



**EMPRESA MUNICIPAL  
DE TRANSPORTES DE  
MADRID, S.A.**

**CONVENIO COLECTIVO**

**2005-2006-2007**

**050**

**Madrid, 15 de junio de 2005**

## CONVENIO COLECTIVO 2005-2006-2007

### Índice de capítulos

	<u>Pág.</u>
Encabezamiento .....	1
1.- Ámbito de Aplicación .....	2
2.- Política de Contratación, Formación Profesional y Promoción.....	2-3
3.- Jubilación .....	4-13
4.- Retribuciones .....	14-30
5.- Jornada laboral, sistemas de libranza y permisos .....	31-45
6.- Vacaciones .....	46-50
7.- Disposiciones socioprofesionales .....	51-57
8.- Beneficios sociales .....	58-70
9.- Revisión salarial .....	71-72
10.- Comisión Paritaria del Convenio Colectivo .....	73-74
11.- Normas generales sobre ascensos.....	75-79
12.- Garantías sindicales adicionales .....	80-83
13.- Compromiso de resolución de controversias laborales .....	84
14.- Faltas y sanciones laborales.....	85-94
15.- Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral .....	95-97
16.- Cláusula derogatoria y final .....	98
17.- Disposiciones Transitorias .....	99-103

Reunida la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la EMPRESA MUNICIPAL DE TRANSPORTES DE MADRID, S.A. (E.M.T.), integrada, en representación de la EMPRESA por la Comisión nombrada al efecto y, en representación de los trabajadores, por la Comisión designada por el COMITÉ DE EMPRESA, la cual está formada por Representantes pertenecientes a las Secciones Sindicales de PLATAFORMA SINDICAL, SIT-CSI, SICAM, CC.OO. y UGT, 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) y, presentado a la firma el convenio negociado, lo suscriben, en nombre de la EMPRESA la totalidad de los miembros de la Comisión nombrada al efecto y, en nombre de los trabajadores, la totalidad de los miembros pertenecientes a las Secciones Sindicales de PLATAFORMA SINDICAL, SIT-CSI, CC.OO. y UGT que representan la mayoría de los miembros de la Comisión Negociadora designada por el Comité de Empresa, absteniéndose el representante del Sindicato SICAM.

## **1. ÁMBITO DE APLICACIÓN.**

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

**1.2. Vigencia.** Este Convenio tendrá vigencia desde el día 1 de Enero de 2005 al 31 de Diciembre de 2007, salvo aquellos conceptos cuya entrada en vigor queda condicionada por el propio texto.

El presente Convenio se entenderá prorrogado 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.

## **2. POLÍTICA DE CONTRATACIÓN, FORMACIÓN PROFESIONAL Y PROMOCIÓN.**

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

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

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

El seguimiento periódico del Plan de Formación de Empresa que abarca todas las áreas, será realizado por una Comisión Mixta, integrada por ocho representantes de la

Dirección y ocho representantes del Comité de Empresa, de acuerdo con su propio reglamento de funcionamiento.

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

En colaboración con el Servicio de Desarrollo de Recursos Humanos, por la Jefatura de Talleres y Material Móvil, con la participación de la Comisión Mixta de Formación se programará la asistencia del personal de Talleres y Depósitos en los Cursos de actualización y perfeccionamiento profesional que se lleven a cabo sobre tecnologías actuales y avanzadas, en busca del desarrollo profesional necesario y para el desempeño, en su caso, de las actividades laborales concordantes con las nuevas necesidades operativas, valorándose asimismo la formación alcanzada como mérito en los concursos de promoción interna que se celebren en lo sucesivo.

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

**e)** Durante el primer año de vigencia del presente Convenio Colectivo se procederá a la contratación de once Especialistas para el turno de tarde noche de avituallamiento y limpieza del área de Talleres, los cuales podrán presentarse, con carácter excepcional, al concurso de ascenso a la categoría de Oficiales Ayudantes que se convocará en el año 2006 más las vacantes que a criterio de la Dirección sea necesaria su contratación externa.

