

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 1 *RESOLUCIÓN de 12 de diciembre de 2017, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa Municipal de Transportes de Madrid, Sociedad Anónima (código número 28001422011982).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la Empresa Municipal de Transportes de Madrid, Sociedad Anónima, suscrito por la Comisión Negociadora el día 23 de diciembre de 2016, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, y por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

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

Madrid, a 12 de diciembre de 2017.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

CONVENIO COLECTIVO 2016-2017

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

DECLARACIONES GENERALES PREVIAS.

- Cuando en este texto se hace referencia a las diferentes categorías profesionales o a trabajadores, se hace en un sentido neutro, por lo que corresponde a personas de ambos sexos.
- La Empresa Municipal de Transportes de Madrid es una Sociedad Anónima Unipersonal perteneciente al Excelentísimo Ayuntamiento de Madrid y durante la aplicación del presente Convenio mantendrá de forma inequívoca su condición de Empresa Pública.
- Tras haberse producido la fusión por absorción de la Empresa Madrid Movilidad, S.A., empresa pública municipal, por parte de la Empresa Municipal de Transportes de Madrid, S.A., el presente Convenio Colectivo, suscrito por la Dirección de la EMT y la Representación Laboral en la mesa de negociación del Convenio, fija las condiciones laborales y retributivas de todos los trabajadores de EMT Madrid, incluyendo a los procedentes de la extinta Madrid-Movilidad, acordándose actuaciones que garantizan la adaptación de los convenios de ambas, anteriormente vigentes, así como de las condiciones y necesidades del servicio prestado que conllevan una afección directa a las condiciones laborales de todos los trabajadores/as de EMT.
- Para el año 2016, a los trabajadores procedentes de la extinta Madrid-Movilidad (cuyas categorías profesionales se han encuadrado, en el presente Convenio, en el Grupo VII), se les aplicará una subida del 1 % sobre los conceptos retributivos y estructura salarial que tenían establecida en el Convenio 2012-2014. A partir del 1 de enero de 2017 estarán a lo pactado en el presente Convenio Colectivo.
- Para los trabajadores procedentes de la extinta Madrid-Movilidad será de aplicación, para toda la vigencia del presente Convenio Colectivo, es decir, desde el 1 de enero de 2016 al 31 de diciembre de 2017, lo acordado en cuanto a Jubilación Parcial y Ayuda de Estudios. Asimismo, se beneficiarán del Plan de Formación 2016, suscrito entre la Dirección y la Representación Laboral.

1. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

1.1. Ámbito Personal. El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todo el personal de la Empresa Municipal de Transportes de Madrid, S.A., salvo aquél que ocupe cargos excluidos por la Ley, así como el personal incorporado por subrogación con la Empresa Bicimad, que se regirá por el Convenio establecido en su contrato de trabajo.

Quedan incluidos en el ámbito del presente Convenio, por tanto, los trabajadores procedentes de la extinta Madrid-Movilidad que, desde su entrada en vigor, dejarán de regirse por lo dispuesto en el Convenio de Madrid-Movilidad 2012-2014, con las salvedades establecidas en las “Declaraciones Generales Previas”.

1.2. Vigencia. Este Convenio tendrá vigencia desde el día 1 de Enero de 2016 al 31 de Diciembre de 2017, 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 2018, y el plazo máximo para la negociación del mismo será de doce meses a partir de su inicio, actuándose en caso de no

alcanzarse acuerdo en dicho plazo en la forma que se indica en el artículo 9 del presente convenio.

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

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

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

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

2. POLÍTICA DE CONTRATACIÓN, FORMACIÓN PROFESIONAL Y PROMOCIÓN.

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

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

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

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

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

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

En colaboración con la División de Formación y Desarrollo de Recursos Humanos y la Dirección de Ingeniería, por la División de Coordinación de Centros de Operaciones con la participación de la Comisión Mixta de Formación, se

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

d) Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo y en función del efecto de las bajas por jubilación y otras causas producidas en el personal de los distintos servicios de la Empresa y definido el número de vacantes a cubrir, serán convocados los correspondientes concursos de promoción interna para la cobertura del número de plazas que procedan en las distintas categorías, adquiriendo la Dirección el compromiso de analizar las propuestas que a este respecto realice el Comité de Empresa.

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

f) Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, la Comisión Paritaria de Seguimiento de Convenio estudiará y fijará, los criterios y normas generales de aplicación a los concursos de promoción interna.

3. JUBILACIÓN.

La empresa continuará posibilitando durante la vigencia del Convenio Colectivo, es decir, para los años 2016 y 2017, tal y como viene haciéndolo desde el año 2001, el acceso a la jubilación parcial y contrato de relevo de aquellos trabajadores que reúnan las exigencias establecidas en cada momento por la legislación laboral aplicable, y que figuran en la documentación que fue presentada y registrada por la Empresa el pasado 9 de Abril de 2013, y por la extinta Madrid-Movilidad el día 17 de abril de 2013, ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social en cumplimiento de lo establecido en la Disposición Final quinta del R.D.L. 5/2013, de 15 de Marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, en relación con el artículo 8 del citado R.D.L., posibilitando con ello, conforme se establece en el apartado cinco de la Disposición Transitoria Cuarta del RDL 8/2015, de 30 de octubre, el acceso a la situación de jubilación parcial hasta el 31 de Diciembre de 2018 de los trabajadores incluidos en dicho documento, conforme a la legislación laboral aplicable a esta materia, anterior a la Ley 27/2011, de 1 de Agosto sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, según lo dispuesto en la Disposición Final Duodécima de la citada Ley.

4. RETRIBUCIONES.

Las retribuciones para el primer año de vigencia del presente Convenio Colectivo 2016-2017 tendrán las cuantías indicadas en los puntos: del 4.1 al 4.18, 7.1, 7.3, 7.16, 7.19 y 7.20., que se exponen a continuación, excepto para el personal encuadrado en el Grupo VII (Personal procedente de Madrid-Movilidad), que tendrán las especificaciones que en cada concepto retributivo estén establecidas:

Para el segundo año de vigencia del Convenio (año 2017), las retribuciones indicadas en los puntos 4.1 al 4.18, 7.1, 7.3, 7.16, 7.19 y 7.20., que se exponen a continuación, tendrán un incremento del 1 %.

4.1. Remuneración Diaria.

| <u>CATEGORÍAS PROFESIONALES</u> | <u>SUELDO BASE EUROS</u> | |
|---|--------------------------|----------------|
| | <u>DIARIO</u> | <u>MENSUAL</u> |
| <u>GRUPO I</u> | | |
| <u>PERSONAL SUPERIOR Y TECNICO</u> | | |
| <u>Subgrupo A</u> | | |
| <u>Titulados Superiores</u> | | |
| Jefe de División | 84,65 | 2.539,50 |
| Jefe de Servicio | 76,56 | 2.296,80 |
| Titulado Superior | 71,55 | 2.146,50 |
| | | |
| <u>Subgrupo B</u> | | |
| <u>Otros Titulados</u> | | |
| Ingeniero Técnico Principal | 66,53 | 1.995,90 |
| Arquitecto Técnico Principal | 66,53 | 1.995,90 |
| Ayudante Técnico Principal | 66,53 | 1.995,90 |
| Ingeniero Técnico | 63,79 | 1.913,70 |
| Arquitecto Técnico | 63,79 | 1.913,70 |
| Ayudante Técnico | 63,79 | 1.913,70 |
| Diplomado Universitario en Enfermería | 63,63 | 1.908,90 |
| | | |
| <u>Subgrupo C</u> | | |
| <u>No Titulados</u> | | |
| Auxiliar Técnico | 58,99 | 1.769,70 |
| Maestro de Taller | 58,99 | 1.769,70 |

| | | |
|----------------------|-------|----------|
| Contramaestre | 56,36 | 1.690,80 |
| Especialista Técnico | 53,42 | 1.602,60 |

Subgrupo D
Personal Informático

| | | |
|--------------------------|-------|----------|
| Analista | 62,91 | 1.887,30 |
| Programador | 60,31 | 1.809,30 |
| Programador Ayudante | 59,62 | 1.788,60 |
| Técnico de Redes Locales | 59,62 | 1.788,60 |
| Operador de Ordenadores | 58,99 | 1.769,70 |
| Especialista Informático | 57,04 | 1.711,20 |

GRUPO II
PERSONAL ADMINISTRATIVO
Subgrupo A

| | | |
|-------------------------|-------|----------|
| Jefe de Sección | 62,91 | 1.887,30 |
| Jefe de Negociado | 60,31 | 1.809,30 |
| Oficial Administrativo | 57,04 | 1.711,20 |
| Auxiliar Administrativo | 54,44 | 1.633,20 |

| <u>CATEGORÍAS PROFESIONALES</u> | <u>SUELDO BASE EUROS</u> | |
|---|---------------------------------|-----------------------|
| | <u>DIARIO</u> | <u>MENSUAL</u> |
| <u>GRUPO III</u> | | |
| <u>PERSONAL DE MOVIMIENTO</u> | | |
| <u>Subgrupo A (Clase primera)</u> | | |
| <u>Jefes:</u> | | |
| Inspector Principal | 60,98 | 1.829,40 |
| Jefe de Estación | 57,04 | 1.711,20 |
| Subjefe de Estación | 55,69 | 1.670,70 |
| Inspector | 55,09 | 1.652,70 |
| <u>Subgrupo A (Clase segunda)</u> | | |
| <u>Agentes:</u> | | |
| Conductor de Autobuses | 54,44 | 1.633,20 |
| Conductor Aux. de Estación | 54,44 | 1.633,20 |
| Auxiliar de Movimiento | 53,11 | 1.593,30 |
| <u>Subgrupo B (Agencia de Recaudación)</u> | | |
| Encargado de Agencia | 55,09 | 1.652,70 |
| Agente de Recaudación | 54,44 | 1.633,20 |

GRUPO IV
OPERARIOS EN GENERAL
Subgrupo A (Talleres y Servicios)

| | | |
|--------------------------|-------|----------|
| Jefe de Equipo | 55,09 | 1.652,70 |
| Oficial de Taller | 54,44 | 1.633,20 |
| Conductor de Servicio | 53,79 | 1.613,70 |
| Oficial Reprografía | 53,79 | 1.613,70 |
| Oficial Ayudante | 53,42 | 1.602,60 |
| Ayudante Reprografía | 53,11 | 1.593,30 |
| Especialista de Taller | 52,44 | 1.573,20 |
| Especialista de Limpieza | 52,44 | 1.573,20 |

Subgrupo B (Almacenes)

| | | |
|------------------------------|-------|----------|
| Encargado General de Almacén | 57,04 | 1.711,20 |
| Encargado de Almacén | 55,09 | 1.652,70 |
| Oficial de Almacén | 54,44 | 1.633,20 |

GRUPO V
PERSONAL DEL S.A.C.E.
Subgrupo A
Jefes:

| | | |
|------------------------|-------|----------|
| Jefe de Área | 57,04 | 1.711,20 |
| Jefe de Operaciones | 57,04 | 1.711,20 |
| Subjefe de Área | 55,69 | 1.670,70 |
| Inspector del S.A.C.E. | 55,09 | 1.652,70 |

Subgrupo B

| | | |
|---------------------------|-------|----------|
| Controlador de Carril-bus | 53,11 | 1.593,30 |
| Agente Administrativo | 53,11 | 1.593,30 |
| Auxiliar del S.A.C.E. | 53,11 | 1.593,30 |

Subgrupo C
Personal del SAM

| | | |
|---------------------|-------|----------|
| Jefe de Operaciones | 57,04 | 1.711,20 |
| Subjefe de Área | 55,69 | 1.670,70 |
| Inspector del SAM | 55,09 | 1.652,70 |
| Agente del SAM | 53,11 | 1.593,30 |

GRUPO VI
SUBALTERNOS Y OTROS OPERARIOS

| | | |
|---------------------|-------|----------|
| Conserje de Primera | 55,69 | 1.670,70 |
| Conserje de Segunda | 53,79 | 1.613,70 |
| Agente Auxiliar | 53,11 | 1.593,30 |

| | | |
|-------------------------|-------|----------|
| Operario Ayudante | 53,11 | 1.593,30 |
| Agente Especialista | 53,11 | 1.593,30 |
| Ordenanza (a extinguir) | 52,44 | 1.573,20 |
| Limpiador/a | 52,44 | 1.573,20 |

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

| | | |
|--|-------|----------|
| M. Jefe de Departamento (a extinguir) | 95.59 | 2.867,63 |
| M. Jefe de Sección (a extinguir) | 82.59 | 2.477,63 |
| M. Titulado Superior (a extinguir) | 71.60 | 2.148,02 |
| M. Jefe de Negociado (a extinguir) | 67.37 | 2.020,99 |
| M. Técnico hab. transportes (a extinguir) | 64.44 | 1.933,22 |
| M. Titulado grado medio/Técnico | | |
| Programador (a extinguir) | 62.05 | 1.861,62 |
| M. Oficial Administrativo (a extinguir) | 61.17 | 1.835,17 |
| M. Secretario/a de Dirección (a extinguir) | 59.19 | 1.775,64 |
| M. Administrativo (a extinguir) | 55.94 | 1.678,06 |
| M. Auxiliar Administrativo (a extinguir) | 50.88 | 1.526,45 |
| M. Operador de Servicios (a extinguir) | 39.13 | 1.173,78 |

Subgrupo B
Personal de Operaciones, Bases y Aparcamientos

| | | |
|---|-------|----------|
| M. Responsable de base (a extinguir) | 67.58 | 2.027,38 |
| M. Conductor Especialista (a extinguir) | 64.79 | 1.943,63 |
| M. Conductor (a extinguir) | 57.00 | 1.710,00 |
| M. Ayudante (a extinguir) | 50.93 | 1.527,78 |
| M. Oficial de Mantenimiento (a extinguir) | 62.05 | 1.861,60 |
| M. Ayudante Mantenimiento (a extinguir) | 55.98 | 1.679,40 |
| M. Gestor de Flota (a extinguir) | 56.12 | 1.683,57 |
| M. Auxiliar Administrativo (a extinguir) | 50.88 | 1.526,45 |
| M. Gestor de Aparcamiento (a extinguir) | 50.88 | 1.526,45 |
| M. Operador de Servicios (a extinguir) | 39.13 | 1.173,78 |

NOTA PARA PERSONAL GRUPO VII: A nivel únicamente informativo, en la tabla de remuneración salarial se reflejan las cantidades percibidas por día de trabajo, si bien el devengo del Salario Base, durante el primer año de vigencia del presente Convenio (2016), se realiza según las cantidades reflejadas en el Salario Base mensual.

A partir del segundo año de vigencia (2017) del presente Convenio Colectivo, el salario base se devengará conforme a lo establecido en la disposición transitoria 17.19.1 del presente Convenio.

4.2. Antigüedad.

Por el concepto de antigüedad se abonarán mensualmente 19,90 euros por cada uno de los cinco primeros años de servicio activo en la Empresa y 12,72 euros por cada uno de los restantes años de servicio. Estas cantidades serán iguales para todas las categorías, excepto las incluidas en el Grupo VII.

Los trabajadores incluidos en el Grupo VII (Personal procedente de Madrid-Movilidad), percibirán en concepto de antigüedad, por trienio, una cantidad mensual por importe de 45.38 euros, con un máximo de 8 trienios.

4.3. Pagas extraordinarias.

4.3.1. Pagas de Junio y Diciembre.

Se abonarán dos pagas extraordinarias, una en el mes de Junio y otra en el mes de Diciembre de cada año, al personal en activo laboral de la Empresa al que le es de aplicación el presente Convenio, excepto a los trabajadores encuadrados en el Grupo VII, que mantendrán para 2016 la misma estructura salarial para el devengo de las Pagas Extraordinarias que se establece en el Convenio 2012-2014 de Madrid-Movilidad.

