 años 2021, 2022 y 2023 → **165.000 € por año.**

8.3. Defensa Jurídica del Trabajador.**8.3.1. Asistencia en Caso de Accidente.**

En caso de que un trabajador de la Empresa sufra prisión preventiva por un accidente involuntario en el desempeño de sus funciones, aquélla quedará obligada a gestionar su libertad, prestando incluso la fianza necesaria, a defenderlo ante los Tribunales y a abonarle íntegramente el salario base y antigüedad hasta la sentencia. Las indemnizaciones que se declaren por sentencia firme en concepto de responsabilidad civil, serán también por cuenta de la Empresa.

8.3.2. Asistencia de Letrado.

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

8.3.3. Gastos de Peritación.

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

8.3.4. Multas e Indemnizaciones.

La Empresa, consciente de la repercusión que puede tener para sus trabajadores, especialmente por lo que se refiere a aquellos que prestan servicio en calle, la imposición de multas de carácter administrativo y judicial, dejando establecido el principio de que las sanciones que correspondan a infracciones de los reglamentos de circulación, tráfico y seguridad vial, o las que se deriven de conductas dolosas deben ser afrontadas por sus autores, se compromete no obstante al

tratamiento individualizado de los supuestos de imposición de multas, así como el de indemnizaciones derivadas de infracciones penales dolosas, bajo las siguientes reglas:

• **Multas de tráfico administrativas:**

Se abonarán por la Empresa, total o parcialmente a petición razonada del trabajador, previo informe favorable de la División de Gestión del Servicio y de la División de Coordinación de Centros de Operaciones, cuando la infracción no sea imputable al actuar del trabajador.

• **Multas derivadas de procesos penales:**

Serán abonadas parcial o totalmente por la Empresa, a petición razonada del trabajador, a juicio de la Dirección Gerencia. En todo caso estarán excluidas:

- * Las derivadas de hechos que hubieran sido objeto de sanción por comisión de falta laboral grave o muy grave.
 - * Las que correspondan a condenas por delitos o faltas dolosas.
 - * Las que correspondan a condenas por conducción bajo influencia de bebidas alcohólicas, drogas tóxicas o estupefacientes.
- **Indemnizaciones:**
- * Las derivadas de accidente de tráfico con resultado de daños o lesiones seguirán con el mismo tratamiento actual, y en consecuencia la Empresa se hará cargo del pago de las cantidades que se acuerden en concepto de responsabilidad civil, bien directamente, bien a través de la correspondiente cobertura de seguro.
 - * Las derivadas de incidentes se pagarán por la Empresa total o parcialmente a petición razonada del trabajador, previa conformidad de la Dirección Gerencia.

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

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

8.4. Prestación por Incapacidad Temporal.

A) Por enfermedad común o accidente no laboral.

Aquellos trabajadores en situación de baja por Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, percibirán una prestación diaria durante el período máximo de baja, en las cuantías y condiciones siguientes:

1º Del primer al tercer día: se abonará, con cargo a la Empresa, la cuantía diaria correspondiente al setenta y cinco por ciento de los importes vigentes del sueldo base según categoría profesional y antigüedad (epígrafes 4.1 y 4.2).

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

2º Del cuarto al vigésimo día: se abonará la cuantía diaria correspondiente al sesenta por ciento de la base diaria de cotización del mes anterior a la fecha de baja; que será con cargo a la Empresa del cuarto al decimoquinto día, conforme al R.D. - Ley 5/1.992 de 21 de Julio, y con cargo al I.N.S.S. del decimosexto al vigésimo día, de conformidad con la legislación vigente.

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

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

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

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

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

En casos de recaída de baja por enfermedad por la misma causa durante los seis meses siguientes a la fecha del alta, se considerará la recaída como continuación de la baja anterior, aplicándose las cuantías que venía percibiendo, salvo en el supuesto de que su jornada laboral (desde la fecha de alta del proceso inicial hasta el inicio del nuevo proceso) hubiese cambiado.

Todo el personal, en caso de enfermedad, debe presentar en la Jefatura de la Estación, Depósito o Departamento a que pertenezca, el correspondiente parte de baja oficial expedido por el médico del Servicio Público de Salud competente, conforme a la legislación vigente, dentro del plazo de los tres días contados a partir de la expedición del parte de baja o de confirmación semanal. El parte médico de alta será presentado a la Empresa dentro de las veinticuatro horas siguientes a su expedición (conforme establece el art. 10 de la Orden ESS/1187/2015), para su traslado al I.N.S.S. La entrega de los partes mencionados podrá hacerse por el mismo interesado, por cualquier otra persona o por correo certificado.

En cualquier caso, todo agente cuya baja tenga una duración superior a treinta días pasará obligatoriamente por el Servicio de Prevención de Riesgos y Salud Laboral y, en todo caso, antes de ser dado de alta, a fin de proveerse, previo el oportuno reconocimiento médico según el protocolo establecido al efecto y acordado en la Comisión Paritaria del 26 de noviembre de 2013, del reglamentario volante de autorización médica para reintegrarse a su puesto de trabajo. Esta autorización se unirá al parte de alta del facultativo competente, presentando ambas en su Departamento para su reincorporación al puesto de trabajo.

B) Por accidente laboral o enfermedad profesional.

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

C) Cancelación de la prestación especial complementaria.

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

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

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

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

D) Actualización de la cuantía de la prestación complementaria.

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

Este beneficio no alcanzará a aquellos agentes que se hallen afectados por cualquiera de las causas de pérdida del derecho de la prestación especial complementaria.

8.5. Seguro de Vida y Accidente.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, el seguro colectivo de vida y accidentes para el personal en activo al que sea de aplicación el Convenio de EMT tendrá las siguientes coberturas:

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

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

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

En este caso no se precisará acreditar ninguna antigüedad.

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

8.6. Premio asociado a los Veinticinco y a los Cuarenta años de Servicio.

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

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

8.7. Conductores de nuevo ingreso.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, para todo el personal aspirante a conductor de autobús, en periodo de formación, se suscribirá un contrato 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	Mes en curso
PAGA DE MARZO	Marzo

CONCEPTOS	NÓMINA EN LA QUE SE ABONA
VACACIONES	Mes de disfrute
COMPLEMENTO MEJORA ABSENTISMO	Septiembre
PLUS DE ASISTENCIA	Mes en curso
PAGA EXTRA	Junio o Diciembre
UNIFORMIDAD	Diciembre

Las cuantías a 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 primas y pluses específicos de la categoría.

8.8. Familiares discapacitados o minusválidos.

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

8.9. Parejas de hecho.

Para las parejas de hecho que hubiesen acreditado documentalmente la inscripción en el Registro de Parejas de Hecho, se establecerán los mismos derechos que para los cónyuges de matrimonios. En lo no establecido en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente sobre esta materia.

8.10. Protección a la maternidad.

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

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

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

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

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

8.12. Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual.

A aquellos trabajadores a los que les sea reconocida una IPT hasta el 30 de junio de 2022, les será de aplicación lo establecido en el Punto 8.12 del Convenio Colectivo 2018-2020, que se da por reproducido.

A partir del 01 de julio de 2022, a aquellos trabajadores a los que les sea reconocida una IPT, firmarán un nuevo contrato con la Empresa al 50 % de jornada, con la categoría de Operario Adaptado, percibiendo una retribución, proporcional a su jornada, igual a la que actualmente tiene la categoría laboral de conductor 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 Adaptado quedará enmarcada en el Grupo VI (Subalternos y Otros Operarios) de la clasificación profesional de EMT.

En el caso de que el personal que, desde el 01 de julio de 2022, le sea reconocida la IPT y 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 2022, 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, percibirán 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

• **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 formadores, 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 los trabajadores.

• **Jubilación Parcial para trabajadores con IPT.**

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

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

8.13. Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Aprobado con fecha 30 de octubre de 2012 por la Comisión de Igualdad el Plan de Igualdad para la Empresa y sus posteriores concreciones en las siguientes reuniones de la Comisión de Igualdad, en cumplimiento de lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, ambas representaciones acuerdan actualizar dicho Plan de Igualdad y Protocolos Adicionales, conforme a las nuevas Normas y Leyes, antes del 1 de enero de 2023.