### **3. JUBILACIÓN.**

#### **3.1. Prima por Jubilación Voluntaria anticipada.**

Durante la vigencia del presente convenio se establece una Prima por Jubilación Voluntaria Anticipada que estará regulada por las nuevas normas que a continuación se indican.

Podrán acogerse a dicha modalidad de jubilación los trabajadores mayores de sesenta años que, reuniendo los requisitos establecidos, lo soliciten y les sea concedida por la Seguridad Social la pensión de jubilación anticipada.

Una vez reconocida por parte de la Seguridad Social la pensión de jubilación anticipada, la empresa abonará al trabajador por una sola vez el importe de la prima que se establece en el presente artículo, el cual lo será en función de la edad y de los años de antigüedad que el trabajador tenga acreditados en la fecha de su baja en la empresa, según figura en el cuadro adjunto. Dicho importe estará sujeto a las retenciones legales que en cada caso procedan.

El personal que obtenga la pensión de jubilación anticipada por parte de la Seguridad Social y no acredite quince años de antigüedad en la Empresa, percibirá el importe de la prima establecida correspondiente al de una antigüedad de 25 años, afectado de un coeficiente minorante, resultante de dividir entre 15 el número de años de antigüedad real en la empresa.

Con el fin de planificar adecuadamente las vacantes, especialmente las que deban ser cubiertas con ascensos o con personal de nuevo ingreso, los trabajadores que, durante el año 2005, estén interesados en la jubilación anticipada y en percibir la prima establecida en el presente convenio deberán ponerlo en conocimiento de la empresa en el plazo de un mes contado a partir de la firma del presente convenio. Asimismo, los que deseen acogerse a la jubilación anticipada durante el año 2006 y 2007, lo deberán comunicar a la Empresa durante los meses de Noviembre y Diciembre de 2005 y 2006, respectivamente.

En los casos en los que se formule la solicitud de jubilación anticipada fuera de los plazos establecidos, la Empresa podrá deducir la parte proporcional del importe correspondiente al período comprendido entre la fecha de jubilación y la finalización de ese mismo año, calculándose dicha reducción en base al resultado de dividir el

importe que le correspondiera según la tabla adjunta entre 280 y multiplicando por el número de meses enteros por defecto o por exceso, que falten para finalizar el año natural a partir de la fecha de su jubilación.

Las necesidades económicas que se deriven para la Empresa por hacer frente a la aplicación del presente artículo se limitarán a un importe de hasta 250.000 euros, para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio Colectivo.

Para los trabajadores que se acojan al sistema de jubilación anticipada quedarán derogadas cuantas disposiciones contenidas en anteriores convenios o normas reglamentarias le puedan ser de aplicación en relación con dicha situación.

**IMPORTE EN EUROS DE LA COMPENSACIÓN POR JUBILACIÓN VOLUNTARIA  
ANTICIPADA PARA 2005**

<b>EDAD</b> <b>ANTIGÜEDAD</b>	<b>60 años</b>	<b>61 años</b>	<b>62 años</b>	<b>63 años</b>	<b>64 años</b>
<b>40 años o más</b>	24.852,49	19.881,99	14.911,49	9.941,00	4.970,50
<b>39 años</b>	24.143,12	19.314,49	14.485,87	9.657,25	4.828,63
<b>38 años</b>	23.432,68	18.746,14	14.059,61	9.373,06	4.686,53
<b>37 años</b>	22.722,24	18.177,79	13.633,34	9.088,90	4.544,45
<b>36 años</b>	22.012,87	17.610,29	13.207,72	8.805,15	4.402,57
<b>35 años</b>	21.302,43	17.041,95	12.781,46	8.520,97	4.260,48
<b>34 años</b>	20.591,99	16.473,60	12.355,20	8.236,81	4.118,39
<b>33 años</b>	19.882,65	15.906,10	11.929,56	7.953,04	3.976,54
<b>32 años</b>	19.172,19	15.337,75	11.503,32	7.668,88	3.834,44
<b>31 años</b>	18.461,75	14.769,40	11.077,06	7.384,71	3.692,35
<b>30 años</b>	17.752,38	14.201,90	10.651,43	7.100,95	3.550,48
<b>29 años</b>	17.219,83	13.775,86	10.331,90	6.887,93	3.443,97
<b>28 años</b>	16.687,26	13.349,81	10.012,37	6.674,92	3.337,46
<b>27 años</b>	16.154,70	12.923,76	9.692,84	6.461,89	3.230,95
<b>26 años</b>	15.622,13	12.497,72	9.373,28	6.248,86	3.124,42
<b>De 25 a 15 años</b>	15.089,57	12.071,66	9.053,74	6.035,83	3.017,91