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, para el año 2016 se añadirá el importe equivalente al 85% de la Prima de Actividad y el 85 % 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.

A los anteriores conceptos de Sueldo Base y Antigüedad, para el año 2017 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 percibas por los conceptos de Prima de Actividad y Complemento de Destino en dicho período de devengo, se sumará el importe correspondiente al 50% de las cantidades que hubieran correspondido percibir por los citados conceptos de Prima de Actividad y Complemento de Destino durante el período de baja, en el supuesto de que no se hubiera dado tal situación. En caso de accidente laboral se computará, a estos efectos, el 100% de lo que hubiera correspondido percibir por los conceptos de Prima de Actividad y Complemento de Destino durante el período de baja, en el supuesto de que ésta no se hubiera producido.

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

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

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

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

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

4.3.2. Paga de Marzo. La denominada "Paga de Marzo" creada por el Convenio Colectivo 1990-1991, se define como una paga extraordinaria de carácter anual. Los trabajadores incluidos en el Grupo VII percibirán esta Paga a partir del año 2017.

La regulación, a partir de la percibida en el mes de Marzo de 1994, se establece en la forma siguiente:

CUANTÍA. Su importe ascenderá a la cantidad de 1.538,42 euros.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.4. Plus de servicio en domingo.

Durante el primer año de vigencia del presente Convenio, a todo el personal, excepto al del Grupo VII, que trabaje en domingo, se le abonará un plus de 31 €. Para el segundo año de vigencia del Convenio, el plus a abonar será de 32 €.

Para el personal encuadrado en el Grupo VII, para el primer año de vigencia del presente Convenio percibirá por este concepto lo establecido en el Convenio Colectivo de Madrid-Movilidad 2012-2014, conforme a la disposición transitoria 17.18. A partir del segundo año de vigencia del presente Convenio, percibirán por este concepto la cuantía establecida en éste (32 €/domingo).

4.4.1. Plus de servicio en sábado.

Durante el primer año de vigencia del presente Convenio, a todo el personal, excepto al del Grupo VII, que trabaje en sábado, se le abonará un plus de 11 €. Para el segundo año de vigencia del Convenio, el plus a abonar será de 12 €.

El personal encuadrado en el Grupo VII, durante el primer año de vigencia del presente Convenio percibirá por este concepto lo establecido en el Convenio Colectivo de Madrid-Movilidad 2012-2014, conforme a la disposición 17.18. A partir del segundo año de vigencia del presente Convenio, percibirán por este concepto la cuantía establecida en éste (12 €/sábado).

4.5. PRIMAS DE ACTIVIDAD.

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

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

Para el segundo año de vigencia del Convenio (año 2017), 1.000 euros de la cuantía anual de la Prima de Actividad establecida para 2016, pasarán al Salario Base en las mismas condiciones en las que se llevó a cabo para el año 2016.

4.5.1. Prima de Actividad del Personal vinculado directamente a la Operación.

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

| <u>CATEGORÍAS PROFESIONALES</u> | <u>PRIMA ANUAL</u> | <u>PRIMA POR DÍA TRABAJADO</u> |
|---------------------------------|--------------------|--------------------------------|
| Inspector Principal | 2.839,21 | 11,66 |
| Jefe de Estación | 2.756,42 | 11,32 |
| Subjefe de Estación | 2.702,85 | 11,10 |
| Inspector | 2.649,28 | 10,88 |
| Conductor de Autobuses | 2.578,67 | 10,59 |
| Conductor Auxiliar de Estación | 2.386,30 | 9,80 |
| Auxiliar de Movimiento | 1.809,21 | 7,43 |
| Encargado Agencia Recaudación | 2.644,41 | 10,86 |
| Agente de Recaudación | 2.318,12 | 9,52 |

4.5.2. Primas de Actividad del Personal de Talleres y Servicios.

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

| <u>CATEGORÍAS PROFESIONALES</u> | <u>PRIMA ANUAL</u> | <u>PRIMA POR DÍA TRABAJADO</u> |
|---------------------------------------|--------------------|--------------------------------|
| Maestro de Taller | 2.771,03 | 11,38 |
| Contramaestre | 2.712,59 | 11,14 |
| Jefe de Equipo | 2.644,41 | 10,86 |
| Oficial de Taller | 2.305,95 | 9,47 |
| Oficial Ayudante | 2.111,15 | 8,67 |
| Oficial de Reprografía | 2.001,57 | 8,22 |
| Ayudante de Reprografía | 1.899,30 | 7,80 |
| Especialista de Talleres y Almacén | 1.853,04 | 7,61 |
| Especialista de Limpieza | 1.853,04 | 7,61 |
| Encargado Gral. de Almacén | 2.529,97 | 10,39 |
| Encargado de Almacén | 2.442,31 | 10,03 |
| Oficial de Almacén | 2.308,38 | 9,48 |
| Conductor de Servicio | 2.157,41 | 8,86 |
| Diplomado Universitario en Enfermería | 2.257,25 | 9,27 |

4.5.3. Primas de Actividad del Personal Administrativo e Informático.

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

| <u>CATEGORÍAS PROFESIONALES</u> | <u>PRIMA ANUAL</u> | <u>PRIMA POR DÍA TRABAJADO</u> |
|---------------------------------|--------------------|--------------------------------|
| Jefe de Sección | 2.491,01 | 10,23 |
| Jefe de Negociado | 2.415,52 | 9,92 |
| Oficial Administrativo | 2.335,17 | 9,59 |
| Auxiliar Administrativo | 2.113,58 | 8,68 |
| Analista | 2.349,78 | 9,65 |
| Programador | 2.264,55 | 9,30 |
| Programador Ayudante | 2.237,77 | 9,19 |
| Técnico de Redes Locales | 2.240,20 | 9,20 |
| Operador de Ordenadores | 2.215,85 | 9,10 |
| Especialista Informático | 2.189,07 | 8,99 |
| Auxiliar Técnico | 2.159,85 | 8,87 |
| Especialista Técnico | 2.106,28 | 8,65 |

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

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

| <u>CATEGORÍAS PROFESIONALES</u> | <u>PRIMA ANUAL</u> | <u>PRIMA POR DÍA TRABAJADO</u> |
|---------------------------------|--------------------|--------------------------------|
| Jefe de Área | 2.751,55 | 11,30 |
| Jefe de Operaciones | 2.756,42 | 11,32 |
| Subjefe de Área | 2.695,55 | 11,07 |
| Inspector del SACE | 2.632,24 | 10,81 |
| Controlador de Carril Bus | 2.106,28 | 8,65 |
| Agente Administrativo | 2.106,28 | 8,65 |
| Auxiliar del SACE | 2.098,97 | 8,62 |

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

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

| <u>CATEGORÍAS PROFESIONALES</u> | <u>PRIMA ANUAL</u> | <u>PRIMA POR DÍA TRABAJADO</u> |
|---------------------------------|--------------------|--------------------------------|
| Jefe de Operaciones | 2.756,42 | 11,32 |
| Subjefe de Área | 2.695,55 | 11,07 |
| Inspector del SAM | 2.649,28 | 10,88 |
| Agente del SAM | 2.113,58 | 8,68 |

4.5.6. Primas de Actividad del Personal Subalterno y otros Operarios.

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

| <u>CATEGORÍAS PROFESIONALES</u> | <u>PRIMA ANUAL</u> | <u>PRIMA POR DÍA TRABAJADO</u> |
|---------------------------------|--------------------|--------------------------------|
| Conserje de Primera | 2.133,06 | 8,76 |
| Conserje de Segunda | 1.865,21 | 7,66 |
| Agente Auxiliar | 1.986,96 | 8,16 |
| Operario Ayudante | 2.098,97 | 8,62 |
| Agente Especialista | 1.792,16 | 7,36 |
| Telefonista | 2.096,54 | 8,61 |
| Ordenanza (a extinguir) | 1.845,73 | 7,58 |
| Limpiador/a | 1.760,51 | 7,23 |
| Personal en otras misiones | 1.789,73 | 7,35 |

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

| <u>CATEGORÍAS PROFESIONALES</u> | <u>PRIMA ANUAL</u> | <u>PRIMA POR DÍA TRABAJADO</u> |
|--|--------------------|--------------------------------|
| Conductor en misiones de Agente Único | 2.887,28 | 11,86 |
| Conductor en misiones de grúas y vehículos articulados | 905,04 | 3,72 |
| Ordenanza misión telefonista | 339,39 | 1,39 |

Auxiliares de Movimiento:

| | | |
|--|--------|------|
| → Turno ayuda, Caseta o Centro Distribuidor | 504,17 | 2,07 |
| → En Estación o Información | 241,02 | 0,99 |

4.6.1. Traslado de Centro de Operaciones.

Para el primer año de vigencia del presente Convenio, 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 la cantidad de 11 euros/día. Para el segundo año de vigencia, la cantidad a percibir por este concepto por el personal antes indicado, será de 12 euros/día.

Con el fin de que se produzca un reparto más equitativo de los traslados 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 cambios de estación 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) cambios de estación, este número podrá ser elevado hasta un máximo de 10 (diez) cambios 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 cambio de estación en el año natural ascenderá a 20 €/cambio, salvo aquellos que se realicen de forma voluntaria, en cuyo caso no se realizará abono.

Se analizarán los históricos de los cambios de estación realizados durante los años 2015 y 2016 así como el efecto de las variaciones que se han producido tanto en el reparto de recursos entre Centros como el de las diferencias de cuadros de servicio de los distintos Centros, con el fin de implementar medidas que equilibren los traslados a realizar por el colectivo de correturnos y en su caso permitan establecer limitaciones al número de los mismos.

4.6.2. Cambios de Prestación.

Durante el primer año de vigencia del presente Convenio, al personal de Conductores y Auxiliares de Movimiento que con carácter eventual les sea

cambiada su prestación en línea de mañana a tarde o a noche percibirá la cantidad de 10 euros/día. Para el segundo año de vigencia, la cantidad a percibir por este concepto para el personal indicado, será de 11 euros/día..

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

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

La cantidad a abonar a partir del séptimo cambio de prestación en el año natural ascenderá a 20€ por cambio, salvo aquellos que se realicen de forma voluntaria, en cuyo caso no se realizará abono.

4.7. Quebranto de Moneda. El importe a acreditar por quebranto de moneda, para el año 2016, en los casos que proceda, será el siguiente:

CATEGORÍA

| | |
|---|----------------|
| Conductor-Agente Único..... | 0,46 Euros/día |
| Auxiliar de Movimiento, en casetas. | 1,23 Euros/día |
| Auxiliar de Movimiento, en Centro Distribuidor..... | 0,76 Euros/día |
| Agente de Recaudación..... | 0,94 Euros/día |
| Personal en Aparcamientos Grupos III al VI..... | 0,94 Euros/día |
| Pagadores de Caja..... | 19,06 €/mes |
| Personal del Grupo VII con servicio en Caja..... | 72,67 €/mes |

Para el segundo año de vigencia del presente Convenio (año 2017), la cuantía a percibir por este concepto para el Personal del Grupo VII al que le corresponda, será la establecida para el Agente de Recaudación, según la disposición transitoria 17.19 del presente Convenio.

A partir del 1 de enero de 2017, el nuevo personal que se incorpore a la funciones de cobro en Bases, percibirá únicamente por quebranto de moneda la cuantía establecida para el Agente de Recaudación.

4.7.1. Plus de Caja.

El personal de EMT adscrito al Servicio de Aparcamientos, que sea destinado a realizar funciones de Operador de Servicio, percibirá la cantidad de 5,16 €/día trabajado 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 D.A.M.A”. La cuantía diaria está calculada para 210 días trabajados al año.

Para el primer año de vigencia del presente Convenio, año 2016, el personal del Grupo VII que preste servicio en Caja percibirá, en concepto de disponibilidad para dicho servicio durante el tiempo de descanso, así como por cierre de caja, un Plus de 98,60 euros/mes.

Para el año 2017, todo el personal de EMT que preste su servicio realizando funciones de Operador de Servicio y/o preste 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, incrementada conforme a lo establecido en el punto 4 del presente Convenio respecto al año 2017.

4.8. Turnos Partidos y Turnos Mixtos.

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

Laborables:

- Hasta una hora 5,50 Euros/día
- Cada media hora más..... 2,25 Euros/día

Sábados:

- Hasta una hora..... 5,75 Euros/día
- Cada media hora más..... 2,50 Euros/día

Domingos y Festivos:

- Hasta una hora..... 6,25 Euros/día
- Cada media hora más..... 2,75 Euros/día

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

Laborables:

- Hasta una hora 6,00 Euros/día
- Cada media hora más..... 3,00 Euros/día

Sábados:

- Hasta una hora..... 6,50 Euros/día
- Cada media hora más..... 3,50 Euros/día

Domingos y Festivos (hasta su desaparición):

- Hasta una hora..... 7,00 Euros/día
- Cada media hora más..... 4,00 Euros/día

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

4.9. Entrega de Recaudación. Por el concepto de prima por entrega de recaudación a aquellos conductores agentes únicos que comiencen y terminen su servicio en la calle, se les acreditarán 1,60 euros, un día sí y otro no.