Asimismo ambas representaciones reiteran su obligación de, en desarrollo del citado Plan de Igualdad, adoptar e implantar las medidas necesarias que eviten las situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el trabajo, reiterando la vigencia del procedimiento específico arbitrado sobre este punto que canalice todas aquellas quejas y/o denuncias que se pudieran plantear sobre estos temas por los trabajadores, tratando las mismas con independencia de la Empresa, y con carácter anónimo si así lo desea el trabajador, lo que permitirá a la Empresa adoptar las medidas oportunas para corregir esas situaciones en el caso de producirse.

Por último, la Comisión de Igualdad adoptará las decisiones que estime oportunas para propiciar el cumplimiento real de la norma citada, además de incorporar las medidas ya existentes en materia de igualdad que ya se aplican en la Empresa, entre otras, la de la reducción de la jornada por razones de guarda legal de un menor, prevista en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores hasta los 12 años de edad del menor.

8.13.1. Violencia de género.

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

8.14. Accidente in itinere.

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

8.15. Servicio de Bicimad.

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

8.16. Lavanderías.

Destinadas a la ropa de trabajo del personal que trabaje con productos irritantes, determinados éstos por la Comisión de Seguridad y Salud. Se adquiere el compromiso de seguir valorando su implementación en los próximos años.

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, en defecto de pacto, el Convenio Colectivo anterior mantendrá su vigencia conforme se establezca en la legislación vigente 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 aquella que será quien adopte la decisión definitiva sobre el punto concreto.

En estos casos quedará en suspenso el plazo de 15 días establecido en el presente artículo para que la Comisión Paritaria de Seguimiento de Convenio se reúna o adopte un acuerdo.

- d) Ejercer funciones de arbitraje y mediación en las cuestiones sometidas por las partes a su consideración de forma voluntaria o por imperativo legal y/o acordar, en su caso, los procedimientos para solventar dudas y discrepancias de manera efectiva.
- e) Desarrollar funciones de adaptación del Convenio Colectivo durante su vigencia, según lo establecido en la normativa laboral.
- f) Informar a la autoridad Laboral y/o judicial, si procede, sobre cuantas cuestiones se susciten acerca de la interpretación y aplicación del presente Convenio Colectivo.

10.3. Funcionamiento.

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

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

Los acuerdos de la Comisión Paritaria de Seguimiento de Convenio requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de cinco miembros de cada una de las representaciones como mínimo.

Si surgieran discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria de Seguimiento de Convenio que impidan la adopción de acuerdos en materias objeto de su ámbito de decisión, ambas representaciones podrán de mutuo acuerdo, someter a mediación o arbitraje la cuestión sobre la que tengan la discrepancia.

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

Quedarán excluidas de la siguiente regulación, los integrantes del Grupo I, Subgrupo A, que serán designadas 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 a 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 los miembros 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 los trabajadores de EMT.

Para plazas convocadas en el Grupo I, subgrupo B de Titulados y Técnicos, se realizará convocatoria única permitiendo el acceso interno y externo. Si en la convocatoria se exigiera o valorara experiencia, se tendrá en cuenta la adquirida en EMT relacionada con el puesto a cubrir.

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

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

11.3.1.1 TRASLADO.

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

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

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

- No se aceptan renunciaciones por parte de los trabajadores que hayan solicitado el traslado.
- Durante un periodo de 5 meses desde la fecha del traslado, en caso de no adaptación al puesto de trabajo y previo informe motivado por parte del responsable de la unidad funcional, 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 a 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 desde la última fecha de alta en la misma (es decir, solo se computa la antigüedad desde la última fecha de adscripción en el Departamento).
 2. Antigüedad en la Categoría, en caso de igualdad en la 1ª Preferencia.
 3. Antigüedad en la Empresa, en caso de igualdad en la 1ª y 2ª.
 4. Sorteo en caso de igualdad en la 1ª, 2ª y 3ª.

El proceso finalizará una vez publicada la asignación de plazas.

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

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 candidatos que, perteneciendo a la referida unidad funcional, hayan sido finalmente seleccionados.

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

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

- **TRASLADO CUALIFICADO**, para los casos en los que la persona aspirante seleccionada tenga la misma categoría y/o el mismo salario base que la categoría objeto de la convocatoria.
- **MOVILIDAD INTERNA (ASCENDENTE Y/O DESCENDENTE)**, tanto para los casos en los que la persona aspirante seleccionada cuente con una categoría profesional superior como con una inferior o similar a la ofertada en la Convocatoria.

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 del Servicio de Selección y Desarrollo de Recursos Humanos, previo acuerdo con 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

Podrán también concurrir los trabajadores de EMT que, cumpliendo con los requisitos establecidos con carácter general en las instrucciones de los procesos selectivos publicadas al efecto, cumplan asimismo los establecidos específicamente para la Convocatoria. El procedimiento de selección se regirá por lo establecido en este Capítulo y en las bases de la Convocatoria.

En las convocatorias externas de vacantes, en el caso de que resulten declarados aptos para la categoría profesional del concurso un número de candidatos superior al de las vacantes convocadas, siempre que no excedan del porcentaje establecido por el Tribunal, de acuerdo con la Dirección de Recursos Humanos, se les acreditará esta aptitud durante el tiempo que 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.

Para plazas convocadas en el Grupo I, subgrupo B de Titulados y Técnicos, se realizará convocatoria única permitiendo el acceso interno y externo. Si en la convocatoria se exigiera o valorará experiencia, se tendrá en cuenta la adquirida en EMT relacionada con el puesto a cubrir.

Quedarán excluidas de la siguiente regulación, los integrantes del Grupo I, Subgrupo A, que serán designadas 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 a 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 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 eliminatorias, así como las notas de corte, que determine el Tribunal en cada una de las convocatorias a las que se opte.

Dando cumplimiento a lo establecido en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la Dirección garantizará tanto a los trabajadores que ya estén en servicio, como a los que pretendan estarlo accediendo a la misma a través de los correspondientes concursos, la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo que desempeñen o pretendan desempeñar. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. En todo caso, se deberá optar a la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y proporcionales al riesgo.

Para las convocatorias de carácter interno, deberá acreditarse un año de antigüedad en la Empresa, salvo que puntualmente se determine otro período o requisito.

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 emitirá informe justificativo de la necesidad de promover el proceso selectivo, que será remitido por parte del Servicio 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 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 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.

El Servicio 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 del Área o Servicio 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, se deberá compartir con todos los miembros del Tribunal.
- 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 la misma.

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:

- Presidente, designado por delegación de la Dirección de la Empresa. Deberá poseer categoría igual o superior a la exigida para el acceso a la plaza convocada.
- Vocal designado 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 del Tribunal, la Dirección tomará las medidas necesarias para mantener el número de integrantes exigido para conformar un órgano colegiado)
- Vocal nombrado por la Empresa, que actuará como Secretario.

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 otros miembros adicionales:

- Asistentes, en los exámenes de los concursos en los que concurra un número de aspirantes superior a 50, en cuyo caso se les asignará comisión de servicio. 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.
- Colaborador/especialista, para todas o alguna de las pruebas, por unanimidad del Tribunal y previa aceptación por parte de la Dirección. 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 del Servicio de Selección y Desarrollo de la EMT.
- Dar la conformidad al Temario a propuesta del Servicio 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.
- 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.
- Realizar Acta de propuesta de las personas aspirantes seleccionadas por orden de puntuación a la Empresa para su conformidad de la Dirección Gerencia, reflejando,

además, toda la información significativa del proceso desde la constitución del tribunal.

- Además, salvo que otra cosa así se determine, en el caso de que el número de los aspirantes que participe en cada convocatoria sea numeroso (mayor de 150) 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:
 - El presidente se encargará de la impresión de los cuadernillos de examen de cuestiones profesionales (teórico y prácticas).
 - El vocal designado 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.

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

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

Una vez constituido el Tribunal, los miembros del mismo realizarán una declaración formal de no hallarse incurso en ninguna de las citadas circunstancias. Cualquier colaborador deberá suscribir también la referida declaración.

• SUSTITUCIÓN Y DELEGACIÓN.

- Los miembros de los tribunales selectivos podrán ser sustituidos de forma sobrevenida cuando concurra causa de abstención o imposibilidad para el ejercicio de sus funciones. En tal caso el miembro del tribunal, deberá dirigir un escrito a la Dirección de Recursos Humanos para que se proceda a su sustitución.
- En aquellos casos en los que el miembro del Tribunal no pueda desempeñar sus funciones puntualmente, podrá delegar por escrito sus funciones en otra persona que le sustituya.