Los importes anteriores se entenderán sujetos a las retenciones legales.

**IMPORTE EN EUROS DE LA COMPENSACIÓN POR JUBILACIÓN VOLUNTARIA  
ANTICIPADA PARA 2006 y 2007**

<b>EDAD</b> <b>ANTIGÜEDAD</b>	<b>60 años</b>	<b>61 años</b>	<b>62 años</b>	<b>63 años</b>	<b>64 años</b>
<b>40 años o más</b>	27.337,74	21.870,19	16.402,64	10.935,10	5.467,55
<b>39 años</b>	26.557,43	21.245,94	15.934,46	10.622,98	5.311,49
<b>38 años</b>	25.775,95	20.620,75	15.465,57	10.310,37	5.155,18
<b>37 años</b>	24.994,46	19.995,57	14.996,67	9.997,79	4.998,90
<b>36 años</b>	24.214,16	19.371,32	14.528,49	9.685,67	4.842,83
<b>35 años</b>	23.432,67	18.746,15	14.059,61	9.373,07	4.686,53
<b>34 años</b>	22.651,19	18.120,96	13.590,72	9.060,49	4.530,23
<b>33 años</b>	21.870,92	17.496,71	13.122,52	8.748,34	4.374,19
<b>32 años</b>	21.089,41	16.871,53	12.653,65	8.435,77	4.217,88
<b>31 años</b>	20.307,93	16.246,34	12.184,77	8.123,18	4.061,59
<b>30 años</b>	19.527,62	15.622,09	11.716,57	7.811,05	3.905,53
<b>29 años</b>	18.941,81	15.153,45	11.365,09	7.576,72	3.788,37
<b>28 años</b>	18.355,99	14.684,79	11.013,61	7.342,41	3.671,21
<b>27 años</b>	17.770,17	14.216,14	10.662,12	7.108,08	3.554,05
<b>26 años</b>	17.184,34	13.747,49	10.310,61	6.873,75	3.436,86
<b>De 25 a 15 años</b>	16.598,53	13.278,83	9.959,11	6.639,41	3.319,70

Los importes anteriores se entenderán sujetos a las retenciones legales.

### **3.2. Jubilación Parcial y Contrato de Relevo.**

La Empresa posibilitará el acceso a la jubilación parcial de aquellos trabajadores que la soliciten y que reúnan las condiciones generales exigidas legalmente y las particulares establecidas en el presente convenio, mediante la suscripción del correspondiente contrato de trabajo a tiempo parcial y duración determinada, simultaneándose dicho contrato, con la suscripción por parte de la Empresa de un contrato de relevo con otro trabajador en las condiciones y requisitos establecidos por la Ley.

**3.2.1.** La concesión por parte de la empresa de la jubilación parcial, quedará condicionada, en todo caso, a que exista personal que cumpla todos los requisitos exigidos legalmente para suscribir el correspondiente contrato de relevo.

Los trabajadores que estuvieran acogidos a la modalidad de jubilación parcial al 75% podrán ampliar la misma hasta el 85% de la jornada laboral en cómputo anual, de acuerdo con la legislación vigente, siéndoles de aplicación, a partir de la fecha en que se modifique su jubilación parcial, las normas contenidas en el presente artículo.

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

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

**3.2.4.** La reducción de la jornada laboral en cómputo anual del trabajador que pase a la situación de jubilación parcial, será del 85%.