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

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

IMPORTE EXCLUIDA ANTIGÜEDAD HORA EXTRA

| CATEGORÍAS | HORAS ESTRUCTURALES | HORAS NO ESTRUCTURALES | HORAS COMPLEMENTARIAS VOLUNTARIAS |
|----------------------|----------------------------|-------------------------------|--|
| Auxiliar Técnico | 16,37 | 14,30 | 16,37 |
| Especialista Técnico | 12,39 | 10,81 | 12,39 |
| Maestro de Taller | 16,37 | 14,30 | 16,37 |
| Contramaestre | 15,04 | 13,14 | 15,04 |
| Analista | 18,38 | 16,08 | 18,38 |
| Programador | 17,03 | 14,88 | 17,03 |
| Programador Ayudante | 16,69 | 14,61 | 16,69 |

| CATEGORÍAS | HORAS ESTRUCTURALES | HORAS NO ESTRUCTURALES | HORAS COMPLEMENTARIAS VOLUNTARIAS |
|------------------------------|----------------------------|-------------------------------|--|
| Técnico de Redes Locales | 16,69 | 14,61 | 16,69 |
| Operador de Ordenadores | 16,37 | 14,30 | 16,37 |
| Especialista Informático | 15,44 | 13,52 | 15,44 |
| Jefe de Sección | 18,38 | 16,08 | 18,38 |
| Jefe de Negociado | 17,03 | 14,88 | 17,03 |
| Oficial Administrativo | 15,44 | 13,52 | 15,44 |
| Auxiliar Administrativo | 14,05 | 12,27 | 14,05 |
| Inspector Principal | 15,58 | 13,61 | 15,58 |
| Jefe de Estación | 13,93 | 12,18 | 13,93 |
| Subjefe de Estación | 13,38 | 11,73 | 13,38 |
| Inspector | 13,04 | 11,41 | 13,04 |
| Conductor de Autobuses | 12,81 | 11,18 | 12,81 |
| Conductor Aux. de Estación | 12,81 | 11,18 | 12,81 |
| Auxiliar de Movimiento | 12,18 | 10,66 | 12,18 |
| Encargado de Agencia | 13,04 | 11,41 | 13,04 |
| Agente de Recaudación | 12,81 | 11,18 | 12,81 |
| Jefe de Equipo | 13,04 | 11,41 | 13,04 |
| Oficial de Taller | 12,81 | 11,18 | 12,81 |
| Oficial Reprografía | 12,57 | 10,98 | 12,57 |
| Oficial Ayudante | 12,39 | 10,81 | 12,39 |
| Ayudante Reprografía | 12,18 | 10,66 | 12,18 |
| Capataz | 12,57 | 10,98 | 12,57 |
| Conductor de Servicio | 12,57 | 10,98 | 12,57 |
| Especialista | 11,89 | 10,39 | 11,89 |
| Encargado General de Almacén | 13,85 | 12,11 | 13,85 |
| Encargado de Almacén | 12,97 | 11,33 | 12,97 |
| Oficial de Almacén | 12,57 | 10,98 | 12,57 |
| Jefe de Área | 13,93 | 12,18 | 13,93 |
| Jefe de Operaciones | 13,93 | 12,18 | 13,93 |
| Subjefe de Área | 13,38 | 11,73 | 13,38 |
| Inspector del S.A.C.E. | 13,04 | 11,41 | 13,04 |
| Controlador de Carril-bus | 12,18 | 10,66 | 12,18 |
| Agente Administrativo | 12,18 | 10,66 | 12,18 |
| Auxiliar del S.A.C.E. | 12,18 | 10,66 | 12,18 |
| Jefe de Operaciones SAM | 13,93 | 12,18 | 13,93 |
| Subjefe de Área SAM | 13,38 | 11,73 | 13,38 |
| Inspector del SAM | 13,04 | 11,41 | 13,04 |
| Agente del SAM | 12,18 | 10,66 | 12,18 |
| Conserje de Primera | 13,28 | 11,59 | 13,28 |
| Conserje de Segunda | 12,34 | 10,79 | 12,34 |
| Agente Auxiliar | 12,18 | 10,66 | 12,18 |
| Operario Ayudante | 12,18 | 10,66 | 12,18 |

| CATEGORÍAS | HORAS ESTRUCTURALES | HORAS NO ESTRUCTURALES | HORAS COMPLEMENTARIAS VOLUNTARIAS |
|-------------------------|----------------------------|-------------------------------|--|
| Agente Especialista | 12,18 | 10,66 | 12,18 |
| Ordenanza (a extinguir) | 11,89 | 10,39 | 11,89 |
| Telefonista | 11,89 | 10,39 | 11,89 |
| Limpiador/a | 11,89 | 10,39 | 11,89 |

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

| CATEGORÍA | POR CADA AÑO ANTIGÜEDAD HASTA CINCO | POR CADA AÑO ANTIGÜEDAD QUE EXCEDA DE CINCO |
|------------------|--|--|
| | EUROS/HORA EXTRA | EUROS/HORA EXTRA |
| Grupos I y II | 0,32 | 0,13 |
| Grupos III a VI | 0,28 | 0,12 |

El personal encuadrado en el Grupo VII, para el año 2016, estará a lo establecido en el Convenio Colectivo de Madrid-Movilidad 2012-2014 en lo referente a Horas Extraordinarias, conforme a la disposición transitoria 17.18.

A partir del 1 de enero de 2017, para los trabajadores encuadrados en el Grupo VII, la cuantía a percibir por este concepto se calculará con las siguientes cantidades base, a las que se les aplicará la subida acordada para ese año:

CATEGORÍAS

GRUPO VII

Subgrupo A

| Personal de Administración y Aparcamientos | IMPORTE EXCLUIDA LA ANTIGÜEDAD | | |
|---|---------------------------------------|-------------------------------|--|
| | HORAS ESTRUCTURALES | HORAS NO ESTRUCTURALES | HORAS COMPLEMENTARIAS VOLUNTARIAS |
| M. Jefe de Sección | 18,38 | 16,08 | 18,38 |
| M. Jefe de Negociado | 17,03 | 14,88 | 17,03 |
| M. Técnico habilitado de transportes | 17,03 | 14,88 | 17,03 |
| M. Titulado grado medio/Técnico Programador | 15,44 | 13,52 | 15,44 |
| M. Oficial Administrativo | 15,44 | 13,52 | 15,44 |
| M. Secretario/a de Dirección | 15,44 | 13,52 | 15,44 |
| M. Administrativo | 12,39 | 10,81 | 12,39 |
| M. Auxiliar Administrativo | 11,89 | 10,39 | 11,89 |
| M. Operador de Servicios | 10,13 | 8,84 | 10,13 |

Subgrupo B
Personal de Operaciones, Bases y
Aparcamientos

| | | | |
|-----------------------------|-------|-------|-------|
| M. Responsable de base | 17,03 | 14,88 | 17,03 |
| M. Conductor Especialista | 12,81 | 11,18 | 12,81 |
| M. Conductor | 12,39 | 10,81 | 12,39 |
| M. Ayudante | 11,89 | 10,39 | 11,89 |
| M. Oficial de Mantenimiento | 12,81 | 11,18 | 12,81 |
| M. Ayudante Mantenimiento | 12,39 | 10,81 | 12,39 |
| M. Gestor de Flota | 12,39 | 10,81 | 12,39 |
| M. Auxiliar Administrativo | 11,89 | 10,39 | 11,89 |
| M. Gestor de Aparcamiento | 11,89 | 10,39 | 11,89 |
| M. Operador de Servicios | 10,13 | 8,84 | 10,13 |

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

| CATEGORÍA | POR CADA TRIENIO ANTIGÜEDAD HASTA DOS | POR CADA TRIENIO ANTIGÜEDAD QUE EXCEDA DE DOS |
|------------------|--|--|
| | EUROS/HORA EXTRA | EUROS/HORA EXTRA |
| Grupo VII | 0,84 | 0,36 |

4.10.1. Horas estructurales. Tendrán el carácter de horas estructurales 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.
- Las que tengan que realizarse por causa de fuerza mayor.

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

Dichas horas estructurales que tendrán que ser realizadas obligatoriamente por el trabajador, tendrán la retribución que se establece en el vigente Convenio y se computarán junto al resto de horas extraordinarias que puedan realizarse teniendo como límite máximo en el conjunto de ambas el de las ochenta horas anuales por trabajador fijadas en el art. 35, nº 3 del Estatuto de los Trabajadores.

4.11. Plus de Mando.

Al personal de Jefes y Encargados que tengan, además de personal a sus órdenes, la responsabilidad funcional del grupo laboral, se le abonará por dicho concepto 1.473,18 euros anuales, equivalentes a 6,05 euros, por día trabajado, en las mismas condiciones que la actual prima de actividad.

4.12. Fiestas Abonables.

a) Las fiestas abonables serán las que figuren cada año en el calendario que publique la Autoridad Laboral, tanto de aplicación nacional como las de carácter exclusivamente local y autonómico.

b) Aquel trabajador que por su sistema de libranza no le corresponda librar en fiesta abonable y dado el carácter del servicio público que se presta, vendrá obligado a realizar el turno de trabajo que la Empresa le designe en dicho día, abonándosele además en su retribución ordinaria el plus de domingo (cuantía reflejada en el punto 4.4) más el disfrute o abono del importe de un día libre adicional, a elección del trabajador (cuantía fijada en el punto 4.13.2).

c) Si la Empresa le señalase día libre en una fiesta abonable en que no le correspondiese librar, vendrá obligada a abonarle el importe correspondiente a un día libre ordinario.

d) En el caso de que en un día de fiesta abonable, 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.

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

4.13. DÍAS LIBRES ADICIONALES.**4.13.1. Libres adicionales por acumulación de minutos.**

De acuerdo con la regulación establecida de días libres adicionales por acumulación de minutos, para el personal de conductores en línea y en el caso de que los días libres adicionales generados por acumulación de minutos no sean disfrutados por el trabajador, la Empresa le abonará por este concepto la cantidad

de 110,18 euros por cada día libre adicional no disfrutado, cantidad ésta que expresamente se conviene como tanto alzado y comprensivo de todos los conceptos retributivos correspondientes. La opción del disfrute o abono corresponderá al trabajador.

4.13.2. Otros libres adicionales.

Aquel trabajador que hubiera generado días libres adicionales por cualquiera de los tres casos que se detallan en este apartado, será compensado con el disfrute de los mismos en las fechas solicitadas por el trabajador siempre que no sobrepase el tres por ciento por departamento y categoría profesional, pudiendo optarse por que le sea abonada la cantidad de 105,78 euros, por cada día libre en exceso no disfrutado, cantidad ésta que expresamente se conviene como tanto alzado y comprensiva de todos los conceptos retributivos correspondientes. Los casos a que se refiere este apartado son:

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

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

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

Tanto en estos casos como en los libres a que se hace referencia en el punto 4.13.1 del presente Convenio, el derecho a la opción entre el disfrute o el pago lo podrá ejercitar el trabajador durante un periodo máximo de un año desde que se generen, según lo pactado en la Comisión de Movimiento para el personal afectado por dicha normativa y en el periodo máximo de dos años para el resto de colectivos de trabajadores, respetándose en todo caso los acuerdos alcanzados entre Empresa y Representación Laboral acerca del cobro y/o disfrute de Libres Adicionales (Conforme a lo acordado en el punto 17.2 del presente Convenio Colectivo).

4.14. Plus de Nocturnidad.

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

La cuantía adicional a acreditar por las horas nocturnas trabajadas para todas las categorías, excepto las del Grupo VII, será de 2,38 euros/hora.

Para el personal perteneciente al Grupo VII, para el primer año de vigencia del presente Convenio percibirá por este concepto lo establecido en el Convenio Colectivo de Madrid-Movilidad 2012-2014, conforme a lo establecido en la disposición transitoria 17.18. Para este personal, en el segundo año de vigencia del presente Convenio, la cantidad a cobrar será la misma que para los grupos del I al VI.

4.15. Prima por turnicidad.

El personal de conductores en línea, que preste sus servicios como correturnos de estación, que no tengan el servicio programado y roten en los distintos turnos, percibirán una prima de 0,83 euros, por día realmente trabajado en dicha situación.

4.16. Plus de conducción SACE y SAM.

Aquellos trabajadores que además de realizar las funciones de vigilancia de carril bus o de atención móvil al cliente, hayan sido designados por la Empresa como disponibles para la conducción del vehículo que se les asigne, percibirán un plus por importe de 3,64 euros por cada día realmente trabajado.

4.17. Complemento por mejora del absentismo.

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

para aquellos trabajadores con un sistema de libranza de 31 días libres en 15 semanas y proporcional para el resto de los casos según los distintos sistemas de libranza.

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

Asimismo tendrán la consideración de días trabajados a los efectos del cobro del complemento regulado en este artículo, tanto los días que el trabajador se encuentre en situación de baja temporal derivada de accidente de trabajo, como los días de permiso por maternidad y/o paternidad.

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

Los importes de este complemento son:

| | <u>Importe Fijo</u> | <u>Importe Variable</u> |
|-----------------|---------------------|-------------------------|
| Año 2016 | 155,00 € | 330,00 € |

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

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

El personal encuadrado en el Grupo VII comenzará a percibir este complemento por mejora de absentismo a partir del año 2017, 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 18,13 euros brutos por cada día realmente trabajado en viernes, sábado o víspera de festivo .

Si el trabajador permanece adscrito a este servicio durante un periodo superior a 6 meses, el plus referido en el párrafo anterior pasará a tener un importe de 30,26 euros brutos por día realmente trabajado en viernes, sábado o víspera de festivo.

4.19. Períodos de Liquidación de la Nómina Mensual.

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

5. JORNADA LABORAL, SISTEMAS DE LIBRANZA Y PERMISOS.

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

5.1. Jornada laboral.

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

- ***Para Grupos I y II.***
 - * Para el personal de los Grupos I y II, la duración de la jornada laboral ordinaria será 1.598,40 horas de tiempo efectivo de trabajo, de promedio en cómputo anual, de acuerdo con lo que se regule en la Comisión Paritaria de Seguimiento de Convenio para el sistema de libranza y jornada diaria media.

- ***Para Grupos III, IV, V, y VI.***
 - * Para el personal de los Grupos III, IV, V y VI la duración de la jornada laboral en cómputo anual -365 días- será de 1.661,25 horas ordinarias de trabajo efectivo, a excepción del personal de las categorías profesionales de Oficial de Reprografía, Ayudante de Reprografía, Telefonistas, Limpiador/as al que afectará la jornada laboral establecida para los Grupos I y II.

- **Para Grupo VII.**

- Para el personal del Grupo VII (trabajadores procedentes de la extinta Madrid-Movilidad) la duración de la jornada laboral ordinaria para los distintos turnos y centros de trabajo en los que presten servicio será la establecida en el Convenio Colectivo de Madrid-Movilidad 2012-2014.
- Para el segundo año de vigencia del presente Convenio Colectivo, la jornada laboral del personal encuadrado en el Grupo VII (excepto la del personal técnico y administrativo, cuya jornada queda especificada en el punto 17.19.2 del presente Convenio) será la misma que la establecida para los Grupos III, IV, V y VI.

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

5.2. Jornada Diaria y Sistemas de Libranza.

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

5.2.1. Personal de Grupos I y II.

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

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

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

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

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

- En aquellos supuestos en los que por necesidades del servicio tenga que trabajar en los referidos días, librarán en otra fecha.
- Cuando dichos días coincidan con sábado o domingo, se les generará un día libre adicional.

- Si la vacaciones coinciden con estos días, se les generarán uno o dos días libres en función de si en un su periodo vacacional están comprendidos uno o los dos días referidos.

5.2.2. Personal directamente vinculado a Operación.

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

- a) Personal que librará treinta y un días en cada periodo de quince semanas según la siguiente rotación:

Tres ciclos de cinco semanas con rotación de libranza: lunes-martes, miércoles-jueves, viernes-sábado-domingo; sábado-domingo, domingo, más un sábado complementario cada tres ciclos.

El personal encuadrado en este sistema de libranza estará distribuido en cinco grupos diferentes, el primero de los cuales comenzará su ciclo de libranza en lunes-martes, el segundo grupo comenzará su ciclo de libranza en miércoles-jueves y así sucesivamente.

El personal de correturnos de línea librará en este sistema de libranza y tendrá turno en su línea todos los días de la semana que le corresponda trabajar.

- b) Personal que librará dos días fijos en semana, sábado-domingo. Este sistema de libranza se asignará al personal con turno fijo en líneas universitarias según la siguiente rotación:

Treinta y un días libres cada periodo de 15 semanas, librando todos los sábados y domingos del año más un lunes complementario cada 15 semanas.

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

En sábados y domingos del periodo de verano (Julio, Agosto y Septiembre) se modificará, por una sola vez a cada agente, la libranza del grupo que le corresponde librar en la cuarta semana del ciclo de libranza establecido, librando

uno de los dos días del fin de semana y trasladando la libranza del otro día a un día laborable de la misma semana, o trasladándolo a otro día laborable fuera del periodo de Verano (Julio, Agosto y Septiembre) junto a su libranza y de forma programada. A estos últimos se les abonará una compensación económica igual a 80 €.

La adjudicación de los cambios realizados a los trabajadores se hará conforme a los criterios pactados en la distribución, de forma que cada año se comience la asignación del cambio por los conductores que lleven más años sin realizarles dicho cambio de día libre.

En aquellos casos en los que le sea cambiado al trabajador el sábado o domingo, regulado en el párrafo anterior, y el día asignado por el cambio se encuentre de vacaciones, dicho día deberá ser disfrutado por el trabajador en el periodo de verano, salvo que por acuerdo entre el trabajador y la Empresa se le fije otra fecha de disfrute.