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 del Servicio de Selección y Desarrollo, en los tablones de avisos y a través de las TIC (Tecnologías de Información y Comunicación) de EMT, con el fin de garantizar el cumplimiento del requisito de publicidad y contendrán al menos los siguientes datos:

- Tipo de Concurso.
- Categoría profesional de las vacantes a cubrir.
- Dependencia jerárquica en la estructura organizativa EMT.
- Perfil requerido, especificando los requisitos exigibles y los valorables, así como la documentación requerida para acreditar su cumplimiento.

- Tipos de pruebas a realizar y valoración de las mismas.
- 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 los aspirantes en cuanto al proceso (listado de admitidos, de puntuaciones de requisitos o de las diferentes pruebas incluidas en la convocatoria, u otras de similar naturaleza) abrirá un periodo de reclamaciones con los plazos que se especifican más adelante, al objeto de subsanar los posibles defectos, con anterioridad a su elevación a definitivos.

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

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 un tercero, 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.

En las convocatorias internas para categorías que perciban Plus de mando, podrán concurrir quienes, en el momento de la publicación de la convocatoria, tenga una antigüedad en la Empresa de tres años como mínimo.

11.4.3.3.2.- LISTADOS DE ADMITIDOS.

El Servicio 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 los que se requiera obligatoriamente determinada capacitación o experiencia, dicho listado se conformará consultando previamente el documento "CV Ciego" presentado al formalizar la inscripción, rellenando el formulario tipo creado al efecto, donde el candidato habrá indicado, sin hacer ninguna referencia que pudiera identificarle, 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 solicitara 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 candidato, tras la realización de las pruebas selectivas. La comprobación del incumplimiento en ese momento, supondrá la exclusión del procedimiento, aunque con anterioridad se le hubiera considerado admitido.

Las personas aspirantes podrán presentar alegaciones al referido listado en el plazo de 5 días naturales a contar desde el siguiente al de su publicación.

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

11.4.3.3.3 PRUEBAS

La fecha de las pruebas selectivas se anunciará, preferiblemente, junto con el listado de solicitudes admitidas definitivamente, para conocimiento de los participantes en el proceso.

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:

- **PRUEBA DE COMPETENCIAS PERSONALES.**

Esta prueba variará en función del perfil requerido y tendrá carácter eliminatorio en los procesos en los que se encuentre incluida.

Esta prueba será obligatoria en las convocatorias externas, con independencia de la categoría profesional a cubrir, y en las internas se exigirá únicamente la prueba de personalidad siempre que el puesto de trabajo a cubrir pertenezca al Grupo I, subgrupos C y D, o perteneciendo a cualquier otro grupo profesional, perciba el plus de mando.

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

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

- **PRUEBA DE IDIOMAS.**

Si el perfil definido así lo requiriese, podrá incluirse una prueba de idiomas escrita, de tipo test o desarrollo, que determinará la adecuación al nivel necesario establecido por la unidad funcional a la que vayan destinadas las plazas.

- **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 la misma, pudiendo estar dividida en tres bloques o áreas de conocimiento:

- Pruebas de PRL e Igualdad de Género.
- Pruebas de conocimientos teóricos profesionales.
- Pruebas de conocimientos prácticos profesionales.
- Presentación de un proyecto técnico profesional. Se empleará para puestos o categorías del Grupo I y para aquellas 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 del mismo y respuesta a las preguntas que formule el Tribunal.

El Presidente, 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.

El representante del Comité de Empresa propondrá, en materia de PRL e Igualdad, un número de preguntas que, como mínimo, deberá de exceder en un 25 % al de preguntas previstas para la prueba, y será el Presidente 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, estando igualmente publicado en la Web de EMT.

El temario relativo a políticas de igualdad de género será genérico para todos los procesos y estará publicado en la página Web de EMT 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 el temario publicado en la Web de EMT. Será competente para la determinación del tipo de pruebas el Tribunal Examinador, y 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.

El Tribunal determinará los criterios de valoración de cada bloque 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.

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 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	Apto/No Apto El Tribunal concretará la Nota mínima de corte	Entre 80 y 100 Puntos		
		% VALORACIÓN SEGÚN CONCURRENCIA DE PRUEBAS		
		TEORICA	PRACTICA	PROYECTO
		≥ 80% ≤ 100%	-----	-----
		-----	≥ 80% ≤ 100%	-----
		≥ 30% ≤ 70%	≥ 30% ≤ 70%	-----
		≥ 30% ≤ 70%	-----	≥ 30% ≤ 70%
-----	≥ 30% ≤ 70%	≥ 30% ≤ 70%		
-----	≥ 30% ≤ 40%	≥ 20% ≤ 40%		
REQUISITOS VALORABLES	No se consideran si se justifican como requisitos exigibles	Máximo 20 Puntos		
PUNTUACIÓN TOTAL MÁXIMA:		100 Puntos		

Para la provisión de plazas por el turno de antigüedad y siempre que el 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	0,002

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

Se considerarán categorías inmediatamente inferiores las que se reflejan en el Anexo 2 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.

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

Ese listado sólo incluirá, como datos identificativos de las personas aspirantes, el código de inscripción y la fecha de antigüedad en la Empresa, y para convocatorias externas, exclusivamente el código de inscripción. En las convocatorias con turno de antigüedad, en esta resolución se incluirá también la fecha de antigüedad en la categoría inmediata inferior.

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. Este listado podrá tener una vigencia de hasta **12 meses** desde la publicación del listado definitivo. 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 como resultado del proceso selectivo, a las personas Aptas en el proceso selectivo que figuran en este listado durante el periodo de vigencia del mismo y por el orden establecido, en los siguientes supuestos:

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

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

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

Los listados citados anteriormente deberán reflejar las puntuaciones obtenidas por cada una de las personas aspirantes en cada una de las pruebas de las que consta el proceso selectivo. En el caso de las pruebas de competencias personales, se indicará por separado su resultado (aptitudes y competencias), sabiendo que la valoración de la prueba, para el Apto o No Apto, se realizará en su conjunto.

En los casos de las pruebas de selección internas, los listados 1 y 2 antes referidos, incluirán el código de aspirante y el número de empleado. El listado 3 sólo incluirá el código de aspirante.

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

De forma excepcional y solamente para los procesos de orden interno, el Servicio 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 Empresa deberá emitir un informe con carácter definitivo a la finalización de la **prórroga**, especificando la superación o no del citado periodo de prueba por parte del aspirante.

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

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

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.

El Presidente y el Secretario del Comité de Empresa, que serán designados entre todos los miembros del Comité de Empresa y por la mayoría de éstos, deberán formar parte de la Comisión Paritaria de Negociación, denominada Comisión de Coordinación, siempre y cuando la pertenencia de ambos a dicha Comisión no altere la distribución proporcional de los miembros de la misma que se mantendrá, en todo caso, respetando la representación proporcional obtenida en 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 los miembros del Comité de Empresa dispondrá dentro de cada mes de hasta un máximo de 40 horas de permiso retribuido para actividades sindicales en la Empresa.

Cada Sección Sindical reconocida podrá, previa solicitud, distribuir entre cualquiera de sus miembros pertenecientes al Comité de Empresa, el número de horas no disfrutadas por alguno de sus miembros con derecho a las citadas 40 horas.

Las horas indicadas serán aplicadas a todas las actividades relacionadas con las funciones de representación; es decir, sesiones del Comité de Empresa, de las distintas comisiones, etc. A estos efectos, no se computarán dentro de las 40 horas, tan solo las sesiones convocadas expresamente por la Dirección de la Empresa.

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

12.4. 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 la Empresa Municipal de Transportes de Madrid, S.A.

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

- a) Las Secciones Sindicales legalmente constituidas en el seno de la Empresa, podrán transmitir por escrito información y propaganda a sus afiliados. Cada Sección Sindical dispondrá de al menos, un tablón de anuncios en cada dependencia de la Empresa.
- b) Cada Sección Sindical dispondrá de cuatro Delegados Sindicales en la Empresa, nombramientos que podrán recaer en miembros del Comité de Empresa o en otros afiliados a la Sección Sindical que al menos tengan seis meses de antigüedad en la Empresa. Dichos nombramientos serán comunicados a la Dirección de la EMT.