**3.2.5.** La jornada laboral del trabajador relevista será como mínimo del 85% de la jornada laboral en cómputo anual pactada en el Convenio Colectivo vigente, distribuida en jornadas diarias de igual duración a la del trabajador con jornada al 100%, en los días que le correspondan cada mes, que se determinarán en función del programa rotativo de trabajo que para cada colectivo en el que se encuentre el trabajador relevista se establezca.

**3.2.6.** La jornada laboral del jubilado parcial será del 15% de la jornada laboral en cómputo anual pactada en el convenio colectivo vigente, distribuida en jornadas diarias de igual duración a las que venía realizando, en los días que le corresponda cada mes, que se determinarán en función del programa rotativo de trabajo que para cada colectivo en el que se encuentre el trabajador jubilado parcial se establezca.

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

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

**3.2.9.** Con el fin de establecer medidas para impulsar la celebración del contrato de relevo en aquellos colectivos que por el reducido número de trabajadores en el puesto de trabajo o categoría, por sus especiales características profesionales, o por las peculiaridades del puesto de trabajo, dificulten la localización de trabajadores de cualificación similar con los que formalizar el contrato de relevo, en base a lo establecido en el art. 7 del a Ley 12/2001 de 9 de Julio, donde se indica que en la negociación colectiva se podrán establecer medidas para impulsar la celebración del contrato de relevo y de conformidad con los art. 22.2 y 22.3 del Estatuto de los Trabajadores sobre Grupos Profesionales y categorías equivalentes, expresamente se acuerda que, a los solos efectos de aplicación de las modalidades de contratación para la jubilación parcial y del contrato de relevo, los grupos profesionales vigentes en esta empresa serán los siguientes:

**Grupo 1: Titulados, Técnicos y Administrativos.**

Subgrupo 1: Titulados superiores y otros titulados.

Subgrupo 2: Técnicos informáticos.

Subgrupo 3: Técnicos no titulados.

Subgrupo 4: Administrativos.

## **Grupo 2. Operarios y subalternos.**

Subgrupo 1: Personal de Movimiento

Subgrupo 2: Personal de Mantenimiento

Subgrupo 3: Controladores

Subgrupo 4: Personal subalterno.

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

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

**3.2.12.** En los casos que procedan, la empresa promoverá los correspondientes concursos de promoción interna e incorporará como relevista a un trabajador desempleado de una especialidad y/o categoría distinta a la del jubilado parcial, pero perteneciente al grupo profesional al que pertenezca, de acuerdo con los nuevos grupos profesionales relacionados en el apartado 3.2.9.

En el caso de promoción interna, el trabajador promocionado que sustituya al jubilado parcial conservará su jornada laboral en cómputo anual.

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

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

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

### **3.2.14. Cobertura de vacantes en casos de concurso de promoción interna:**

En el caso de que no se disponga de trabajadores aprobados sin plaza para cubrir una vacante, el concurso de promoción interna a convocar de forma inmediata estará resuelto en el plazo máximo de tres meses, contados desde la fecha de la publicación del concurso, salvo que concurren circunstancias que justifiquen, en su caso, un plazo superior, de lo que será informada la Comisión Mixta de Seguimiento.

En aquellos casos particulares en los que se precise de una continuidad en la actividad a realizar entre el jubilado parcial y el trabajador promocionado y exista, además, una clara incompatibilidad profesional para desarrollar dicha actividad, la Comisión Mixta de Seguimiento tratará, previamente al inicio del proceso de promoción interna correspondiente, estas situaciones puntuales informando de la resolución a los trabajadores implicados, quienes deberán confirmar o retirar la solicitud de jubilación parcial.

**3.2.15.** El trabajador relevista pasará a ser fijo de plantilla y, en su caso, a jornada completa cuando cause baja definitiva el trabajador en situación de jubilación parcial, sea cual sea la causa de dicha baja.

**3.2.16.** El trabajador relevista con contrato a tiempo parcial al 85% podrá realizar horas complementarias sin superar los límites que en cada caso determine la legislación vigente.