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

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

B) Los sistemas de libranza y duración media de la jornada diaria para otras categorías directamente vinculadas a la Operación, excluidos los conductores con servicio en línea, serán los siguientes:

a) El personal de Inspectores con servicio en calle tendrá un sistema de libranza y una jornada igual a la definida en el anterior apartado A) a) de este punto 5.2.2 para el personal de conductores en línea.

b) El resto de colectivos no recogidos en los apartados anteriores, tendrán los sistemas de libranza y duración media de la jornada diaria establecidos en el Acta de la Comisión Paritaria de fecha 7 de Noviembre de 2006.

5.2.3. Personal de Talleres y Almacenes.

Los sistemas de libranza para el personal de Talleres y Almacenes en los Centros de Operaciones serán los siguientes:

a) Taller General y Almacén General.

Este personal disfrutará de dos libres fijos por semana en sábados y domingos y un lunes complementario cada 15 semanas conforme a lo acordado en el Acta de la Comisión Paritaria de fecha 7 de Noviembre de 2006 y la de 13 de octubre de 2008, relacionada con la sentencia del Juzgado de lo Social nº 3 de Madrid en los autos 892/06, de fecha 13 de marzo de 2007.

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

b) Talleres en Centros de Operaciones y Almacenes Auxiliares.

Para jornada laboral y sistema de libranza, se estará a lo establecido en la Comisión de Talleres, de fecha 22 de diciembre de 2015, así como a los cambios que en ella se operen, acordados y aprobados a través de la Comisión de Talleres.

c) Avituallamiento y Limpieza (Centros de Operaciones).

Para jornada laboral y sistema de libranza, se estará a lo establecido en la Comisión de Talleres, de fecha 22 de diciembre de 2015, así como a los cambios que en ella se operen, acordados y aprobados a través de la Comisión de Talleres.

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

d) Instalaciones y Servicios.

El personal de Instalaciones y Servicios librará dos días fijos en semana, sábado y domingo y un lunes adicional cada quince semanas.

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

e) Grúas. (Asistencia en ruta).

El personal de Grúas y servicio en calle tendrá un sistema de libranza que contempla ciclos de 5 semanas siendo la pauta de libranza la siguiente:

1ª semana: Lunes – Martes

2ª semana: Miércoles – Jueves

3ª semana: Viernes – Sábado – Domingo

4ª semana: Sábado – Domingo

5ª semana: Sábado – Domingo

La duración media de la jornada diaria para este personal con este sistema de libranza será de 7 horas 42 minutos de tiempo efectivo de trabajo.

f) Horarios de los turnos de trabajo del Personal de Centros de Operaciones y Almacenes Auxiliares.

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

1.- Talleres y Almacenes Auxiliares.

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

2.- Avituallamiento y Limpieza:

- **Tarde Noche 1** de 17:00h a 24:30h (dependiendo del Centro de Operaciones, este horario varia para acomodarlo a la frecuencia de encierro de autobuses, previo visto bueno en Comisión de Talleres).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

g) Horarios de los turnos de trabajo del Personal del Taller General, Almacén General e Instalaciones y Servicios.

- **Taller General.**

De 06 h. 45 m. a 14 h. 15 m.

- **Almacén General.**

De 06 h. 45 m. a 14 h. 15 m.

- **Instalaciones y Servicios.**

De 06 h. 45 m. a 14 h. 15 m.

h) Tratamiento de las Faltas de Puntualidad.

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

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

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

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

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

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

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

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

5.2.5. Servicio de Atención Móvil (SAM).

Para la aplicación del cómputo anual de 1.661,25 horas de jornada efectiva de trabajo del personal adscrito al Servicio de Atención Móvil, se establece un el sistema de libranza que dentro de un ciclo de quince semanas, librará en sábados y domingos en doce semanas, y rotativamente de lunes a viernes en las otras tres semanas, según el sistema de rotación establecido para el citado sistema de libranza.

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

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

5.2.5.1. Horarios de los turnos de trabajo del personal del Servicio de Atención Móvil.

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

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

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

5.2.6. Personal Grupo VII.

5.2.6.1. Libranza:

Para el primer año de vigencia del presente Convenio, el sistema de libranza del personal encuadrado en el Grupo VII será el establecido en el Convenio Colectivo de Madrid-Movilidad para 2012-2014.

Para el segundo año de vigencia, los sistemas de libranza del personal perteneciente a este Grupo, se analizarán en la Comisión de trabajo que se creará al efecto.

5.2.6.2. Cuadros de trabajo:

Para el primer año de vigencia del presente Convenio, los cuadrantes de trabajo del personal encuadrado en el Grupo VII será el establecido en el Convenio Colectivo de Madrid-Movilidad para 2012-2014.

Para el segundo año de vigencia, los cuadrantes de trabajo del personal perteneciente a este Grupo se analizarán en la Comisión de trabajo que se creará al efecto.

5.2.7. Restantes Grupos Laborales.

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

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

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

5.2.8. 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.

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

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

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

jornada continuada, es decir, turno seguido, no supere la cifra de 33.300 minutos.

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

Los turnos de trabajo de personal de conducción en línea con una interrupción superior a 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.

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

PRIMERA.- Cada cuatrocientos treinta y nueve minutos realizados sobre la duración teórica de la jornada media diaria en cada caso y dentro del cómputo periodificado de quince semanas, serán compensados con un día de libre adicional para cualquier sistema de libranza de los actualmente vigentes para el personal de conductores en línea, con la siguiente normativa:

- a) La duración máxima del turno diario será de siete horas cuarenta minutos excluido el tiempo de descanso preceptivo. 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 adecuadamente 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) Por tiempo de quince días naturales en caso de matrimonio debiendo estar incluido siempre dentro de los quince días el día del matrimonio. La justificación que determina la concesión del permiso será la fecha del matrimonio que figura en el Libro de Familia o Certificado del Registro.
- b) Durante dos días, que podrían ampliarse hasta tres más, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de nacimiento de hijo, pudiendo hacer uso de los mismos a continuación del alumbramiento o en el plazo de los ocho días siguientes.
 - El disfrute de dichos días, que deberá hacerse en todo caso dentro del plazo de los ocho días siguientes al alumbramiento, podrá hacerse de forma conjunta o separada, pero siempre dentro del periodo de los ocho días siguientes al alumbramiento.
 - Este derecho se hará extensivo al padre adoptivo.
 - En el supuesto de tenerse que hacer un desplazamiento, la ampliación del permiso, que se concederá con los criterios generales, se disfrutará de una sola vez, ya se disfrute el permiso por nacimiento de forma conjunta o separada.
 - En aquellos supuestos en los que el nacimiento se produzca por cesárea, el trabajador, con la justificación necesaria, tendrá derecho a un día más de permiso retribuido, que deberá disfrutar en cualquier caso dentro del periodo de los ocho días siguientes al alumbramiento, unido o no a los días de permiso retribuido por nacimiento de hijo.
 - 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) Durante 2 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) Por tiempo de 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) Durante dos días, que podrán ampliarse hasta tres más, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de enfermedad grave de familiares de primer y segundo grado de consanguinidad o afinidad. A estos efectos quedará equiparado al cónyuge, el compañero/a cuya convivencia continuada y estable quede acreditada documentalmente
 - Para la definición del concepto de enfermedad grave habrá que estar a las circunstancias de cada caso concreto, estableciéndose como criterio general el del ingreso hospitalario, mediante la justificación documental necesaria (certificado médico, certificado hospitalario o cualquier otro medio de prueba documental suficiente).
 - El disfrute del permiso deberá coincidir, en términos generales, con el hecho causante del mismo.
 - En los supuestos de permiso retribuido por enfermedad grave y siempre que el hecho causante de aquella sea el mismo, el permiso podrá disfrutarse sin necesidad de que coincida con el inicio de la enfermedad (supuestos de enfermedad grave que persiste durante varios días y el trabajador solicita el permiso pasados unos días desde el comienzo de la

causa originaria del permiso, pero siempre dentro del mismo proceso de enfermedad).

- Si el hecho causante del permiso ocurre dentro del periodo de disfrute del permiso por matrimonio o dentro del periodo de vacación, el derecho del permiso al que se pudiera tener por aquella causa queda subsumido en el permiso por matrimonio o vacación.

En los supuestos en los que se pudieran producir la sucesión de dos permisos retribuidos por hechos causantes diferentes (enfermedad grave y fallecimiento) y estos se produjeran uno a continuación de otro, los permisos se podrían disfrutar de forma sucesiva pero no podrán acumularse.

- f) Durante dos días, que podrán ampliarse hasta tres más, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

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

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

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

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

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

h) Cirugía ambulatoria e intervenciones hospitalarias de día.

- En aquellos supuestos en los que los padres, o abuelos a su cargo por fallecimiento de los padres, hijos, cónyuge y/o compañera/o del trabajador tengan que someterse a una intervención quirúrgica de las denominadas como cirugía ambulatoria o intervención hospitalaria de día, el trabajador tendrá derecho a disfrutar de un día de permiso retribuido por este concepto, y ello con la documentación acreditativa del hecho causante.

- Si en los supuestos antes citados en el párrafo anterior, por la naturaleza de la intervención se hiciera necesaria la presencia del enfermo en el centro donde fue intervenido al día siguiente de la intervención, el permiso retribuido al que se tiene derecho se podrá disfrutar a elección del trabajador o bien el día de la propia intervención o al día siguiente en el que sea necesaria su presencia como acompañante.

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

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

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

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

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

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

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

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

hubiera de presentarse en la Dirección de la Empresa o Jefaturas respectivas a requerimiento de las mismas.

- m) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional, en los supuestos y en la forma regulada por Ley.
- n) El personal de conductores de autobuses con servicio en línea, en grúas, conductores auxiliares de Estación y de servicio o aquel otro personal que tenga asignada la conducción habitual en la vía pública de vehículos de la Empresa, podrá optar por disfrutar un día libre 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.
- ñ) En aquellos casos en los que el trabajador tenga que ser sometido a una intervención quirúrgica sin hospitalización o a una prueba diagnóstica que requiera una preparación previa, o posterior reposo, y que le impida prestar sus servicios con normalidad, se concederá permiso retribuido.

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

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

Para el caso de consulta médica de hijo menor de 3 años, el trabajador podrá acompañar a éste dos veces al año con un periodo total máximo de 6 horas, descontándolas de las 12 horas que, sin afectar al devengo del plus de asistencia, dispone cada trabajador para asistir a consulta médica.

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.

CRITERIOS GENERALES DE APLICACIÓN.

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

- Para demostrar la condición de Pareja de Hecho, se deberá aportar el documento acreditativo de la inscripción en el Registro de Parejas de Hecho de la Comunidad Autónoma que corresponda.
- La condición de compañero/a se adquirirá con la convivencia durante al menos seis meses consecutivos, que se acreditará mediante certificado de Empadronamiento en el mismo domicilio de ambos miembros.
- Los derechos del trabajador derivados de la aplicación de la normativa sobre permisos retribuidos relacionados con su esposa y/o compañera deberán entenderse, en todo caso, aplicables exclusivamente a la pareja actual del trabajador cuya justificación quede acreditada por ése, conforme a la normativa vigente en la Empresa.
- En aquellos supuestos en los que conforme a lo regulado en el presente artículo sea necesario realizar un desplazamiento, los criterios de aplicación de los días de permiso retribuido serán los siguientes:
 - Si el hecho causante que origina la necesidad del desplazamiento por nacimiento de hijo, enfermedad grave o fallecimiento de familiares, se produce en la provincia de Madrid, el número total de días de permiso retribuido incluido el desplazamiento será de dos o de 4 en caso de fallecimiento de cónyuge, padres e hijos.
 - Si el hecho causante que origina la necesidad del desplazamiento por nacimiento de hijo, enfermedad grave o fallecimiento de familiares, se produce en las provincias de Segovia, Guadalajara, Cuenca, Toledo o Ávila, el número total de días de permiso retribuido incluido el desplazamiento será de tres, o 5 en caso de fallecimiento de cónyuge, padres e hijos, salvo que el trabajador tenga su domicilio en alguna de dichas provincias y se produzca en ella el hecho causante.
 - Igualmente y a los solos efectos del presente supuesto, el número total de días será de tres, o 5 en caso de fallecimiento de cónyuge, padres e hijos, si el hecho causante que origina la necesidad del desplazamiento por nacimiento de hijo, enfermedad grave, o fallecimiento de familiares se produce en la provincia de Madrid y el trabajador tiene su domicilio en alguna de las provincias indicadas en el párrafo anterior.
 - Si el hecho causante que origina la necesidad de desplazamiento por nacimiento de hijo, enfermedad grave o fallecimiento de familiares, se

produce en las provincias de Teruel, Valencia, Albacete, Ciudad Real, Badajoz, Cáceres, Salamanca, Valladolid, Burgos, Soria o Zaragoza, el número total de días de permiso retribuido incluido el desplazamiento será de cuatro, o seis en caso de fallecimiento de cónyuge, padres e hijos.

- Si el hecho causante que origina la necesidad del desplazamiento por nacimiento de hijo, enfermedad grave o fallecimiento de familiares, se produce en el resto de provincias no relacionadas en los párrafos anteriores o en el extranjero, el número total de días de permiso retribuido incluido el desplazamiento será de cinco, o 7 en caso de fallecimiento de cónyuge, padres e hijos.
- Los anteriores criterios de aplicación sustituyen a cualquier otro criterio de aplicación en los casos de desplazamientos.

DOCUMENTACIÓN JUSTIFICATIVA DE LA SOLICITUD DEL PERMISO.

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

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

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

COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN.

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

consensuada por ambas representaciones será de obligado cumplimiento para el trabajador.

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

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

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

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

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

5.5.2. Permisos sin Retribución y Faltas con preaviso.

a) Permiso sin retribuir.

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

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

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

b) Faltas con preaviso.

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

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

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

5.5.3. Disfrute de días libres adicionales, permisos sin retribución y faltas con preaviso.

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

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

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

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

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

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

| | % a Aplicar a la Plantilla Disponible | |
|---|---------------------------------------|-----------------------|
| | Periodo No Limitado | Periodo Limitado |
| Libres Adicionales por Acumulación de Minutos | 1,50 % por prestación | 1,50 % por prestación |
| Otros Libres Adicionales | 3 % por prestación | 3 % por prestación |
| Permiso Sin Retribuir | 2 % por prestación | 1,50 % por prestación |

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

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

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

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

5.5.4. Excedencias.

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

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

6. VACACIONES.

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

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

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

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

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

Si una vez disfrutado su 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.

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.

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.

| <u>SISTEMA DE LIBRANZA</u> | <u>NÚMERO MEDIO DE LIBRES EN EL MES DE VACACIONES</u> |
|-----------------------------------|--|
| 31 libres en 15 semanas | OCHO |
| 3 libres en 2 semana | SEIS |
| 14 libres en 8 semanas | SIETE Y MEDIO |
| 26 libres en 15 semanas | SIETE |
| 9 libres en 4 semanas | NUEVE |
| 2 libres en 1 semana | OCHO |

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

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

6.6. Los períodos de treinta días naturales de vacación lo serán con independencia de que el primer día de vacaciones establecido por la Jefatura del Servicio para los distintos turnos coincida con un día libre o abonable, ya que

se efectúa un cómputo total de días libres dentro del período vacacional, sin merma alguna de su disfrute o compensación.

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

- Teniendo en cuenta los sistemas de programación de vacaciones en la Empresa, cuando el periodo de vacación fijado al trabajador coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia maternal o con el periodo de suspensión de contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, aquél tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le corresponda, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.
- En el supuesto de que el periodo de vacación coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no haya transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.
- En los casos en los que el trabajador esté disfrutando del periodo de vacaciones anuales retribuidas y durante el mismo caiga en situación de incapacidad laboral, tendrá derecho a disfrutar posteriormente el periodo en que haya estado en dicha situación.