- c) Los Delegados tendrán las mismas garantías de procedimiento disciplinario que las normas vigentes reconozcan para los miembros del Comité de Empresa.
- d) Los cuatro Delegados de cada Sección Sindical dispondrán, en su conjunto, de hasta 2.700 horas anuales de permiso retribuido para el desarrollo de sus actividades sindicales.
- Además, cada Sección Sindical dispondrá de un crédito de hasta 750 horas anuales para distribuir entre los Delegados anteriormente citados y Miembros del Comité de Empresa, previa solicitud y con objeto de atender funciones sindicales.
- Todas las horas de permiso retribuido lo serán en las mismas condiciones que las indicadas en el punto 12.3.
- e) Cada Sección Sindical tendrá derecho a recibir la información que para el Comité de Empresa se especifica en el punto 12.1.B).
- f) Cada Sección Sindical utilizará un local en las oficinas centrales de la EMT facilitado por la Empresa, a fin de que dicha Sección Sindical pueda ejercer su actividad sindical.
- g) Los Secretarios de organización de las distintas Secciones Sindicales y mediante justificación documental comunicarán la asignación con cargo a las tres mil cuatrocientas cincuenta horas de cada Sección Sindical, de permisos retribuidos para sus afiliados para la asistencia a actos sindicales de sus organizaciones respectivas, quedando la Empresa obligada a conceder tales permisos en las condiciones expuestas.
- Todas las horas de permiso retribuido lo serán en las mismas condiciones que las indicadas en el punto 12.3.
- h) 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 en este apartado, el período anual en el que computar las jornadas de trabajo y las prestaciones completas en línea exigidas en el artículo 7.11 del presente Convenio Colectivo para la obtención de los premios, se ampliará el año natural enjuiciado en el número de días equivalentes (dentro del segundo semestre del año anterior) a las jornadas completas equivalentes utilizadas por cada Representante en el desempeño de su actividad sindical dentro del período anual analizado. El resto de condiciones establecidas para la obtención de estos premios se aplicarán según lo dispuesto en el citado artículo 7.11 del vigente Convenio Colectivo.

13. COMPROMISO DE RESOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS LABORALES.

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

14. FALTAS Y SANCIONES LABORALES.

SECCIÓN 1ª FALTAS

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

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

- Leves.
- Graves.
- Muy Graves.

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

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

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

1. Más de cuatro faltas de puntualidad cometidas en un período de treinta días.
2. Tres faltas de asistencia injustificada al trabajo durante un período de treinta días.
3. La no presentación al trabajo, durante el plazo de cuarenta y ocho horas, siempre que no exista justificación razonada por parte del trabajador.
4. Desobediencia a un Jefe en el uso de sus atribuciones, siempre que no se contravenga con ello otra norma legalmente establecida.
5. Embriaguez ocasional, cuando el empleado esté de servicio.
6. Causar desperfectos en el material por negligencia inexcusable o notoria.
7. Simulación de enfermedad o accidentes.
8. La imprudencia manifiesta en el trabajo que implique riesgo de accidente para su autor, compañeros o terceros.
9. La inobservancia repetida de las normas de prevención de riesgos profesionales, seguridad y salud en el trabajo.
10. La no comprobación reiterada, de cuantos usuarios aleguen llevar cualquier título de transporte vigente para viajar en los vehículos de la Empresa.
11. La discusión violenta injustificada con viajeros.

12. La indisciplina grave y el incumplimiento voluntario de las instrucciones escritas, normas o reglamentos dictados por la Empresa, siempre que no se contravenga con ello otra norma legalmente establecida.
13. La alegación y simulación comprobada de molestias físicas con el fin de no realizar las tareas que le fueran encomendadas.
14. Los retrasos, adelantos e incumplimiento de los horarios y recorridos que supongan una notoria perturbación en la regularidad de las líneas, siempre que no estén justificados.
15. El simular averías o defectos en los vehículos que den lugar a la retirada del servicio de los mismos.
16. La reiteración durante el desempeño de sus funciones laborales de la falta de uniformidad y uso de las prendas de trabajo reglamentarias injustificadamente.
17. Rebasar los plazos establecidos para facilitar las declaraciones de accidentes, cuando por tal causa, aquellas fueran rechazadas por la Compañía de Seguros.
18. El no hacer con puntualidad y exactitud los cierres de billeteaje, siempre que exista intención fraudulenta.
19. La no entrega por el Agente en el servicio correspondiente, de objetos extraviados en el interior de los autobuses, si los encontrare o le fueran entregados.
20. Los malos tratos físicos a los usuarios o a cualquier trabajador de la Empresa, dentro de la jornada laboral.
21. Abandono del Servicio sin causa justificada.

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

1. El fraude del billeteaje u otros títulos de transporte en cualquiera de sus formas.
2. La retención injustificada del importe total o parcial de la recaudación, habiéndose superado el tiempo establecido para la entrega de la misma.
3. Los robos, hurtos, apropiaciones indebidas, producidos contra la Empresa.
4. El estado habitual de embriaguez o intoxicación por consumo de 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, en el ejercicio de las funciones de mando.
7. La agresión a usuarios o viajeros cuando dé lugar a asistencia facultativa, siempre y cuando no sea en legítima defensa.
8. La agresión o pendencia entre empleados en los coches o lugares de trabajo con escándalo o repercusión pública, o que dé lugar a asistencia facultativa.
9. Las conductas negligentes o de notoria imprudencia que ocasionen accidentes o desperfectos en el material, o la conducción temeraria con riesgo para la seguridad de los viajeros, peatones y demás vehículos.
10. La falta injustificada al trabajo durante el plazo de setenta y dos horas o la falta injustificada de asistencia al trabajo si se produjera cuatro veces en un período de treinta días.
11. La reiteración en el abandono injustificado del servicio.
12. Trabajar por cuenta propia o ajena estando en situación de baja por enfermedad o accidente.
13. La falta reiterada y acusada del normal rendimiento en el trabajo.
14. La desobediencia a un Jefe en el uso de sus atribuciones que implique manifiesta y grave indisciplina o insubordinación, notorio perjuicio para el servicio o lesión grave de la imagen de la Empresa.
15. Todas aquellas que se prevén en el Estatuto de los Trabajadores y Legislación Laboral vigente.

IV.- La enumeración de faltas que se articulan en cada una de las categorías, es meramente enunciativa y no exhaustiva, dada la complejidad del servicio que presta la Empresa. Para la

sanción de las conductas anteriores, así como de las no expresamente contempladas, se estará en todo caso a la aplicación estricta del principio de proporcionalidad.

V.- CIRCUNSTANCIAS ATENUANTES.

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

- a) Haber merecido anteriormente premios o menciones laudatorias.
- b) No haber tenido intención de causar mal, daño o perjuicio tan grave como el ocasionado.
- c) Haber tratado por todos los medios de evitar las consecuencias del hecho realizado.
- d) La espontánea confesión de la falta antes de que se inicien las actuaciones pertinentes para su esclarecimiento y sanción.

VI.- CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES.

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

- a) Ostentar cargos de Jefatura, mando o supervisión especialmente en las faltas que se relacionan con la disciplina, honor profesional o moral personal.
- b) La premeditación.
- c) La utilización de armas en las agresiones o riñas.
- d) Ser reincidente.
- e) La ocultación, simulación o desfiguración de los hechos entorpeciendo el esclarecimiento de los mismos.

VII.- NORMAS GENERALES PARA LA APLICACIÓN DE LAS CIRCUNSTANCIAS ATENUANTES Y AGRAVANTES.

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

VIII.- REINCIDENCIA.

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

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

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

IX.- PRESCRIPCIÓN.

- **FALTAS LEVES** prescribirán a los **DÍEZ DÍAS**
- **FALTAS GRAVES** prescribirán a los **VEINTE DÍAS**
- **FALTAS MUY GRAVES** prescribirán a los **SESENTA DÍAS**

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

SECCIÓN 2ª SANCIONES

X.- Las sanciones aplicables serán las siguientes:

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

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

XI.- PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO.

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

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

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

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

El plazo de cinco días concedido para contestar la Petición de Aclaraciones, interrumpirá la prescripción legal. En aquellos casos en los que se haya pedido la escucha de la fonia solicitada por el conductor en el momento de la apertura del Expediente Informativo, éste se paralizará en tanto en cuanto la escucha no se lleve a cabo.