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

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

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

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

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

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

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

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

- Evolución de los procesos de jubilación parcial
- Seguimiento de la aplicación y desarrollo de la normativa sobre jubilación parcial
- Posibles modificaciones en las condiciones de trabajo, tales como horario, duración de la jornada diaria, turno, especialidad, destino y actividad del personal que solicite acceder a la jubilación parcial.
- Casos en los que se deniegue el acceso a la jubilación parcial.
- Grupos de trabajo y sistemas de libranza aplicables al personal en situación de jubilación parcial.
- Contratación, en su caso, de trabajadores al 100% cuando existan trabajadores relevistas al 85%.

**3.2.25.** Durante la vigencia del presente convenio colectivo, la contratación de trabajadores relevistas será al 100% de la jornada laboral en cómputo anual.

**3.2.26.** Se mantienen en vigor los acuerdos de la Comisión Mixta de Seguimiento de la Jubilación Parcial de fecha 14 de Mayo de 2004, sobre regulación de la jubilación parcial.

#### **4. RETRIBUCIONES.**

Las retribuciones durante el año 2005 tendrán las cuantías indicadas en los puntos 4.1. a 4.14. que se exponen a continuación.

##### **4.1. Remuneración Diaria.**

<b><u>CATEGORÍAS PROFESIONALES</u></b>	<b><u>SUELDO BASE EUROS</u></b>	
	<b><u>DIARIO</u></b>	<b><u>MENSUAL</u></b>
<b><u>GRUPO I</u></b>		
<b><u>PERSONAL SUPERIOR Y TECNICO</u></b>		
<b><u>Subgrupo A</u></b>		
<b><u>Titulados Superiores</u></b>		
Jefe de División	67,29	2.018,70
Jefe de Servicio	60,85	1.825,50
Titulado Superior	56,87	1.706,10
<b><u>Subgrupo B</u></b>		
<b><u>Otros Titulados</u></b>		
Ingeniero Técnico Principal	52,89	1.586,70
Arquitecto Técnico Principal	52,89	1.586,70
Ayudante Técnico Principal	52,89	1.586,70
Ingeniero Técnico	50,72	1.521,60
Arquitecto Técnico	50,72	1.521,60
Ayudante Técnico	50,72	1.521,60
Ayudante Técnico Sanitario	48,71	1.461,30
<b><u>Subgrupo C</u></b>		
<b><u>No Titulados</u></b>		
Auxiliar Técnico	45,01	1.350,30
Maestro de Taller	45,01	1.350,30
Contramaestre	42,93	1.287,90
Especialista Técnico	40,59	1.217,70
<b><u>Subgrupo D</u></b>		
<b><u>Personal Informático</u></b>		
Analista	48,15	1.444,50
Programador	46,07	1.382,10
Programador Ayudante	45,53	1.365,90
Técnico de Redes Locales	45,53	1.365,90
Operador de Ordenadores	45,01	1.350,30
Especialista Informático	43,46	1.303,80
<b><u>GRUPO II</u></b>		
<b><u>PERSONAL ADMINISTRATIVO</u></b>		
<b><u>Subgrupo A</u></b>		
Jefe de Sección	48,15	1.444,50
Jefe de Negociado	46,07	1.382,10
Oficial Administrativo	43,46	1.303,80
Auxiliar Administrativo	41,39	1.241,70