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

6.8. Períodos de Disfrute de la Vacación Anual.

A) Personal de Conducción.

- Todos los conductores con servicio en línea disfrutarán sus vacaciones anuales reglamentarias en el sistema de vacación partida con las siguientes condiciones:
 - * 21 días naturales de vacación durante el periodo comprendido entre el 25 de Junio y el 16 de Septiembre.
 - * 9 días naturales durante el resto del año.
 - * A los efectos del cómputo de días libres y fiestas incluidas en los distintos periodos de vacación, se mantiene vigente la regulación establecida en el Convenio Colectivo con carácter general, debiéndose incluir en todo caso entre los dos periodos de disfrute de vacación el número medio de libres que le correspondiera por su sistema de libranza.
- Los conductores con servicio en línea, podrán permutar, entre sí, los periodos correspondientes a la vacación de verano en periodos de veintiún días, quince días o seis días y/o los periodos correspondientes a la vacación de invierno, nueve días, siempre y cuando dicho cambio de quince y seis días se realice al principio o al final del período de los veintiún días.
- 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 Coordinación de 24 de Octubre de 2014.

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, de fecha 22 de diciembre de 2015..

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

Así mismo 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) Restantes Servicios.

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

De acuerdo con la normativa establecida, los restantes Servicios podrán disfrutar la vacación anual de treinta días naturales en dos periodos, respetándose en todo caso, en el cómputo de ambos, el número medio de libres en el mes de vacaciones según el sistema de libranza de dicho personal.

La programación de las vacaciones para el personal de la categoría de Agente Auxiliar se distribuirá en los meses de junio, julio, agosto y septiembre de cada año.

F) Personal del Grupo VII.

Para el primer año de vigencia del presente Convenio Colectivo, el personal encuadrado en el Grupo VII disfrutará sus vacaciones anuales según se establece en el Convenio Colectivo de Madrid-Movilidad 2012-2014.

Para el segundo año de vigencia, la programación de las vacaciones para el personal perteneciente a este Grupo se analizará en la Comisión de Trabajo que se creará al efecto.

7. DISPOSICIONES SOCIO-PROFESIONALES.

7.1. Vacaciones.

Todos los trabajadores de la Empresa que no tengan todos sus grupos de vacación partida y que disfruten las vacaciones anuales en los grupos que comiencen durante el período comprendido entre el día catorce de Septiembre y el día uno de Junio, ambos inclusive, percibirán una compensación económica de 333,17 euros; importe que corresponderá a un período de vacaciones de treinta días, prorrateándose proporcionalmente en el caso de que el período sea menor.

Los conductores con servicio en línea, el personal reflejado tanto en el punto 18 del acuerdo para personal Operador de Bases, de fecha 3 de julio de 2015 como en punto 18 de la Normativa para personal adscrito a los Servicios de Aparcamientos de la D.A.M.A., de fecha 3 de febrero de 2015, percibirán en concepto de prima por vacación partida una compensación económica de 326,15 €, importe que corresponderá a un periodo de treinta días de vacaciones, prorrateándose dicha cantidad proporcionalmente entre los días disfrutados de vacación en cada uno de los periodos en los que se divide su vacación anual reglamentaria.

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

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

7.2. Relevos en Cabecera de Línea y Minutos Acumulados.

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

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

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

El personal de Talleres, en todo lo relativo a este punto, se regirá por lo establecido en la Comisión de Talleres de fecha 14 de julio de 2016.

Todo el personal, excepto el perteneciente al Grupo VII, 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 120 euros en cada día trabajado y en proporción al tiempo trabajado entre las 22 y las 7 horas. Quienes trabajen el día 24 o el día 31 de Diciembre en jornada nocturna serán compensados, además, con un día libre adicional siempre que realicen al menos cuatro horas y media de su turno. La opción del disfrute o abono de dichos días la ejercerá el trabajador.

El personal encuadrado en el Grupo VII, para el primer año de vigencia del presente Convenio, percibirá por este concepto lo establecido en el Convenio Colectivo de Madrid-Movilidad 2012-2014, conforme a la disposición transitoria 17.18. Para el segundo año de vigencia, la cuantía a percibir por este concepto será la misma para todo el personal de EMT que preste servicio en los días y condiciones señaladas en el párrafo anterior.

7.4. Sustracción de la Recaudación.

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

7.5. Dinero para Cambio.

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

7.6. Aseos en Cabeceras.

La Dirección de la Empresa se compromete a continuar con la política de instalación de aseos, próximos a las cabeceras de líneas, para ser utilizados por el personal de esta Empresa. 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.

Asimismo, y al igual que se ha hecho con los 130 aseos municipales que en breve estarán instalados, la EMT seguirá en contacto con los responsables del Ayuntamiento, solicitándoles que se sigan teniendo en cuenta las cabeceras de línea de EMT como posibles ubicaciones de la instalación de aseos municipales en la vía pública.

7.7. Complemento para Calzado.

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

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

7.8. Uniforme para personal con características de trabajo especiales (SAM y otros).

Por las características especiales del trabajo en calle en las que se desarrolla la actividad laboral de algunos trabajadores, la prenda de abrigo de dicho personal

será renovada cada dos años, conforme a lo pactado en la Comisión de Vestuario de 5 de septiembre de 2016.

7.9. Finiquitos.

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

7.10. Copia de Documentos.

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

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

7.11. Premio a la Seguridad en la Conducción.

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

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

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

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

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

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

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

- En caso de que el autobús sufriera algún daño, si por parte del contrario o de su compañía aseguradora se abonase a la empresa el importe total o parcial de los daños causados al autobús, se concedería el premio si se cumplen el resto de los requisitos indicados.
- En caso de que tanto el autobús como el contrario tuvieran daños, si ni por parte del contrario o de su compañía aseguradora, ni por parte de la empresa ni su aseguradora se abonasen total o parcialmente los daños, no se concedería el premio aunque se cumpliera el resto de los requisitos.

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

El importe del premio anual a la seguridad en la conducción será de 115,70 euros para los años 2016 y 2017.

Para primar la consecutividad durante los ejercicios 2016 y 2017 en la obtención del premio, se abonarán 76,37 euros en dichos años.

Para los años 2016 y 2017, con el fin de estimular la reducción de la siniestralidad con daños personales durante la prestación del servicio en calle, se mantiene el premio adicional de 86,76 euros anuales, que lo percibirán aquellos conductores que, cumpliendo los requisitos establecidos para la obtención del premio a la seguridad en la conducción -prestaciones efectivas y no haber sido sancionado con carácter firme por falta laboral grave o muy grave-, no hayan tenido en el desarrollo de su actividad y durante el año natural de que se trate, ningún accidente por cualquier causa (ni en el interior ni el exterior del vehículo) y como máximo hayan tenido una colisión en dicho año, o que habiendo tenido dos o más, en todas ellas se haya abonado a la empresa el importe de los daños causados en los autobuses en las condiciones establecidas para la concesión del Premio a la Seguridad en la Conducción.

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

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

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

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

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

7.12. Garantía jurídica del trabajador.

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

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

Social, el tiempo invertido en dicha conciliación ante el SMAC no se acreditará como permiso retribuido.

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

- Estas reglas de aplicación e interpretación de los supuestos analizados anulan y sustituyan a cualquier otra norma que sobre este punto pudiera ser de aplicación hasta la fecha.

7.13. Personal en jornada reducida.

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

7.14. Recopilación de normativa interna.

Se creará una Comisión Mixta para que antes del 31 de Diciembre de 2017 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, SAM y Asistencia en ruta.

Con la firma del presente Convenio, entrarán en vigor las normativas acordadas para Inspectores y Conductores Auxiliares.

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.

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 1,40 euros por cada día efectivamente trabajado.

7.17. Jornada en Servicio de Guardia.

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

7.18. Servicio gratuito de información.

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

7.19. Complemento por uniformidad.

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

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

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

El importe a abonar por este concepto será de **444,40 euros**.

7.20. Plus de asistencia.

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

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

- Nacimiento de hijos
- Matrimonio del trabajador.
- Licencias por maternidad o paternidad (abono proporcional a las prestaciones realizadas en los meses de inicio y finalización del permiso).
- Accidente de trabajo.
- Enfermedad grave del cónyuge del trabajador.
- Enfermedad grave de familiares de primer y segundo grado por consanguinidad y afinidad del trabajador y de primer grado por consanguinidad del cónyuge, aplicando a la enfermedad grave los criterios recogidos en los apartados f), g) y h) del art. 5.5.1 del presente Convenio.
- Fallecimiento de familiares de primer y segundo grado del trabajador por consanguinidad y afinidad.

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

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

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

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

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

La cuantía del plus de asistencia será la siguiente:

Año 2016 - 126,25 € por once mensualidades

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

7.21. Seguridad en calle.

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

7.22 Cuadros de Temporada Intermedia.

Se implantarán cuadros de Temporada Intermedia con el objetivo de una mejor adaptación de la oferta a los niveles de demanda y la eliminación de las supresiones de turnos en coches cuadros que en la actualidad suponen una alteración de la regularidad de las líneas de EMT, garantizando de esta forma una mejora en la calidad del servicio.

Los cuadros de Temporada Intermedia se implantarían en dos periodos:

- PERIODO 1: Del 20 de junio al 15 de julio (aprox.)
- PERIODO 2: Del 13 de septiembre al 30 de septiembre (aprox.)

La normativa de aplicación será consensuada con el Comité de Empresa en el seno de la Comisión de Movimiento.

7.23. Estabilidad en los Grupos de Libranza.

Con objeto de disponer de un sistema de asignación del grupo de libre al personal de conducción en línea, que permita el mantenimiento del mismo durante la vida laboral de cada conductor o durante la mayor parte del tiempo de su actividad, tomando como base de referencia el texto adjunto en el presente documento de convenio.

Para ello, dentro del marco de la Comisión Paritaria de Seguimiento del Convenio, se constituirá una subcomisión paritaria entre miembros de la Dirección de la Empresa y de la Representación Laboral que definirá con detalle el nuevo régimen de asignación de grupos de libranza, el procedimiento para conservar dicho grupo de libranza a lo largo del tiempo, con las salvedades necesarias, 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, así como el tránsito desde la situación actual a la que aquí se indica, con el objetivo de alcanzar un acuerdo, en la medida de lo posible, antes del 31 de marzo de 2017, que se deberá concretar en un documento finalista y una propuesta de fecha de inicio de puesta en marcha del mismo con las convocatorias a que hubiera lugar, que deberá ser aprobado por la Comisión Paritaria de Seguimiento del Convenio Colectivo dentro del plazo indicado anteriormente.

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

1. PRIMERA ASIGNACIÓN DEL GRUPO DE LIBRANZA.

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

2. CONVOCATORIA DE NUEVOS CUADROS PARA PERSONAL FIJO DE LÍNEA.

2.1. NO SE PRODUCEN ALTERACIONES DEL NÚMERO DE TURNOS POR PRESTACIÓN EN DÍA LABORABLE.

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

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

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

conductor a la prestación de tarde. Una vez resuelta la convocatoria y el agente que pasa a la tarde adquiere el grupo de libre que deja el agente que pasó a la mañana.

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

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

En este caso se pueden dar las siguientes variantes:

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

3. VACANTES GENERALES.

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

4. CORRETORNOS DE LÍNEA.

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

5. TRASLADOS DE CENTRO DE OPERACIONES.

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

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

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

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

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

Todos los trabajadores que tengan que cumplimentar un parte de colisión y/o lesionados (con un máximo de 3 al año) 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.

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.

8. BENEFICIOS SOCIALES.

La Fusión de los convenios de EMT y Madrid-Movilidad en el presente Convenio Colectivo genera una modificación de las condiciones laborales de los trabajadores afectados, entre las que se encuentran lo relativo a beneficios sociales. Los trabajadores procedentes de Madrid-Movilidad, encuadrados en el Grupo VII, estarán a lo dispuesto en este capítulo, con las excepciones y regulación, en su caso, que 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 vigentes aprobadas en la Comisión

de Negociación de Convenio de fecha 25 de febrero de 2016, y que se abonará, en su caso, total o parcialmente en el mes de Enero del año natural siguiente en el que se solicitó.

Del fondo disponible para la ayuda de estudios universitarios, por un importe de hasta 150.000 euros anuales, serán beneficiarios los trabajadores de la Empresa y sus consanguíneos en primer grado que reúnan los requisitos establecidos en dicha normativa.

8.3. Defensa Jurídica del Trabajador.

8.3.1. Asistencia en Caso de Accidente.

En caso de que un trabajador de la Empresa sufra prisión preventiva por un accidente involuntario en el desempeño de sus funciones, aquélla 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 partir de la firma del Convenio Colectivo 2016-17:

- 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.
- b) También se abonará la misma prestación 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.

Para el personal encuadrado en el Grupo VII, esta regulación no será de aplicación durante el primer año de vigencia del presente Convenio (año 2016), en el que se regirán por lo establecido en el Convenio de Madrid-Movilidad 2012-2014.

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 partir de la firma del Convenio Colectivo 2016-17;

- 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.
- b) También se abonará la misma prestación 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.

Para el personal encuadrado en el Grupo VII, esta regulación no será de aplicación durante el primer año de vigencia del presente Convenio (año 2016), en el que se regirán por lo establecido en el Convenio de Madrid-Movilidad 2012-2014.

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

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

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

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

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

En los casos en los que se deniegue tal ampliación, se informará al Comité de Empresa de las razones que justifiquen tal denegación.

c) No comunicación del cambio de domicilio o las variantes que en el mismo puedan darse antes de la Incapacidad Temporal.

d) No entregar en su Departamento el parte de baja oficial en el plazo máximo de tres días.

e) La comprobación por los visitadores o por personal facultado al efecto de que el agente dado de baja realiza trabajos por cuenta ajena o propia.

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

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

D) Actualización de la cuantía de la prestación complementaria.

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

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

8.5. Seguro de Vida y Accidente.

Al haberse suscrito el seguro de vida y accidente para el personal de la EMT y de accidentes para la antigua Madrid Movilidad, hasta el 31 de diciembre de 2016, los siniestros que se produzcan hasta esa fecha, serán cubiertos por dichos seguros en las condiciones pactadas en cada uno de ellos, según se trate de personal de EMT o de Madrid Movilidad.

Desde el 1-1-2017 al 31-12-2018, el seguro colectivo de vida y accidente para todo el personal en activo tendrá las siguientes coberturas.

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

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

8.6. Premio asociado a los Veinticinco 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, a todo el personal aspirante a conductor de autobús en periodo de formación se le abonará una cantidad a tanto alzado de 450 euros, en el momento en el que cause alta como personal activo en la Empresa.

8.8. Familiares discapacitados o minusválidos.

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

8.9. Parejas de hecho.

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

8.10. Protección a la maternidad.

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

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

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

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

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

8.12. Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual.

Dada la fecha de suscripción del presente Convenio Colectivo, a aquellos trabajadores de la EMT a los que les sea reconocida una IPT en el período comprendido entre el 1-1-2016 y el 31-12-2016, se les aplicará la regulación contenida en el Convenio Colectivo 2012-2013 y en concreto la del año 2013, la cual se da por reproducida a todos los efectos para los trabajadores que les reconocieron la IPT entre el 1-1-2013 y 31-12-2015, tal y como se indica en el Convenio Colectivo 2014-2015 y a los trabajadores de la antigua Madrid Movilidad a los que les sea reconocida una IPT en dicho periodo, se les aplicará la regulación establecida en su Convenio Colectivo 2012-2014, con las modificaciones que del mismo se acordaron en la reunión de la Comisión Paritaria de Madrid Movilidad de 6 de noviembre de 2013, la cual se da igualmente por reproducida.