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

RESOLUCIÓN.

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

Dicha comunicación de sanción al interesado deberá contener:

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

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 Plus de Asistencia 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 el trabajador en dichos supuestos la presentación de la correspondiente reclamación contra la sanción impuesta.

GARANTÍAS.

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

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

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

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

15. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL.**I. Comité de Seguridad y Salud.**

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

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

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

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

II. Obligaciones Generales de los Trabajadores en Materia de Prevención de Riesgos.

1. Corresponde a cada trabajador en su puesto de trabajo velar por el cumplimiento de las medidas de prevención que hayan sido establecidas en cada caso para su propia seguridad y salud y también para prevenir los riesgos de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad laboral.
2. Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones de la correspondiente Jefatura, deberán especialmente:
 - a) Usar adecuadamente los vehículos, máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
 - b) Utilizar correctamente los medios y equipos de protección personal facilitados por la Empresa, de acuerdo con las instrucciones recibidas, así como los dispositivos de seguridad existentes relacionados con su actividad.
 - c) Informar de modo inmediato a su superior jerárquico directo o a la Jefatura correspondiente y a los trabajadores designados para realizar actividades de prevención acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud laboral.
 - d) Conocer las normas profesionales, instrucciones y recomendaciones establecidas en la Empresa para la prevención de los riesgos de su puesto de trabajo y colaborar en su cumplimiento.

III. Obligaciones Específicas del Personal Técnico y de Supervisión.

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

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

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

IV. Salud laboral.

1. Cuadro Médico de Aptitudes Psicofísicas.

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

2. Reconocimientos Médicos.

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

- a) Con el fin de facilitar los reconocimientos médicos periódicos a la mayoría de la plantilla, el tiempo necesario para ello será a cargo de la Empresa. Estos reconocimientos serán voluntarios, efectuándose conforme a la programación y condiciones establecidas por el Servicio Médico y abonándose el importe de 50 euros como compensación económica en el caso de realizarse el reconocimiento médico fuera de las horas de trabajo.
- b) Además, se realizarán aquellos reconocimientos específicos relacionados con los riesgos del puesto de trabajo, para conductores y otras categorías. El contenido y condiciones de dicho reconocimiento específico se definirán por la Empresa, previo informe de la representación de los trabajadores, estudiándose por el Comité de Seguridad y Salud el contenido y condiciones de dichos reconocimientos.
- 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.

Puesta en funcionamiento el Gabinete de Fisioterapia de forma inmediata a la resolución definitiva de las plazas convocadas en el proceso selectivo que se encuentra en curso. Contará con dos facultativos de esta especialidad para tratar los accidentes laborales y se estudiará la posible utilización del servicio por el resto de la plantilla si hubiese disponibilidad de horas libres.

16.-CLÁUSULA DEROGATORIA Y FINAL.**16.1. Cláusula derogatoria.**

Quedan derogados los preceptos y normas anteriores que regulaban las materias contenidas en los distintos apartados del presente Convenio, manteniéndose en vigor aquellos otros preceptos y normas que no hayan sido modificadas o se den por reproducidas en el mismo.

16.2. Cláusula final.

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

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

17. DISPOSICIONES ADICIONALES.**17.1. Promoción.**

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se convocarán los concursos de promoción interna y, si fuese necesario, externa, para cubrir las vacantes en las siguientes categorías:

- Personal de Avituallamiento y Limpieza.
- Conductores de Autobús.
- Operador de Bicimad.
- 20 Plazas de Operador de Primera Bicimad para el año 2022 y 20 plazas para el año 2023.
- Personal de Talleres.
- Oficiales Administrativos.
- Resto de categorías en las que fuese necesario.

17.2. Libres Adicionales.

Durante la vigencia del Convenio Colectivo 2021-2023, se podrán cobrar todos los libres pendientes que tenga cada empleado, 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 y Auxiliar Administrativo y categorías similares del Grupo VII, la flexibilidad horaria, será la contemplada en el acuerdo de la Comisión de Administrativos de fecha 4 de diciembre de 2008 y en la del 20 de abril de 2009.

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

17.5. Cuadros horarios.

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 destinados al refuerzo del Servicio Nocturno, y anexo dicho acuerdo en el Acta nº 7 de la Comisión Negociadora de Convenio de fecha 16 de febrero de 2016.

17.8. Corretornos de estación.

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

17.9. Retornos.

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

17.10. Servicio de coches de personal.

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

17.11. Carnet por puntos.

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

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

17.12. Servicio de Atención Móvil.

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

17.13. Puestos y Categorías profesionales.

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

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo y con objeto de adaptar la estructura organizativa de la Empresa al organigrama en aplicación del Plan Estratégico de la EMT, se mantendrán las categorías de Jefe de División, Jefe de Servicio y se creará la de Jefe de Departamento, desapareciendo los puestos de Jefe de Área, Jefe de Servicio y Jefe de Departamento.

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

17.14. Complemento por vehículo articulado.

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

17.15. Acuerdos en Comisiones de trabajo.

Ambas representaciones acuerdan que antes del 31/12/2023, se derivarán a las correspondientes Comisiones de Trabajo de las diferentes Áreas reguladas en el Convenio Colectivo, todas aquellas cuestiones planteadas en relación con temas organizativos y del servicio por las Representaciones Laboral y Empresarial, con el fin de tratar de alcanzar acuerdos sobre las mismas que podrían incorporarse, en su caso, al siguiente Convenio Colectivo en los términos que las partes acuerden, o que se apliquen de forma inmediata.

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

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

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

17.17. Consideraciones Finales. Voluntad negociadora.

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

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

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

Las cantidades a percibir por el Complemento B de las categorías que se relacionan a continuación serán las siguientes:

M. Conductor Especialista	1.431,24
M. Gestor de Flota	1.627,08
M. Responsable de Base	958,32
Agente de Base	1.810,56

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

Se da por reproducido todo lo establecido en el punto 17.19 del Convenio Colectivo EMT 2016-2017 en cuanto a condiciones específicas para los trabajadores provenientes de la extinta Madrid-Movilidad, encuadrados en el Grupo VII, aplicándose los incrementos salariales conforme se indica en el anterior punto 17.15 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 discapacitados (Extinta Madrid-Movilidad).

Los trabajadores que tenían derecho a percibir el Plus de Ayuda para hijos discapacitados, definido en el Convenio de Madrid Movilidad 2012-2014, mantendrán este derecho.

17.21. Cargos de libre designación.

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

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 2021, 2022 y 2023, las retribuciones de los trabajadores 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 2022 y 2023 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 retribuciones del personal de la EMT de Madrid se negociarán en la Comisión de Coordinación.

Madrid, 19 de enero de 2022.

ANEXO 1
TABLAS SALARIALES AÑO 2022
4. RETRIBUCIONES

Las retribuciones desde el 01 de enero de 2022 tendrán las cuantías indicadas en los puntos 4.1 a 4.18, 6.9, 7.3, 7.16, 7.19 y 7.20, que se exponen a continuación:

4.1. Remuneración diaria:
CATEGORÍAS PROFESIONALES

GRUPO I		
PERSONAL SUPERIOR Y TECNICO		
Subgrupo A	SUELDO BASE EUROS	
	DIARIO	MENSUAL
Jefes		
Jefe de División	94,43	2.832,90
Jefe de Servicio	85,43	2.562,90
Jefe de Departamento	81,60	2.448,00
Subgrupo B		
Titulados y Técnicos		
Titulado Superior	79,83	2.394,90
Ingeniero Técnico Principal	74,24	2.227,20
Arquitecto Técnico Principal	74,24	2.227,20
Ayudante Técnico Principal	74,24	2.227,20
Ingeniero Técnico	71,17	2.135,10
Arquitecto Técnico	71,17	2.135,10
Ayudante Técnico	71,17	2.135,10
Diplomado Universitario en Enfermería	73,58	2.207,40
Subgrupo C		
No Titulados		
Auxiliar Técnico	68,40	2.052,00
Maestro de Taller	68,40	2.052,00
Contraamaestre	65,47	1.964,10
Especialista Técnico	62,18	1.865,40
Subgrupo D		
Personal Informático		
Analista	72,78	2.183,40
Programador	69,89	2.096,70
Técnico de Redes Locales	69,11	2.073,30
Programador Ayudante	69,11	2.073,30
Operador de Ordenadores	68,40	2.052,00
Especialista Informático	66,24	1.987,20
GRUPO II		
PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Subgrupo A	SUELDO BASE EUROS	
	DIARIO	MENSUAL
Jefe de Sección	72,78	2.183,40
Jefe de Negociado	69,89	2.096,70
Oficial Administrativo	66,24	1.987,20
Auxiliar Administrativo	63,32	1.899,60
GRUPO III		
PERSONAL DE OPERACIONES		
Subgrupo A		
Jefes:		
Inspector Principal	70,62	2.118,60
Jefe de Estación	66,24	1.987,20
Subjefe de Estación	64,72	1.941,60
Inspector	64,06	1.921,80
Subgrupo B		
Agentes:		
Conductor de Autobuses	63,32	1.899,60
Conductor Auxiliar de Estación	63,32	1.899,60
Agente de Recaudación	63,32	1.899,60
Auxiliar de Movimiento	61,85	1.855,50
GRUPO IV		
PERSONAL DE MANTENIMIENTO		
Subgrupo A		
Jefes:		
Encargado General de Almacén	66,24	1.987,20

Jefe de Equipo	64,06	1.921,80
Encargado de Almacén	64,06	1.921,80

Subgrupo B
Personal Talleres, Servicios y Almacenes

Oficial de Taller	63,32	1.899,60
Oficial de Almacén	63,32	1.899,60
Oficial de Reprografía	62,61	1.878,30
Conductor de Servicio	62,61	1.878,30
Oficial Ayudante	62,18	1.865,40
Ayudante Reprografía	61,85	1.855,50
Especialista de Taller	61,08	1.832,40
Especialista de Limpieza	61,08	1.832,40

GRUPO V
PERSONAL DEL S.A.C.E., S.A.M., Bases y Aparcamientos
Subgrupo A
Personal SACE y SAM

	SUELDO BASE EUROS	
	DIARIO	MENSUAL
Jefe de Operaciones	66,24	1.987,20
Subjefe de Área	64,72	1.941,60
Inspector del S.A.M.	64,06	1.921,80
Inspector del S.A.C.E.	64,06	1.921,80
Controlador de Carril-bus	61,85	1.855,50
Agente Administrativo	61,85	1.855,50
Agente del SAM	61,85	1.855,50

Subgrupo B
Personal de Bases y Aparcamientos

Responsable de Base	64,72	1.941,60
Conductor de Grúas	63,32	1.899,60
Gestor de Flota	61,85	1.855,50
Gestor de Aparcamiento	61,85	1.855,50
Agente de Base	60,61	1.818,30
Operador de Servicio	49,16	1.474,80

GRUPO VI
SUBALTERNOS Y OTROS OPERARIOS

Conserje de Primera	64,72	1.941,60
Operario Adaptado	63,32	1.899,60
Conserje de Segunda	62,61	1.878,30
Agente Auxiliar	61,85	1.855,50
Agente Especialista	61,85	1.855,50
Limpiador	61,08	1.832,40

GRUPO VII
PERSONAL PROCEDENTE DE LA EXTINTA MADRID MOVILIDAD
Subgrupo A
Personal de Administración y Aparcamientos

M. Jefe de Departamento (a extinguir)	106,64	3.199,20
M. Jefe de Sección (a extinguir)	92,15	2.764,50
M. Jefe de Negociado (a extinguir)	75,15	2.254,50
M. Técnico hab. transportes (a extinguir)	71,88	2.156,40
M. Oficial Administrativo (a extinguir)	68,25	2.047,50
M. Secretario de Dirección (a extinguir)	66,05	1.981,50
M. Administrativo (a extinguir)	62,41	1.872,30
M. Auxiliar Administrativo (a extinguir)	56,76	1.702,80

Subgrupo B
Personal de Operaciones, Bases y Aparcamientos

	SUELDO BASE EUROS	
	DIARIO	MENSUAL
M. Responsable de base (a extinguir)	75,41	2.262,30
M. Conductor Especialista (a extinguir)	72,28	2.168,40
M. Oficial de Mantenimiento (a extinguir)	69,22	2.076,60
M. Conductor Especialista Adaptado (a extinguir)	68,67	2.060,10
M. Gestor de Flota (a extinguir)	62,61	1.878,30
M. Ayudante de Mantenimiento (a extinguir)	62,45	1.873,50
M. Auxiliar Administrativo en Caja (a extinguir)	56,76	1.702,80

GRUPO VIII
PERSONAL DE BICIMAD

Jefe de Equipo de Bicimad	64,06	1.921,80
Operador de Primera Bicimad	57,12	1.713,60
Operador de Servicio Bicimad	49,16	1.474,80

GRUPO IX
PERSONAL DE TELEFÉRICO (a partir de su incorporación a Convenio EMT)

Operador de Servicio Teleférico	49,16	1.474,80
---------------------------------	-------	----------

4.2. ANTIGÜEDAD.

Cada uno de los cinco primeros años	22,19	Euros/mes
Cada uno de los restantes años	14,18	Euros/mes

ANTIGÜEDAD PERSONAL DEL GRUPO VII.

Trienio (Máximo 8 trienios)	50,62	Euros/mes
-----------------------------	-------	-----------

4.3.2. PAGA DE MARZO.

Personal Jornada Completa	1.751,00	Euros
---------------------------	----------	-------

4.4.1. PLUS DE SERVICIO EN DOMINGO.

Durante Año 2022 se abonará por cada domingo trabajado	38,00	Euros
--	-------	-------

4.4.2. PLUS DE SERVICIO EN SÁBADO.

Durante Año 2022 se abonará por cada sábado trabajado	14,50	Euros
---	-------	-------

4.5. PRIMAS DE ACTIVIDAD

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

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

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 Principal	2.218,37	9,38
Jefe de Estación	2.133,23	9,02
Subjefe de Estación	2.085,93	8,82
Inspector	2.026,81	8,57
Conductor de Autobuses	1.944,03	8,22
Conductor Auxiliar de Estación	1.731,18	7,32
Agente de Recaudación	1.664,96	7,04
Auxiliar de Movimiento	1.087,90	4,60

4.5.2. Prima de Actividad del Personal de Talleres, 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 de Taller	2.147,42	9,08
Contramaestre	2.085,93	8,82
Encargado General de Almacén	1.875,45	7,93
Jefe de Equipo	2.017,35	8,53
Encargado de Almacén	1.785,58	7,55
Oficial de Taller	1.636,58	6,92
Oficial de Almacén	1.641,31	6,94
Oficial de Reprografía	1.286,56	5,44
Conductor de Servicio	1.456,84	6,16
Oficial Ayudante	1.421,37	6,01
Ayudante de Reprografía	1.170,68	4,95
Especialista de Talleres y Almacenes	1.132,84	4,79
Especialista de Limpieza	1.135,20	4,80

4.5.3. Prima 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 de Sección	1.831,94	7,57
Jefe de Negociado	1.749,66	7,23
Oficial Administrativo	1.660,12	6,86
Auxiliar Administrativo	1.413,28	5,84
Analista	1.677,06	6,93
Programador	1.580,26	6,53
Técnico de Redes Locales	1.553,64	6,42
Programador Ayudante	1.551,22	6,41
Operador de Ordenadores	1.529,44	6,32
Especialista Informático	1.490,72	6,16
Diplomado Universitario en Enfermería	1.573,00	6,50
Auxiliar Técnico	1.461,68	6,04
Especialista Técnico	1.406,02	5,81

4.5.4. Prima de Actividad del Personal del Servicio de Apoyo al Control de Estacionamiento (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 de Operaciones	2.135,60	9,03
Subjefe de Área	2.067,01	8,74
Inspector del S.A.C.E.	1.986,60	8,40
Controlador de Carril-bus	1.409,54	5,96
Agente Administrativo	1.402,45	5,93

4.5.5. Prima 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 de Operaciones	2.135,60	9,03
Subjefe de Área	2.067,01	8,74
Inspector del SAM	2.026,81	8,57
Agente del SAM	1.426,10	6,03