<b>CATEGORÍAS PROFESIONALES</b>	<b>SUELDO BASE EUROS</b>	
	<b>DIARIO</b>	<b>MENSUAL</b>
<b>GRUPO III</b>		
<b>PERSONAL DE MOVIMIENTO</b>		
<b>Subgrupo A (Clase primera)</b>		
<b>Jefes:</b>		
Inspector Principal	46,59	1.397,70
Jefe de Estación	43,46	1.303,80
Subjefe de Estación	42,41	1.272,30
Inspector	41,92	1.257,60
<b>Subgrupo A (Clase segunda)</b>		
<b>Agentes:</b>		
Conductor de Autobuses	41,39	1.241,70
Conductor Aux. de Estación	41,39	1.241,70
Auxiliar de Movimiento	40,35	1.210,50
<b>Subgrupo B (Agencia de Recaudación)</b>		
Encargado de Agencia	41,92	1.257,60
Agente de Recaudación	41,39	1.241,70
<b>GRUPO IV</b>		
<b>OPERARIOS EN GENERAL</b>		
<b>Subgrupo A (Talleres y Servicios)</b>		
Jefe de Equipo	41,92	1.257,60
Oficial de Taller	41,39	1.241,70
Capataz	40,87	1.226,10
Conductor de Servicio	40,87	1.226,10
Oficial de 2ª (a extinguir)	40,87	1.226,10
Oficial Reprografía	40,87	1.226,10
Oficial Ayudante	40,59	1.217,70
Oficial de 3ª (a extinguir)	40,35	1.210,50
Ayudante Reprografía	40,35	1.210,50
Especialista	39,81	1.194,30
<b>Subgrupo B (Almacenes)</b>		
Encargado General de Almacén	43,46	1.303,80
Encargado de Almacén	41,92	1.257,60
Oficial de Almacén	41,39	1.241,70
<b>GRUPO V</b>		
<b>PERSONAL DEL S.A.C.E.</b>		
<b>Subgrupo A</b>		
<b>Jefes:</b>		
Jefe de Área	43,46	1.303,80
Jefe de Operaciones	43,46	1.303,80
Subjefe de Área	42,41	1.272,30
Inspector del S.A.C.E.	41,92	1.257,60
<b>Subgrupo B</b>		
Controlador de Carril Bus	40,35	1.210,50
Agente Administrativo	40,35	1.210,50
Auxiliar del SACE	40,35	1.210,50

**GRUPO VI****SUBALTERNOS Y OTROS OPERARIOS**

Conserje de Primera	42,41	1.272,30
Conserje de Segunda	40,87	1.226,10
Agente Auxiliar	40,35	1.210,50
Operario Ayudante	40,35	1.210,50
Agente Especialista	40,35	1.210,50
Telefonista	39,81	1.194,30
Ordenanzas (a extinguir)	39,81	1.194,30
Limpiador/a	39,81	1.194,30

**4.2. Antigüedad.** Por el concepto de antigüedad se abonarán mensualmente 15,81 euros por cada uno de los cinco primeros años de servicio activo en la Empresa y 10,11 euros por cada uno de los restantes años de servicio. Estas cantidades serán iguales para todas las categorías y, en caso de que el sistema de antigüedad establecido hasta el día 31 de Diciembre de 1977 (porcentaje sobre el salario base existente en dicha fecha), resulte más ventajoso para el trabajador que haya ingresado con anterioridad a dicha fecha, se aplicará este procedimiento, considerándose a estos efectos el salario base de 1977, que sirve para el cálculo individualizado de la antigüedad, incrementado en el 348,95 por 100.

### **4.3. Pagas extraordinarias.**

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

- Sueldo base.
- Antigüedad.

A los anteriores conceptos de Sueldo Base y Antigüedad, se añadirá el importe equivalente al 25% de la Prima de Actividad y del Complemento de Destino, aplicándose dicho porcentaje al cociente que resulte de dividir entre seis la totalidad del importe percibido por dichos conceptos -Prima de Actividad y Complemento de Destino- durante el período de devengo de cada paga extraordinaria.

A partir de la Paga Extraordinaria de Junio de 2006 el importe a acreditar por los conceptos de Prima de Actividad y Complementos de Destino será equivalente al 50% de estos conceptos en los términos regulados en el párrafo anterior.

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

hubiera dado tal situación. En caso de accidente laboral se computará, a estos efectos, el 100% de lo que hubiera correspondido percibir por los conceptos de Prima de Actividad y Complemento de Destino durante el período de baja, en el supuesto de que ésta no se hubiera producido.