La regulación contenida en el presente artículo, no será de aplicación a los trabajadores de la EMT que tengan reconocida una IPT con anterioridad al 31-12-2012, a los cuales les será de aplicación la regulación establecida en los convenios vigentes en la fecha en la que les fue reconocida la IPT, ni a los trabajadores de Madrid Movilidad que tengan reconocida una IPT con anterioridad al 31 de diciembre de 2015, a los que se les aplicará la regulación establecida en la reunión de la Comisión Paritaria de dicha empresa de 6 de noviembre de 2013

A partir del 1-1-2017, se establece una regulación única de la Incapacidad Permanente Total para la Profesión Habitual, para todos los trabajadores de la EMT, según se indica a continuación:

- A aquellos trabajadores a los que les sea reconocida una IPT, en el periodo comprendido entre el 1-1-2017 y el 31-12-2018, es decir durante el segundo año de vigencia del presente convenio y, en su caso, durante la prórroga que pueda tener el mismo, se les aplicará la siguiente regulación:

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

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

- Los trabajadores a los que les sea reconocida una IPT con una edad igual o superior a 45 años e inferior a los 55 años, se les extinguirá el contrato de trabajo, suscribiendo simultáneamente a la extinción con la Empresa, un nuevo contrato de trabajo a tiempo parcial, de carácter indefinido, con una

jornada laboral equivalente al 50% de la jornada laboral ordinaria establecida en Convenio para la nueva categoría a la que accedan, que en principio será la de Especialista de Limpieza. La retribución que percibirán estos trabajadores será la correspondiente a la nueva categoría laboral, jornada laboral y puesto de trabajo al que sean adscritos, salvo que, a la fecha de efectos de la IPT, tengan acreditada una antigüedad mínima de quince años en su anterior categoría laboral, en cuyo caso, aquellos trabajadores que en su estructura salarial perciban prima de actividad continuarán percibiendo el salario base correspondiente a dicha categoría en proporción a su nueva jornada laboral y en cuanto al resto de emolumentos serán los correspondientes a la nueva categoría, reconociéndosele la antigüedad que tuviera en la Empresa a todos los efectos.

Además, estos trabajadores percibirán como indemnización por la pérdida de su puesto de trabajo anterior a partir de la fecha en la que le sea reconocida la IPT y hasta la edad de 55 años, una renta mensual fija por el importe que figura en la tabla adjunta nº 1, en función de su antigüedad en la Empresa en el momento en el que se le reconozca la IPT.

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

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

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

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

- Los trabajadores a los que les sea reconocida una IPT con una edad igual o superior a 55 años, si voluntariamente causan baja en la Empresa, percibirán

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

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

- A los trabajadores que proviene del convenio de EMT y que cumplan la edad de 55 años en 2017 o 2018, es decir durante el segundo año de vigencia del presente convenio y, en su caso, durante la prórroga que pueda tener el mismo, y les haya sido reconocida una IPT con posterioridad al uno de enero de 2013 y con anterioridad a cumplir cincuenta y cinco años, si voluntariamente causan baja en la Empresa, percibirán un capital como indemnización por la pérdida de su puesto de trabajo anterior de 90.000 € (noventa mil euros). En el caso de los trabajadores de la antigua Madrid Movilidad a los que les sea concedida una IPT en los años 2017 y 2018, es decir durante el segundo año de vigencia del presente convenio y, en su caso, durante la prórroga que pueda tener el mismo y durante estos cumpla 55 años, si voluntariamente causan baja en la Empresa, percibirán un capital como indemnización por la pérdida de su puesto de trabajo anterior de 90.000 € (noventa mil euros).

- A aquellos trabajadores con IPT que hubiesen cesado su relación laboral con la Empresa, con 55 años o más, a los que les fuese retirada la pensión de Incapacidad Permanente Total, cualquiera que fuese el plazo transcurrido desde su concesión, la Empresa les facilitará un puesto de trabajo con las mismas condiciones que tenía con anterioridad a la concesión de la IPT, previa devolución de la parte proporcional de las cantidades netas percibidas en concepto de indemnización tomándose como base de cálculo para determinar la proporcionalidad, la cantidad percibida y el tiempo existente entre el pago de la misma y la edad para acceder a la jubilación total.
- Para el pago de las indemnizaciones a que se hace referencia en los apartados anteriores, dando cumplimiento a la normativa vigente, la Empresa suscribirá con una compañía de seguros la póliza que mejor proceda, para que sea dicha compañía la que abone a los trabajadores cubiertos por la mencionada póliza, o en caso de fallecimiento a sus herederos legales, las cantidades correspondientes a dichas indemnizaciones.
- Lo anterior será de aplicación a todos los trabajadores de 55 años o más con IPT, reconocidas con anterioridad o posterioridad a la firma de este acuerdo, que causen baja voluntaria en la Empresa.

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

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

| €/MES | ANTIGÜEDAD |
|--------------|-------------------|
| 400 | 29 o más |
| 392 | 28 |
| 384 | 27 |
| 376 | 26 |
| 368 | 25 |
| 360 | 24 |
| 352 | 23 |

| €/MES | ANTIGÜEDAD |
|--------------|-------------------|
| 344 | 22 |
| 336 | 21 |
| 328 | 20 |
| 320 | 19 |
| 312 | 18 |
| 304 | 17 |
| 296 | 16 |
| 288 | 15 |
| 280 | 14 |
| 272 | 13 |
| 264 | 12 |
| 256 | 11 |
| 248 | 10 |
| 240 | 9 |
| 232 | 8 |
| 224 | 7 |
| 216 | 6 |

TABLA Nº 2

| EUROS | EDAD |
|--------------|-------------|
| 90.000 | 55 |
| 84.000 | 56 |
| 78.000 | 57 |
| 72.000 | 58 |
| 66.000 | 59 |
| 60.000 | 60 |
| 54.000 | 61 |

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

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

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

8.13. Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

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

Así mismo 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 externo 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 nº 5 del Estatuto de los Trabajadores hasta los 12 años de edad del menor.

Para el personal encuadrado en el Grupo VII, esta regulación no será de aplicación durante el primer año de vigencia del presente Convenio (año 2016), en el que se regirán por lo establecido en el Convenio de Madrid-Movilidad 2012-2014.

8.14. Accidente in itinere.

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

9. CRITERIOS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN EL PROCESO NEGOCIADOR DEL CONVENIO COLECTIVO.

De conformidad con las disposiciones actualmente vigentes en materia de negociación colectiva, una vez constituida la Comisión Negociadora e iniciado el proceso de negociación en el que las partes estarán obligadas a negociar bajo el principio de la buena fe, y una vez transcurrido el plazo de doce meses desde el inicio del proceso negociador del nuevo Convenio Colectivo, sin que se haya acordado un nuevo convenio, ambas representaciones se concederán un plazo adicional de tres meses para fijar los mecanismos oportunos que permitan resolver las discrepancias existentes con la finalidad de llegar a un acuerdo.

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

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

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

Asimismo si de dichos acuerdos se derivase la nulidad de algunos de las Cláusulas del convenio, esta nulidad no afectará al resto del contenido del Convenio Colectivo, pero obligará a las partes a iniciar un nuevo proceso de

negociación, en el que ambas partes se comprometen a negociar de buena fe. El acuerdo parcial que se alcance se incorpora al Convenio Colectivo.

10. COMISIÓN PARITARIA DE SEGUIMIENTO DE CONVENIO.

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

10.1. Composición.

La Comisión Paritaria de Seguimiento de Convenio estará compuesta por ocho representantes designados por la Dirección de la Empresa y ocho representantes nombrados por el Comité de Empresa entre sus miembros.

10.2. Competencias.

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

- a) El seguimiento y desarrollo de la aplicación del Convenio Colectivo.
- b) Conocimiento y resolución de las cuestiones que se deriven de la interpretación auténtica de cualquier punto del convenio Colectivo que suscite discrepancia en su aplicación por sí mismo o por su relación con otras normas laborales.
- c) En aquellos casos en los que por la singularidad del punto a tratar se considere necesario, y siempre que sea acordado por la mayoría de ambas representaciones, la Comisión Paritaria de Seguimiento de Convenio podrá facultar a cualesquiera de las Comisiones de Trabajo actualmente en vigor en la Empresa o a cualesquiera otra que pueda crearse al efecto, para que estudie y analice el referido punto, remitiéndose sus conclusiones a aquélla que será quien adopte la decisión definitiva sobre el punto concreto.

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

d) Ejercer funciones de arbitraje y mediación en las cuestiones sometidas por las partes a su consideración de forma voluntaria o por imperativo legal y/o acordar, en su caso, los procedimientos para solventar dudas y discrepancias de manera efectiva.

e) Desarrollar funciones de adaptación del Convenio Colectivo durante su vigencia, según lo establecido en la normativa laboral.

f) Informar a la autoridad Laboral y/o judicial, si procede, sobre cuantas cuestiones se susciten acerca de la interpretación y aplicación del presente Convenio Colectivo.

10.3. Funcionamiento.

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

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

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

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

Cualquier controversia sobre la interpretación y aplicación durante su vigencia del Convenio Colectivo o de otras normas laborales, habrá de ser planteada en la Comisión Paritaria de seguimiento del convenio antes de que cualquiera de las partes firmantes recurra a la Administración Laboral o a la Jurisdicción Social,

y deberá haberse recabado previamente una decisión de este órgano paritario. Transcurrido un plazo de 15 días sin que aquélla se hubiera reunido o adoptado una decisión, las partes podrán recurrir a las citadas Administraciones.

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

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

11. NORMAS GENERALES SOBRE ASCENSOS Y CONVOCATORIAS EXTERNAS PARA LA COBERTURA DE PUESTOS DE TRABAJO.

1. CONVOCATORIA.

Los procesos de promoción interna, ascensos y convocatorias externas de puestos de trabajo deberán realizarse con la debida publicidad y transparencia y garantizando la aplicación de los criterios de igualdad de oportunidades, capacidad, méritos y, en su caso, antigüedad del trabajador.

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

Las convocatorias de promoción interna se publicarán en todos los tablones de avisos y a través de las TIC (Tecnologías de Información y Comunicación) para garantizar su general conocimiento indicando al menos la categoría profesional de las vacantes a cubrir, turno correspondiente (antigüedad u oposición) los tipos de pruebas de selección, curso selectivo de formación si lo hubiere, así como un índice de temas sobre los que versará el examen.

Las convocatorias de traslados cualificados se publicarán en todos los tablones de avisos y a través de las TIC (Tecnologías de Información y Comunicación) para garantizar su general conocimiento, indicando al menos la cualificación

requerida, los tipos de pruebas de selección, curso selectivo de formación si lo hubiere, así como un índice de temas sobre los que versará el examen.

Todo el personal que acceda a la EMT lo hará por concurso-oposición, garantizando los principios de igualdad, mérito y capacidad, salvo las categorías de Director, Secretario General y Subdirector.

Para las convocatorias externas, la publicación de las plazas vacantes se realizará a través de los medios de información externos disponibles, que garanticen el general conocimiento de las mismas, indicando al menos el número de vacantes, la categoría profesional de las mismas, el desarrollo del concurso, las bases del mismo y un índice de temas sobre los que versará el examen.

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

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

2. ASCENSOS POR TURNO DE ANTIGÜEDAD.

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

Las pruebas de ascenso por antigüedad consistirán en:

a) Prueba selectiva de carácter eliminatorio exclusivamente para ascensos a categorías profesionales de Mandos Intermedios.

Se valorará el nivel de aptitud para la categoría laboral correspondiente (dotes de mando, capacidad de organización, trato con el personal, etc.) mediante pruebas psicotécnicas que evalúen la aptitud para funciones de mando y supervisión. Estas pruebas se evaluarán mediante la calificación como apto o no apto, sin puntuación cuantitativa.

b) Prueba de conocimientos profesionales:

b.1. Ejercicios sobre conocimientos teórico-profesionales incluidos en el programa para el grupo y categoría laboral a que se concursa.

b.2. Ejercicios de conocimientos práctico-profesionales incluidos en el programa para la categoría laboral a que se concursa.

b.3. Examen sobre conocimientos de la organización y funcionamiento de la Empresa y de normas laborales internas y de prevención de riesgos laborales.

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

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

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

3. ASCENSOS POR CONCURSO-OPOSICIÓN.

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

a) El personal de la categoría inmediata inferior de la escala del grupo profesional, con una antigüedad mínima de un año con carácter general y de tres años para el ascenso a categoría profesional de mando intermedio en el momento de la convocatoria.

b) El personal cualquiera que sea su categoría laboral, con una antigüedad mínima de cinco años en la Empresa en el momento de la convocatoria.

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

4. RECONOCIMIENTO MÉDICO.

Dando cumplimiento a lo establecido en el Art. 22 de la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos laborales, la Empresa garantizara tanto a los trabajadores que ya estén a su servicio, como a los que pretendan estarlo accediendo a 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 por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

5. COMPOSICIÓN DE LOS TRIBUNALES DE ASCENSOS, TRASLADOS CUALIFICADOS Y CONVOCATORIAS EXTERNAS DE VACANTES.

La composición de los Tribunales examinadores de ascensos, traslados cualificados y convocatorias externas de vacantes, estará constituido por tres miembros: el Presidente, designado por delegación de la Dirección de la Empresa, un vocal designado por el Comité de Empresa y otro vocal de igual o superior categoría a la de las vacantes convocadas, nombrado por la Dirección, que actuará como secretario.

El vocal representante de los trabajadores en los distintos Tribunales examinadores, será un miembro del Comité de Empresa, designado por éste.

Compete a dicho Tribunal la programación de diferentes fases del Concurso, la realización de las pruebas de selección -incluida la prueba selectiva de aptitud para mandos intermedios que será realizada y evaluada por un Titulado

Superior designado por la Dirección de la Empresa, que será uno de los miembros del Tribunal- y la aplicación del baremo de antigüedad y méritos profesionales.

Con la publicación del Tribunal Examinador, y con carácter previo a la realización de las pruebas selectivas, se darán a conocer los criterios de selección, que serán marcados por el Tribunal, para las citadas pruebas, así como la valoración que de cada una de ellas se llevará a cabo.

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

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

En los casos de convocatorias de movilidad interna, los candidatos no asignados en la misma quedarán en situación de reserva durante el período de un año, con el fin de que puedan ser reclamados en los casos de necesidad de ampliación de las plazas convocadas, no siendo preciso volver a convocar las plazas, siempre con la conformidad del trabajador reserva afectado, siendo informado el Comité de Empresa de esta circunstancia con carácter previo.

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

El Comité de Empresa tendrá potestad para revisar, durante el tiempo que dure la convocatoria, que se cumplen los requisitos solicitados a los aspirantes, con el fin de velar por un proceso en igualdad de condiciones para todos los aspirantes.

ANEXO**A) BAREMO PARA PUNTUAR LA ANTIGÜEDAD DEL CONCURSANTE.**

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

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

B) BAREMO PARA PUNTUAR LOS MÉRITOS PROFESIONALES.

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

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

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

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

12. GARANTÍAS SINDICALES ADICIONALES DE LA REPRESENTACIÓN COLECTIVA.**12.1. Del Comité de Empresa.****A) Composición:**

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

B) Información:

El Comité de Empresa será informado de los siguientes extremos:

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

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

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

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

C) Aportación Económica:

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

12.2. Horas de Permiso Retribuido para Actividades Sindicales en la Empresa.

- a) El Comité de Empresa designará de entre sus miembros, respetando el principio de proporcionalidad conforme a la representación obtenida por las distintas candidaturas en las últimas elecciones sindicales, una Comisión Paritaria de Negociación, denominada Comisión de Coordinación, que estará compuesta por ocho miembros pertenecientes a dicho Comité, proponiendo cada Sindicato las personas que le correspondan en la Comisión, así como por ocho miembros designados por la Dirección de la Empresa.