4.5.6. Prima de Actividad del Personal de Bases y Aparcamientos.

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	2.062,28	8,72
Conductor de Grúas	1.944,03	8,22
Gestor de Flota	1.402,45	5,93
Gestor de Aparcamiento	1.071,35	4,53
Agente de Base	1.364,61	5,77
Operador de Servicio	1.016,95	4,30

4.5.7. Prima 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	1.433,19	6,06
Operario adaptado	1.944,03	8,22
Conserje de Segunda	1.132,84	4,79

Agente Auxiliar	1.284,20	5,43
Agente Especialista	1.052,43	4,45
Limpiador	1.021,68	4,32

4.5.8. Prima 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 de Equipo Bicimad	2.017,35	8,53
Operador de Primera Bicimad	1.099,73	4,65
Operador de Servicio Bicimad	1.016,95	4,30

4.5.9. Prima 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	1.016,95	4,30

4.6. COMPLEMENTO DE DESTINO.

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
Conductor en misiones de Agente Único	3.223,50	13,63
Operario Adaptado	3.223,50	13,63
Personal asignado al puesto de trabajo de grúas de Asistencia en Ruta a autobuses de la EMT	1.012,22	4,28
Conductor en misiones de vehículos articulados	1.012,22	4,28
Auxiliares de Movimiento:		
Turno Ayuda, Caseta o Centro distribuidor	562,87	2,38
En Estación o información	269,61	1,14

4.6.1. Traslados de Estación.

Conductores y Auxiliares de Movimiento	13,38	Euros/día
Personal Grupo IV. Subgrupos A y B	13,38	Euros/día
Desde el 8º cambio	22,08	Euros/día

4.6.2. Cambio de Prestación.

Conductores y Auxiliares de Movimiento	12,35	Euros/día
Desde el 7º cambio	22,08	Euros/día

4.7. QUEBRANTO DE MONEDA.

CATEGORÍA PROFESIONAL	EUROS/DÍA
Conductor de autobús- Agente Único	0,50
Auxiliar de Movimiento en casetas	1,37
Auxiliar Movimiento en Centro Distribuidor	0,86
Agente de Recaudación	1,04
Agente de Base	1,04
M. Auxiliar Administrativo de Caja	1,04
Personal cobros (OAC)	0,50
CATEGORÍA PROFESIONAL	EUROS/MES
Pagadores de caja	21,26

4.7.1. Plus de Caja.

Personal de Aparcamientos	6,02 €/día	1.210,02 €/año
La cuantía anual está calculada para 201 días trabajados al año		

4.8. TURNOS PARTIDOS Y MIXTOS.
4.8.1. Turnos Partidos.

	LABORABLES	SÁBADOS	FESTIVOS
Hasta una hora	6,30 €	6,60 €	10,54 €
Cada media hora más	2,58 €	2,88 €	4,65 €

4.8.2. Turnos Mixtos.

	LABORABLES	SÁBADOS
Hasta una hora	6,90 €	7,47 €
Cada media hora más	3,44 €	4,02 €

4.9. ENTREGA DE RECAUDACIÓN.

Entrega un día sí y otro no	1,79	Euros/un día sí y otro no
-----------------------------	------	---------------------------

4.10. HORAS EXTRAORDINARIAS.

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

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

a) Importe excluida la antigüedad.

CATEGORÍAS	HORAS ESTRUCTURALES	HORAS NO ESTRUCTURALES	HORAS COMPLEMENTARIAS VOLUNTARIAS
Analista	23,51	17,93	23,51
Jefe de Sección	23,51	17,93	23,51
Inspector Principal	19,93	15,19	19,93
Programador	21,80	16,61	21,80
Jefe de Negociado	21,80	16,61	21,80
Auxiliar Técnico	20,93	15,96	20,93
Operador de Ordenadores	20,93	15,96	20,93
Maestro de Taller	20,93	15,96	20,93
Especialista Informático	19,75	15,10	19,75
Jefe de Estación	17,83	13,59	17,83
Jefe de Operaciones	17,83	13,59	17,83
Encargado General de Almacén	17,72	13,52	17,72
Oficial Administrativo	19,75	15,10	19,75
Contraestrate	19,24	14,66	19,24
Técnico de Redes Locales	21,36	16,30	21,36

CATEGORÍAS	HORAS ESTRUCTURALES	HORAS NO ESTRUCTURALES	HORAS COMPLEMENTARIAS VOLUNTARIAS
Subjefe de Estación	17,12	13,09	17,12
Subjefe de Área	17,12	13,09	17,12
Conserje de Primera	16,97	12,92	16,97
Programador Ayudante	21,36	16,30	21,36
Jefe de Equipo	16,69	12,73	16,69
Encargado de Almacén	16,60	12,64	16,60
Inspector del SAM	16,69	12,73	16,69
Inspector	16,69	12,73	16,69
Responsable de Base	17,12	13,09	17,12
Jefe de Equipo Bicimad	16,69	12,73	16,69
Inspector del S.A.C.E.	16,69	12,73	16,69
Conductor de Autobuses	16,39	12,46	16,39
Conductor Auxiliar de Estación	16,39	12,46	16,39
Operador de Servicio	13,09	9,96	13,09
Oficial de Taller	16,39	12,46	16,39
Auxiliar Administrativo	17,97	13,68	17,97
Agente de Recaudación	16,39	12,46	16,39
Gestor de Flota	15,60	11,89	15,60
Oficial Reprografía	16,09	12,26	16,09
Oficial de Almacén	16,09	12,26	16,09
Conductor de Servicio	16,09	12,26	16,09
Conserje de Segunda	15,79	12,04	15,79
Conductor de Grúas	16,39	12,46	16,39
Especialista Técnico	15,85	12,06	15,85
Oficial Ayudante	15,85	12,06	15,85
Agente Auxiliar	15,60	11,89	15,60
Ayudante Reprografía	15,60	11,89	15,60
Auxiliar de Movimiento	15,60	11,89	15,60
Agente Especialista	15,60	11,89	15,60
Controlador de Carril-bus	15,60	11,89	15,60
Agente Administrativo	15,60	11,89	15,60
Especialista	15,21	11,59	15,21
Limpiador	15,21	11,59	15,21
Especialista Limpieza	15,21	11,59	15,21
Agente del SAM	15,60	11,89	15,60
Operador de Primera Bicimad	14,15	10,76	14,15
Operador de Servicio Bicimad	13,09	9,96	13,09
Gestor de Aparcamiento	15,60	11,89	15,60
Agente de Base	15,34	11,66	15,34
Operario Adaptado	16,39	12,46	16,39
Operador Servicio Teleférico	13,09	9,96	13,09

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

CATEGORÍAS	POR CADA AÑO DE ANTIGÜEDAD HASTA CINCO	POR CADA AÑO DE ANTIGÜEDAD QUE EXCEDA DE CINCO
Grupo I y II	0,36 €/hora extra	0,13 €/hora extra
Resto de Grupos	0,32 €/hora extra	0,12 €/hora extra

Para los trabajadores encuadrados en el Grupo VII, la cuantía a percibir por hora extra, excluida la antigüedad, será la siguiente:

GRUPO VII

Subgrupo A	IMPORTE EXCLUIDA LA ANTIGÜEDAD		
	HORAS ESTRUCTURALES	HORAS NO ESTRUCTURALES	HORAS COMPLEMENTARIAS VOLUNTARIAS
Personal de Administración y Aparcamientos			
M. Jefe de Sección	23,51	17,93	23,51
M. Jefe de Negociado	21,80	16,61	21,80
M. Técnico habilitado de transportes	21,80	16,61	21,80
M. Oficial Administrativo	19,75	15,10	19,75
M. Secretario de Dirección	19,75	15,10	19,75
M. Administrativo	15,85	12,06	15,85
M. Auxiliar Administrativo	15,21	11,59	15,21

Subgrupo B			
Personal de Operaciones, Bases y Aparcamientos	HORAS ESTRUCTURALES	HORAS NO ESTRUCTURALES	HORAS COMPLEMENTARIAS VOLUNTARIAS
M. Responsable de base	21,80	16,61	21,80
M. Conductor Especialista	16,39	12,46	16,39
M. Oficial de Mantenimiento	16,39	12,46	16,39
M. Conductor Especialista Adaptado	15,58	11,83	15,58
M. Ayudante Mantenimiento	15,85	12,06	15,85
M. Gestor de Flota	15,85	12,06	15,85
M. Auxiliar Administrativo Caja	15,21	11,59	15,21

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

CATEGORÍAS	POR CADA AÑO DE ANTIGÜEDAD HASTA CINCO	POR CADA AÑO DE ANTIGÜEDAD QUE EXCEDA DE CINCO
Grupo VII	0,94 €/hora extra	0,40 €/hora extra

4.11. PLUS DE MANDO.

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

	EUROS ANUALES	EUROS/DÍA
Plus de Mando	1.646,04	6,96

4.13.1. DÍAS LIBRES ADICIONALES POR ACUMULACIÓN DE MINUTOS.

	EUROS/DÍA
Libres Adicionales por Acumulación de Minutos	122,92

4.13.2. OTROS LIBRES ADICIONALES.

	EUROS/DÍA
Otros Libres Adicionales	118,01

4.14. PLUS DE NOCTURNIDAD.

	EUROS/HORA
Por cada hora de Nocturnidad	2,70

4.15. PRIMA POR TURNICIDAD.

	EUROS/DÍA
Conductores en Línea Corretornos de Estación	0,93

4.16. PLUS DE CONDUCCIÓN.

	EUROS/DÍA
Por cada día trabajado	4,08

4.17. COMPLEMENTO POR MEJORA DE ABSENTISMO.

	EUROS
Importe Anual Fijo	224,81
Importe Anual Variable	397,92

4.18. REFUERZO DEL SERVICIO NOCTURNO.

	Euros/día
Por cada sábado, domingo o festivo trabajado	
Período MENOR de seis meses	20,24
Si se incrementase Plantilla (hasta máximo 25 trabajadores)	25,29
Período MAYOR de seis meses	33,77

6.9. VACACIONES.
6.9.1. Vacación en Período de Invierno (Personal no conductor en línea)

	EUROS
Grupos de inicio entre el 14 de septiembre y el 01 de junio, ambos inclusive. Compensación para el período de 30 días	371,70

6.9.2. Vacación Partida (Personal conductor con servicio en línea)

	EUROS
Importe prima vacación partida para un período de 30 días (21-9). Conductor de Autobús y otras	363,85

6.9.2. Vacación Partida (Personal Bicimad-Teleférico)

	EUROS
Importe prima vacación partida períodos 30 días (20-10). Op. Servicio Bicimad	382,04
Importe prima vacación partida períodos 30 días (15-15). Operador de Primera Bicimad y Operador de Servicio Teleférico	509,39

7.3. DÍAS 24 y 31 DE DICIEMBRE.

	EUROS/DÍA
Para el personal que preste servicio desde las 22 horas hasta las 07 horas del día siguiente en ambos días, en proporción al tiempo trabajado entre las 22 y las 07 horas:	133,86

7.16. PLUS DE CONDUCCIÓN EN MANIOBRAS.

	EUROS/DÍA
Por cada día trabajado	1,55

7.19. COMPLEMENTO POR UNIFORMIDAD.

	EUROS/AÑO
Importe Anual	495,78

7.20. PLUS DE ASISTENCIA.

	EUROS/MES
Importe Mensual Variable	146,28

ANEXO 2
RELACIÓN DE CATEGORÍAS INMEDIATAMENTE INFERIORES A EFECTOS DE ACCESO A TURNO DE ANTIGÜEDAD EN LOS PROCESOS SELECTIVOS

CATEGORIAS PROFESIONALES			CATEGORIA INMEDIATA INFERIOR EN LOS PROCESOS SELECTIVOS	
GRUPO I PERSONAL SUPERIOR Y TECNICO	C	NO TITULADOS	AUXILIAR TECNICO	No aplica
			MAESTRO TALLER	Contramaestre
			CONTRAMAESTRE	Jefe de Equipo
			ESPECIALISTA TECNICO	No aplica
	D	PERSONAL INFORMATICO	ANALISTA	Programador/M. Programador
			PROGRAMADOR	Programador Ayudante
			PROGRAMADOR AYUDANTE	Especialista Informático
			TECNICO REDES LOCALES	No aplica
			OPERADOR DE ORDENADORES	No aplica
			ESPECIALISTA INFORMATICO	No aplica
GRUPO II PERSONAL ADMITVO.	PERSONAL QUE NO COBRA PLUS DE MANDO	PERSONAL ADMITVO.	OFICIAL ADMINISTRATIVO	Auxiliar Administrativo M. Administrativo M. Auxiliar Administrativo M. Secretario de Dirección
			AUXILIAR ADMINISTRATIVO	No aplica
GRUPO III PERSONAL DE MOVIMIENTO	A	JEFES	INSPECTOR PRINCIPAL	Jefe de Estación
			JEFE DE ESTACIÓN	Subjefe de Estación
			SUBJEFE DE ESTACIÓN	Inspector
			INSPECTOR	Conductor de Autobús
		AGENTES	CONDUCTOR AUTOBUSES	No aplica
			CONDUCTOR AUX ESTACION	No aplica
			AUXILIAR MOVIMIENTO	No aplica
			AGENTE RECAUDACIÓN	No aplica
GRUPO IV PERSONAL DE MANTENIMIENTO	A	JEFES	ENCARGADO GRAL. ALMACÉN	Encargado de Almacén
			ENCARGADO ALMACÉN	Oficial de Almacén
			JEFE DE EQUIPO	Oficial de Taller
	B	PERSONAL DE TALLERES, SERVICIOS Y ALMACENES	OFICIAL DE TALLER	Oficial Ayudante M. Ayudante Mantenimiento
			OFICIAL DE ALMACÉN	No aplica
			CONDUCTOR DE SERVICIO	No aplica
			OFICIAL DE REPROGRAFÍA	Ayudante de Reprografía
			OFICIAL AYUDANTE	Especialista de Taller
			AYUDANTE DE REPROGRAFÍA	No aplica
			ESPECIALISTA DE TALLER	No aplica
			ESPECIALISTA DE LIMPIEZA	No aplica
			GRUPO V PERSONAL SACE, SAM, BASES Y APARCAMIENTOS	A
SUBJEFE DE AREA	Inspector SACE			
INSPECTOR SACE	Controlador Carril-Bus			
CONTROLADOR CARRIL BUS	No aplica			
B	PERSONAL SAM	AGENTE ADMINISTRATIVO		No aplica
		JEFE DE OPERACIONES		Subjefe de Área
		SUBJEFE DE AREA		Inspector SAM
		INSPECTOR SAM		Agente SAM
C	PERSONAL DE BASES Y APARCAMIENTOS	AGENTE SAM		No aplica
		JEFE OPERACIONES		Subjefe de Área
		SUBJEFE DE AREA	Responsable de Base	
		RESPONSABLE BASE	Conductor de Grúas M. Conductor Especialista Gestor de Flota M. Gestor de Flota	
		CONDUCTOR DE GRÚAS	No aplica	
		GESTOR DE FLOTA	No aplica	
		GESTOR DE APARCAMIENTO	Operador de Servicios	
		OPERADOR DE SERVICIO	No aplica	
GRUPO VI SUBALTERNOS Y OTROS OPERARIOS		SUBALTERNOS Y OPERARIOS	CONSERJE DE PRIMERA	Conserje de Segunda
			CONSERJE DE SEGUNDA	Agente Auxiliar
			AGENTE AUXILIAR	No aplica
			OPERARIO AYUDANTE	No aplica
			AGENTE ESPECIALISTA	No aplica
			LIMPIADORA	No aplica
GRUPO VII PERSONAL EXTINGIDA MADRID MOVILIDAD	SUBGRUPOS A y B		TODAS LAS CATEGORÍAS	A Extinguir. No aplican

CATEGORIAS PROFESIONALES			CATEGORIA INMEDIATA INFERIOR EN LOS PROCESOS SELECTIVOS	
GRUPO VIII BICIMAD		PERSONAL DE BICIMAD	JEFE DE EQUIPO BICIMAD	Operador de Primera Bicimad
			OPERADOR DE PRIMERA BICIMAD	Operador de Servicios Bicimad
			OPERADOR DE SERVICIO BICIMAD	No aplica
GRUPO IX TELEFÉRICO		PERSONAL DE TELEFÉRICO	OPERADOR DE SERVICIO TELEFÉRICO	No aplica

Madrid, 19 de enero de 2022

(03/6.831/22)