El Presidente y el Secretario del Comité de Empresa que serán designados entre todos los miembros del Comité de Empresa y por la mayoría de éstos, deberán formar parte de la Comisión Paritaria de Negociación, denominada Comisión de Coordinación, siempre y cuando la pertenencia de ambos a dicha Comisión no altere la distribución proporcional de los miembros de la misma que se mantendrá, en todo caso, respetando la representación proporcional obtenida en la últimas elecciones sindicales.

Los ocho miembros designados por el Comité de Empresa integrantes de la Comisión Paritaria de Negociación, denominada Comisión de Coordinación, no tendrán limitación de horas para el ejercicio de su actividad sindical.

Esta Comisión Paritaria de Negociación, denominada Comisión de Coordinación, de conformidad con la normativa laboral vigente, tendrá atribuidas, entre otras, las siguientes competencias:

- Adoptar y alcanzar acuerdos que modifiquen o revisen el contenido de dicho Convenio Colectivo.
- Tendrá la legitimación negociadora para alcanzar acuerdos sobre cualquier cuestión que no estuviera pactada previamente en el Convenio Colectivo.
- Será la garante de los acuerdos que se adopten legítimamente por las distintas Comisiones de Trabajo establecidas en la Empresa, en relación con cuestiones organizativas y de desarrollo del servicio en las distintas áreas de la Empresa, así como de cualquier otra materia que sea de su competencia.

Cada uno del resto de los miembros del Comité de Empresa dispondrá dentro de cada mes de hasta un máximo de 40 horas de permiso retribuido para actividades sindicales en la Empresa

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

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

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

12.3. De las Secciones Sindicales en la Empresa.

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

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

a) Las Secciones Sindicales legalmente constituidas en el seno de la Empresa, podrán transmitir por escrito información y propaganda a sus afiliados. Cada Sección Sindical dispondrá de al menos, un tablón de anuncios en cada dependencia de la Empresa.

b) Cada Sección Sindical dispondrá de cuatro Delegados Sindicales en la Empresa, nombramientos que podrán recaer en miembros del Comité de Empresa o en otros afiliados a la Sección Sindical que al menos tengan seis

meses de antigüedad en la Empresa. Dichos nombramientos serán comunicados a la Dirección de la EMT.

c) Los Delegados tendrán las mismas garantías de procedimiento disciplinario que las normas vigentes reconozcan para los miembros del Comité de Empresa.

d) Los cuatro Delegados de cada Sección Sindical dispondrán, en su conjunto, de hasta 2.700 horas anuales de permiso retribuido para el desarrollo de sus actividades sindicales.

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

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

e) Cada Sección Sindical tendrá derecho a recibir la información que para el Comité de Empresa se especifica en el punto 12.1. B).

f) Cada Sección Sindical utilizará un local en las oficinas centrales de la EMT facilitado por la Empresa, a fin de que dicha Sección Sindical pueda ejercer su actividad sindical.

g) Los Secretarios de organización de las distintas Secciones Sindicales y mediante justificación documental comunicarán la asignación con cargo a las tres mil cuatrocientas cincuenta horas de cada Sección Sindical, de permisos retribuidos para sus afiliados para la asistencia a actos sindicales de sus organizaciones respectivas, quedando la Empresa obligada a conceder tales permisos en las condiciones expuestas.

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

h) Se habilitará, donde sea factible, un local para actividades sindicales en las distintas dependencias de la Empresa.

12.4. De los Representantes Sindicales en la Empresa.

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

13. COMPROMISO DE RESOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS LABORALES.

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

14. FALTAS Y SANCIONES LABORALES.

La fusión de los Convenios de EMT y la extinta Madrid-Movilidad en un Convenio Colectivo único, supone la aplicación de un único Régimen Disciplinario, que será el que se detalla a continuación:

SECCIÓN 1ª FALTAS

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

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

- Leves
- Graves
- Muy Graves

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

1.- De dos a cuatro faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un período de treinta días.

2.- Hasta dos faltas injustificadas al trabajo durante un período de treinta días.

3.- La falta de aseo, higiene y corrección en el uso del uniforme o prendas de trabajo reglamentarias dentro de la jornada de trabajo.

4.- El descuido o negligencia en la utilización y conservación del material e instrumentos de trabajo de toda índole siempre que no tenga consecuencias graves.

5.- No notificar a sus Jefes inmediatos con la debida antelación la ausencia justificada al trabajo salvo casos excepcionales.

6.- No cumplir las normas de control de entrada o salida al trabajo en la forma que la Empresa lo tenga establecido.

7.- La negligencia o desidia en el trabajo siempre que no tenga consecuencias graves en el servicio.

8.- Las conversaciones ofensivas o injuriosas entre compañeros si ocurren dentro de la jornada laboral.

9.- Negarse a firmar el "enterado" o "recibí" de las comunicaciones.

10.- No contestar a los escritos que se reciban de la Jefatura dentro del plazo establecido para ello.

11.- Conversar durante el servicio ante el público a voces, comentando asuntos interiores del servicio y en general propalar aquéllas que puedan redundar en perjuicio de la buena imagen de la Empresa.

12.- Las incorrecciones o discusiones con el público, que hayan originado algún escándalo o trastorno para con el servicio.

13.- Los retrasos, adelantos e incumplimiento injustificado de los horarios y recorridos que suponga alteración en la debida regularidad de la línea.

14.- El uso indebido de prendas distintas a las que reglamentariamente componen el uniforme de trabajo, salvo casos justificados.

15.- El retraso injustificado en la cobranza a los viajeros siempre que tal retraso sea consecuencia de negligencia y no suponga demora con fines ilícitos.

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

1.- Más de cuatro faltas de puntualidad cometidas en un período de treinta días.

2.- Tres faltas de asistencia injustificada al trabajo durante un período de treinta días.

3.- La no presentación al trabajo, durante el plazo de cuarenta y ocho horas, siempre que no exista justificación razonada por parte del trabajador.

4.- Desobediencia a un Jefe en el uso de sus atribuciones, siempre que no se contravenga con ello otra norma legalmente establecida.

5.- Embriaguez ocasional, cuando el empleado esté de servicio.

6.- Causar desperfectos en el material por negligencia inexcusable o notoria.

7.- Simulación de enfermedad o accidentes.

8.- La imprudencia manifiesta en el trabajo que implique riesgo de accidente para su autor, compañeros o terceros.

9.- La inobservancia repetida de las normas de prevención de riesgos profesionales, seguridad y salud en el trabajo.

10.- La no comprobación reiterada de cuantos usuarios aleguen llevar cualquier título de transporte vigente para viajar en los vehículos de la Empresa.

11.- La discusión violenta injustificada con viajeros.

12.- La indisciplina grave y el incumplimiento voluntario de las instrucciones escritas, normas o reglamentos dictados por la Empresa, siempre que no se contravenga con ello otra norma legalmente establecida.

13.- La alegación y simulación comprobada de molestias físicas con el fin de no realizar las tareas que le fueran encomendadas.

14.- Los retrasos, adelantos e incumplimiento de los horarios y recorridos que supongan una notoria perturbación en la regularidad de las líneas, siempre que no estén justificados.

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

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

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

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

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

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

21.- Abandono del Servicio sin causa justificada.

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

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

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

- 3.- Los robos, hurtos, apropiaciones indebidas, producidos contra la Empresa.
 - 4.- El estado habitual de embriaguez o intoxicación por consumo de estupefacientes si repercuten negativamente en el trabajo.
 - 5.- Conducir en estado de embriaguez o intoxicación por consumo de estupefacientes.
 - 6.- El abuso de autoridad por parte de los jefes, en el ejercicio de las funciones de mando.
 - 7.- La agresión a usuarios o viajeros cuando dé lugar a asistencia facultativa, siempre y cuando no sea en legítima defensa.
 - 8.- La agresión o pendencia entre empleados en los coches o lugares de trabajo con escándalo o repercusión pública, o que dé lugar a asistencia facultativa.
 - 9.- Las conductas negligentes o de notoria imprudencia que ocasionen accidentes o desperfectos en el material, o la conducción temeraria con riesgo para la seguridad de los viajeros, peatones y demás vehículos.
 - 10.- La falta injustificada al trabajo durante el plazo de setenta y dos horas o la falta injustificada de asistencia al trabajo si se produjera cuatro veces en un período de treinta días.
 - 11.- La reiteración en el abandono injustificado del servicio.
 - 12.- Trabajar por cuenta propia o ajena estando en situación de baja por enfermedad o accidente.
 - 13.- La falta reiterada y acusada del normal rendimiento en el trabajo.
 - 14.- La desobediencia a un Jefe en el uso de sus atribuciones que implique manifiesta y grave indisciplina o insubordinación, notorio perjuicio para el servicio o lesión grave de la imagen de la Empresa.
 - 15.- Todas aquellas que se prevén en el Estatuto de los Trabajadores y Legislación Laboral vigente.
- IV.- La enumeración de faltas que se articulan en cada una de las categorías, es meramente enunciativa y no exhaustiva, dada la complejidad del servicio que presta la Empresa. Para la sanción de las conductas anteriores así como de las

no expresamente contempladas, se estará en todo caso a la aplicación estricta del principio de proporcionalidad.

V.- CIRCUNSTANCIAS ATENUANTES.

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

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

VI.- CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES.

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

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

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

- a) La existencia de una circunstancia atenuante, determinará que la sanción correspondiente a la falta se imponga en su grado mínimo dentro de su grupo.
- b) La existencia de dos o más circunstancias atenuantes determinará que la falta correspondiente a los hechos se imponga en su grado inferior.

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

VIII.- REINCIDENCIA.

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

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

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

IX.- PRESCRIPCIÓN.

- **FALTAS LEVES** prescribirán a los **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.

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

RESOLUCIÓN.

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

Dicha comunicación de sanción al interesado deberá contener:

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

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

GARANTÍAS.

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

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

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

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

15. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL.

I. Comité de Seguridad y Salud.

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

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

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

serán informados de los accidentes graves tan pronto la Empresa tenga conocimiento de los mismos.

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 40,25 euros como compensación económica en el caso de realizarse el reconocimiento médico fuera de las horas de trabajo.

b) Además, se realizarán aquellos reconocimientos específicos relacionados con los riesgos del puesto de trabajo, para conductores y otras categorías. El contenido y condiciones de dicho reconocimiento específico se definirán por la Empresa, previo informe de la representación de los trabajadores, estudiándose por el Comité de Seguridad y Salud el contenido y condiciones de dichos reconocimientos.

16.- CLÁUSULA DEROGATORIA Y FINAL.

16.1. Cláusula derogatoria.

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

16.2. Cláusula final.

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

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

17. DISPOSICIONES TRANSITORIAS.

17.1. Personal al 75 % de jornada.

Todo el personal que se encuentra actualmente trabajando en la Empresa con un contrato del 75% de jornada pasará, durante la primera semana del año 2017, a jornada del 100%.

17.2. Libres Adicionales.

- Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo y para cada uno de los años 2016 y 2017 respectivamente, se da por reproducido el contenido de los Acuerdos de la Comisión de Coordinación de fecha 12 de Mayo de 2011, y los acuerdos de la Comisión Paritaria de fecha 30 de septiembre de 2011, en cuanto a la liquidación periódica de los libres adicionales, mediante su abono.
- El abono de libres adicionales en los términos en los que se viene abonando hasta la fecha, no afectará a aquellos casos en los que el trabajador cese en su actividad en la Empresa y le corresponda su liquidación conforme a la normativa legal correspondiente.

17.3. Turnos partidos y mixtos.

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

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

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 concurran 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, la flexibilidad horaria, será la contemplada en el acuerdo de la Comisión de Administrativos de fecha 4 de diciembre de 2008 y en la del 20 de abril de 2009.

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

17.5. Cuadros horarios.

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

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

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

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

La Mesa Técnica que se constituya deberá:

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

Se analizará por parte de la Mesa Técnica la elaboración de los Cuadros horarios que se hayan puesto en servicio en 2016 y que a la fecha de 21 de noviembre

continúen vigentes, en orden a comprobar si el procedimiento seguido se ajusta o no a los criterios fijados en la Mesa Técnica de 2006.

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

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

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

Se proponen como criterios de revisión:

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

- Calendario de implementación de los cuadros de las diferentes temporadas ajustado en cada año.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

17.6. Servicio de Apoyo al Control de Estacionamiento-SACE.

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

17.7. Refuerzo del Servicio Nocturno.

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

17.8. Corretornos de estación.

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

17.9. Retornos.

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

17.10. Servicio de coches de personal.

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

17.11. 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.

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. Categorías profesionales.

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

17.14. 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 31/12/2017, 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 en 1661,25 horas.

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 2016 Grupo VII.

Para el personal encuadrado en el Grupo VII, durante el primer año de vigencia del presente Convenio, en los puntos que contempla que percibirán las cantidades establecidas en el Convenio Colectivo de Madrid-Movilidad 2012-2014, las mismas tendrán una subida del 1%.

17.19. Condiciones específicas para los trabajadores provenientes de Madrid Movilidad, encuadrados en el Grupo VII del presente Convenio.**17.19.1. Salario Base y Antigüedad.**

Este personal se le mantiene el salario base de su anterior convenio, incrementado conforme a la Cláusula 17.18, más lo pactado en el punto 4 del presente Convenio. La misma aplicación tendrá el concepto de antigüedad, manteniendo su estructura de trienios para su cálculo, conforme a su anterior convenio.

Desde el 1 de enero de 2017, este personal pasará a cobrar el salario base diario, por 365 días, al igual que el resto de trabajadores de EMT, con el descanso en jornada continuada en las mismas condiciones que el personal de EMT.

17.19.2. Complemento de Regularización y nuevas categorías.

Para los cálculos del Complemento de Regularización por Ajuste de Fusión o Compensatorios se ha tomado la Plantilla a 31 de diciembre de 2014 y a 31 de diciembre de 2015, empleando para su cálculo el coste medio de los conceptos durante los años 2014 y 2015.

CÁLCULO DEL AJUSTE COMPLEMENTARIO POR MANTENIMIENTO DE LAS CONDICIONES RETRIBUTIVAS DE LOS TRABAJADORES PROCEDENTES DE M.M.

Desde un punto de vista retributivo y con el objeto del mantenimiento las mismas, se crearán dos complementos Compensatorios:

A.- COMPLEMENTO POR ADAPTACIÓN A ESTRUCTURA RETRIBUTIVA DE EMT

Se debe al cambio en la “forma” de retribución, al pasar de 16 las pagas en MM a:

| |
|---|
| 12 pagas Convencionales |
| 2 Pagas Extras |
| Paga de Marzo |
| <u>Complemento Mejora del Absentismo</u> : Fijo y variable (para el cálculo de la parte variable se aplicarán los mismos condicionantes que se aplican para la parte fija). |

- **Este complemento cuenta de dos apartados:**

A.1.- **Complemento por Categoría**- siendo el mismo complemento para todos los trabajadores con la misma categoría y estará integrado por el Sueldo base.

A.2.- **Complemento por Antigüedad** – Este complemento estará en función de cada trabajador y estará integrado por la antigüedad.

B.- COMPLEMENTO POR ADAPTACIÓN DE LOS PLUSES DE M.M. a EMT.

1. PLUS POR LIBRES COMPENSADOS
2. QUEBRANTO DE MONEDA
3. PLUS DE SÁBADOS Y DOMINGOS

OTROS PUNTOS A TENER EN CUENTA:

- **Jornada Anual:** 1.661,25 h a excepción del personal técnico y Administrativo, que por similitud con el resto de plantilla de categorías similares, se propone la misma jornada laboral que éstos, como se expone en el punto correspondiente.
- El trabajador que acceda a una categoría con estructura salarial de EMT, se le aplicarán las cuantías propias de la nueva categoría y quedará sin efecto el abono de los complementos antes indicados.

PROCEDIMIENTO DE CÁLCULO DE LOS COMPLEMENTOS POR ADAPTACIÓN DE LOS PLUS DE MADRID MOVILIDAD (MM) a EMT.

Como se ha indicado se compone de 3 conceptos:

1. PLUS POR LIBRES COMPENSADOS
2. QUEBRANTO DE MONEDA
3. PLUS DE SÁBADOS Y DOMINGOS

PLUS POR LIBRES COMPENSADOS

Diferencia entre la jornada de 1.612,50 de los trabajadores bajo convenio de MM*:

| | EMT | MM |
|------------------------------|---------|---------|
| Días de Prestación Servicio: | 221,50 | 215 |
| Nº de Horas jornada: | 7,5 | 7,5 |
| Nº de Horas Año | 1661,25 | 1612,50 |

| | | |
|----------------------|------|------|
| Nº de días a abonar: | 6,50 | días |
|----------------------|------|------|

*Nota: Excepto el personal Técnico y Administrativo.

QUEBRANTO DE MONEDA.

Diferencia anualizada entre el Plus por Quebranto de moneda de los trabajadores bajo convenio de MM y lo que percibirían con el Plus de Agente de Recaudación EMT. (Actualizado a precios de convenio 2016).

PLUS DE SÁBADOS Y DOMINGOS.

- Calculamos el nº de sábados trabajados por todos los trabajadores de una determinada categoría durante los años 2014 y 2015 y la cuantía abonada por este concepto cada uno de los años. Hacemos una Media de ambos años.
- Calculamos el nº de domingos y Festivos trabajados por todos los trabajadores de una determinada categoría durante los años 2014 y 2015 y la cuantía abonada por este concepto en cada uno de los años. Hacemos una Media de ambos años.
- Incrementamos estas cuantías económicas a precios de convenio 2017 y las sumamos.

- Multiplicamos la media de sábados, domingos y Festivos realizados durante los años 2014 y 2015 por las cuantías económicas que EMT deberá abonar a precios de convenio 2017 (12 € sábado y 32 € domingos y Festivos).
- La Diferencia económica entre lo que se abonaría con las pautas de MM y con EMT se divide entre la media de la plantilla de los años 2014 y 2015 (plantilla efectiva).

PLUSSES POR AYUDAS A TRATAMIENTOS (no incluidos en el Complemento de Regularización).

150 € para cada trabajador/a que realmente tenga que atender gastos de gafas, tratamientos oftalmológicos, dentales, de desintoxicación, fisioterapia y otras prótesis y ayudas. Para ello deberá aportar factura oficial de dicho gasto.

➤ **PERSONAL TÉCNICO Y ADMINISTRATIVO (OFICINAS).**

CÁLCULO DEL COMPLEMENTO B:

| CATEGORIA ORIGINAL | COMPLEMENTO B |
|------------------------------|---|
| M. Oficial Administrativo | <p>Estas categorías laborales no devengan Complemento de Regularización, ya que a partir del 1 de enero de 2017 se llevará a cabo la homogenización horaria de las mismas con respecto a las categorías laborales del personal técnico y administrativo de EMT. Ello conlleva una reducción de la jornada laboral para el personal técnico y administrativo de Madrid-Movilidad, que neutraliza el número de días libres a compensar. Asimismo, el cálculo del salario Base de estas categorías se hará sobre 365 días, 5 días más que en el año 2016.</p> |
| M. Jefe de Negociado | |
| M. Secretario/a de Dirección | |
| M. Administrativo | |
| M. Aux. Administrativo (*) | |
| M. Jefe de Departamento | |
| M. Jefe de Sección | |
| M. Titulado Superior | |
| M. Técnico Habilitado | |
| M.T. Medio/Tec. Programador | |

(*) Para la categoría de M. Auxiliar Administrativo, únicamente en los casos en los que sus funciones sean las de cobro en Caja, se establece un Complemento (B) de Regularización, cuyo contenido y cuantía se especifican más adelante.

La **participación en los procesos de movilidad** interna de personal Administrativo se regulará en la Comisión de Administrativos.

➤ **M. CONDUCTOR ESPECIALISTA**
CÁLCULO DEL COMPLEMENTO B:

| CATEGORIA ORIGINAL | COMPLEMENTO B | | | | TOTAL |
|---------------------------|-----------------|------------------------|-----------------------------|----------------------------|----------|
| | Sueldo Base/360 | Nº de Días a Compensar | PLUS POR LIBRES COMPENSADOS | PLUS DE SÁBADOS Y DOMINGOS | |
| M. CONDUCTOR ESPECIALISTA | 86,38 | 6,5 | 561,49 | 760,11 | 1.321,60 |

NOTA: Al personal de esta categoría laboral, que actualmente presta su servicio en otras funciones en calidad de conductor (especialista) adaptado, no se le incluirá en su Complemento de Regularización el Plus de sábados y domingos, al tener su libranza en fines de semana. Asimismo, este personal adaptado seguirá percibiendo sus retribuciones en los mismos términos y condiciones que lo venía percibiendo conforme a lo establecido en el Convenio 2014-15 de Madrid-Movilidad.

NUEVA CATEGORÍA: CONDUCTOR DE GRÚAS (Para quien acceda a la misma a partir del 1 de enero de 2017). Esta nueva categoría, se encuadrará en el grupo V, y su estructura salarial y retribuciones, sobre las que se calcularán los incrementos salariales acordados para 2017, serán los siguientes:

| CATEGORIAS PROFESIONALES | Conductor de Grúas |
|-----------------------------------|---|
| BASE DIARIO | 54,44 € |
| BASE (X 425) | 23.137 € |
| PAGA DE MARZO | 1.538,42 € |
| PRIMA DE ACTIVIDAD | 2.578,67 € |
| COMPLEM. MEJORA ABSENTISMO | 155 € fijo + 330 € variable |
| PLUS ASISTENCIA | 126,25 € por 11 mensualidades |
| TOTAL ANUAL SIN ANTIGÜEDAD | Sumatorio de los Anteriores conceptos retributivos |

Sistema de Libres, Jornada y Vacación: adaptada a las necesidades del Servicio. Para su definición se creará una Comisión de DAMA, que antes del 31 de marzo de 2017 deberá definir los aspectos operativos de esta categoría.

➤ **M. GESTOR DE FLOTA.**
CALCULO DEL COMPLEMENTO B:

| CATEGORIA ORIGINAL | COMPLEMENTO B | | | | TOTAL |
|--------------------|-----------------|------------------------|-----------------------------|----------------------------|----------|
| | Sueldo Base/360 | Nº de Días a Compensar | PLUS POR LIBRES COMPENSADOS | PLUS DE SÁBADOS Y DOMINGOS | |
| GESTOR DE FLOTA | 74,83 | 6,5 | 486,40 | 1.016,05 | 1.502,41 |

NOTA: Al personal de esta categoría laboral, que actualmente presta su servicio en otras funciones, no se le incluirá en su Complemento de Regularización el Plus de sábados y domingos, al tener su libranza en fines de semana.

NUEVA CATEGORÍA: GESTOR DE FLOTA (para quien acceda a la misma a partir del 1 de enero de 2017). Esta nueva categoría se encuadrará en el grupo V, y su estructura salarial y retribuciones, sobre las que se calcularán los incrementos salariales acordados para 2017, serán las siguientes:

| CATEGORIAS PROFESIONALES | GESTOR DE FLOTA |
|-----------------------------------|---|
| BASE DIARIO | 53,11 € |
| BASE (X 425) | 22.571,75 € |
| PAGA DE MARZO | 1.538,42 € |
| PRIMA DE ACTIVIDAD | 2.106,25 € |
| COMPLEM. MEJORA ABSENTISMO | 155 € fijo + 330 € variable |
| PLUS ASISTENCIA | 126,25 € por 11 mensualidades |
| TOTAL ANUAL SIN ANTIGÜEDAD | Sumatorio de los Anteriores conceptos retributivos |

Sistema de Libres, Jornada y Vacación: adaptada a las necesidades del Servicio, para su definición se creará una Comisión de DAMA, que antes del 31 de marzo de 2017 deberá definir los aspectos operativos de esta categoría.

➤ **M. RESPONSABLE DE BASE**
CALCULO DEL COMPLEMENTO B:

| CATEGORIA ORIGINAL | COMPLEMENTO B | | | | TOTAL |
|---------------------|-----------------|------------------------|-----------------------------|----------------------------|--------|
| | Sueldo Base/360 | Nº de Días a Compensar | PLUS POR LIBRES COMPENSADOS | PLUS DE SÁBADOS Y DOMINGOS | |
| RESPONSABLE DE BASE | 90,11 | 6,5 | 585,72 | 299,32 | 885,04 |

NUEVA CATEGORÍA: RESPONSABLE DE BASE (para quien acceda a la misma a partir del 1 de enero de 2017 la firma del Convenio).

Esta nueva categoría se encuadrará en el grupo V, y su estructura salarial y retribuciones, sobre las que se calcularán los incrementos salariales acordados para 2017, serán las siguientes:

| CATEGORIAS PROFESIONALES | RESPONSABLE DE BASE |
|-----------------------------------|---|
| BASE DIARIO | 55,69 € |
| BASE (X 425) | 23.668,25 € |
| PAGA DE MARZO | 1.538,42 € |
| PRIMA DE ACTIVIDAD | 2.695,55 € |
| PLUS DE MANDO | 1.473,17 € |
| COMPLEM. MEJORA ABSENTISMO | 155 € fijo + 330 € variable |
| PLUS ASISTENCIA | 126,25 € por 11 mensualidades |
| TOTAL ANUAL SIN ANTIGÜEDAD | Sumatorio de los Anteriores conceptos retributivos |

Sistema de Libres, Jornada y Vacación: adaptada a las necesidades del Servicio, para su definición se creará una Comisión de DAMA, que antes del 31 de marzo de 2017 deberá definir los aspectos operativos de esta categoría.

➤ **M. OPERADOR DE SERVICIO (DE PASO OBLIGADO A OPERADOR DE SERVICIO).**

Con fecha 1 de enero de 2017, todos los trabajadores que tengan la categoría de M. Operador de Servicio, pasarán a tener la de Operador de Servicio, con una nueva estructura retributiva. Esta nueva categoría se encuadrará en el grupo V, y su estructura salarial y retribuciones, sobre las que se calcularán los incrementos salariales acordados para 2017, será la siguiente:

| CATEGORIAS PROFESIONALES | OPERADOR DE SERVICIO |
|-----------------------------------|---|
| BASE DIARIO | 41.74 € |
| BASE (X 425) | 17.739,50 € |
| PAGA DE MARZO | 1.538,42 € |
| PRIMA DE ACTIVIDAD | 1.760,51 € |
| QUEBRANTO DE MONEDA | 0,94 €/día |
| COMPLEM. MEJORA ABSENTISMO | 155 € fijo + 330 € variable |
| PLUS ASISTENCIA | 126,25 € por 11 mensualidades |
| VACACACIÓN PARTIDA | 10,87 €/día de vacación |
| TOTAL ANUAL SIN ANTIGÜEDAD | Sumatorio de los Anteriores conceptos retributivos |

Sistema de Libres, Jornada y Vacación: adaptada a las necesidades del Servicio. Para su definición se creará una Comisión de DAMA, que antes del 31 de marzo de 2017 deberá definir los aspectos operativos de esta categoría.

➤ **M. AUX. ADMINISTRATIVO EN CAJA.**

CALCULO DEL COMPLEMENTO B:

| CATEGORIA ORIGINAL | COMPLEMENTO B | | | | | |
|-----------------------------|-----------------|------------------------|-----------------------------|---------------------|----------------------------|----------|
| | Sueldo Base/360 | Nº de Días a Compensar | PLUS POR LIBRES COMPENSADOS | QUEBRANTO DE MONEDA | PLUS DE SÁBADOS Y DOMINGOS | TOTAL |
| AUX. ADMINISTRATIVO EN CAJA | 67,84 | 6,5 | 440,96 | 591,62 | 639,21 | 1.671,79 |

➤ **M. GESTOR DE APARCAMIENTO (DE PASO OBLIGADO A GESTOR DE APARCAMIENTO).**

Con fecha 1 de enero de 2017, todos los trabajadores que tengan la categoría de M. Gestor de Aparcamiento, pasarán a tener la de Gestor de Aparcamiento, con una nueva estructura retributiva. Esta nueva categoría se encuadrará en el grupo V, y su estructura salarial y retribuciones, sobre las que se calcularán los incrementos salariales acordados para 2017, será la siguiente:

| CATEGORÍAS PROFESIONALES | GESTOR DE APARCAMIENTO |
|-----------------------------------|---|
| BASE DIARIO | 53,11 € |
| BASE (X 425) | 22.571,75 € |
| PAGA DE MARZO | 1.538,42 € |
| PRIMA DE ACTIVIDAD | 1.809,20 € |
| QUEBRANTO DE MONEDA | 0,94 €/día |
| | |
| COMPLEM. MEJORA ABSENTISMO | 155 € fijo + 330 € variable |
| PLUS ASISTENCIA | 126,25 € por 11 mensualidades |
| | |
| TOTAL ANUAL SIN ANTIGÜEDAD | Sumatorio de los Anteriores conceptos retributivos |

Sistema de Libres, Jornada y Vacación: adaptada a las necesidades del Servicio, para su definición se creará una Comisión de DAMA, que antes del 31 de diciembre de 2016 deberá definir los aspectos operativos de esta categoría.

➤ **RESTO DE CATEGORÍAS.**

• **CALCULO DEL COMPLEMENTO B:**

| CATEGORIA ORIGINAL | COMPLEMENTO B | | |
|---------------------|--|------------------------|-----------------------------|
| | PLUS POR COMPENSACION DE LIBRE (PcL) | Nº de Días a Compensar | PLUS POR LIBRES COMPENSADOS |
| RESTO DE CATEGORIAS | =Retribución 2016 (Salario Base Mensual *16/360) | 6,50 | "=PcL x 6,50 |

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

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

17.21. Cargos de Libre designación.

A partir de la firma del presente Convenio, 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.

NOTA ACLARATORIA:

El acuerdo de Convenio al que llegaron la Representación de la Empresa y la Representación Laboral, en fecha 23 de diciembre de 2016, indicaba que, para el segundo año de vigencia del Convenio (año 2017), las retribuciones indicadas en los puntos 4.1 al 4.18, 7.1, 7.3, 7.16, 7.19 y 7.20 del mismo, tendrían un incremento del 2 %, salvo que una ley u otra disposición legal afectase a dicho incremento salarial, es decir, limitara a la baja la subida salarial acordada para ese año del 2 %, en cuyo caso se aplicaría el incremento porcentual que se fijase.

Esto último, que fue lo realmente pactado, se ha modificado al texto que ahora se refleja como requisito indispensable, requerido por la Dirección General de Trabajo, dependiente de la Consejería de Empleo y Hacienda de la Comunidad de Madrid, para proceder a registrar el texto de Convenio.

Madrid, 23 de diciembre de 2016.

(03/42.123/17)