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

- El primero, desde el 20 de Noviembre al día 19 de Mayo.
- El segundo, desde el día 20 de Mayo al día 19 de Noviembre.

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

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

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

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

**CUANTÍA.** Su importe ascenderá durante el primer año de vigencia del Convenio a la cantidad de 1.222,74 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 17 de febrero del año anterior a aquél en que se cobra y devenga, y el día 16 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 17 de Febrero 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 16 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 17 de Febrero y el día del cobro de la Paga de Marzo, se les liquidará ésta completa y además la cantidad que resulte por aplicación del segundo párrafo del apartado a).

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

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

A todo el personal que trabaje en domingo, se le abonará un plus de 17 euros. Para los años 2006 y 2007 los importes a acreditar por este concepto serán de 18 y 19 euros, respectivamente.

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

A partir del uno de julio de 2005 se abonará un plus de 3 euros a todo el personal que trabaje en sábado. Para los años 2006 y 2007 los importes a acreditar por este concepto serán de 4 y 5 euros, respectivamente.

#### **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 a los sistemas de libranza de mayor implantación en cada colectivo.

##### **4.5.1. Prima de Actividad del Personal del Servicio de Movimiento.**

La cuantía diaria está calculada para 246,5 días trabajados al año, incluidos los que le hubiera correspondido trabajar en vacaciones.

<b><u>CATEGORÍAS PROFESIONALES</u></b>	<b>EUROS</b>	
	<b><u>PRIMA ANUAL</u></b>	<b><u>PRIMA POR DÍA TRABAJADO</u></b>
Inspector Principal	1.804,38	7,32
Jefe de Estación	1.740,29	7,06
Subjefe de Estación	1.690,99	6,86
Inspector	1.639,23	6,65
Conductor de Autobuses	1.589,93	6,45
Cond. Aux. de Estación	1.434,63	5,82
Auxiliar de Movimiento	968,75	3,93
Encargado Ag. Recaudación	1.639,23	6,65
Agente de Recaudación	1.373,01	5,57

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

La cuantía diaria está calculada para 246,5 días trabajados al año, incluidos los que le hubiera correspondido trabajar en vacaciones.

<b><u>CATEGORÍAS PROFESIONALES</u></b>	<b>EUROS</b>	
	<b><u>PRIMA ANUAL</u></b>	<b><u>PRIMA POR DÍA TRABAJADO</u></b>
Maestro de Taller	1.755,08	7,12
Contramaestre	1.700,85	6,90
Jefe de Equipo	1.639,23	6,65
Oficial de Taller	1.373,01	5,57
Oficial Ayudante	1.217,71	4,94
Capataz	1.138,83	4,62
Oficial de 2ª (a extinguir)	1.138,83	4,62
Oficial de Reprografía	1.138,83	4,62
Oficial 3ª (a extinguir)	1.131,44	4,59
Ayudante de Reprografía	1.057,49	4,29
Especialista de Talleres y Almacén	1.008,19	4,09
Encargado Gral. de Almacén	1.560,35	6,33
Encargado de Almacén	1.486,40	6,03
Oficial de Almacén	1.373,01	5,57
Conductor de Servicio	1.262,08	5,12
Ayudante Técnico Sanitario	1.340,96	5,44

#### **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.

<b><u>CATEGORÍAS PROFESIONALES</u></b>	<b>EUROS</b>	
	<b><u>PRIMA ANUAL</u></b>	<b><u>PRIMA POR DÍA TRABAJADO</u></b>
Jefe de Sección	1.529,18	6,28
Jefe de Negociado	1.470,74	6,04
Oficial Administrativo	1.402,56	5,76
Auxiliar Administrativo	1.224,81	5,03
Analista	1.414,74	5,81
Programador	1.346,56	5,53
Programador Ayudante	1.324,64	5,44
Técnico de Redes Locales	1.324,64	5,44
Operador de Ordenadores	1.302,73	5,35
Especialista Informático	1.285,68	5,28
Auxiliar Técnico	1.263,77	5,19
Especialista Técnico	1.219,94	5,01

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

La cuantía diaria está calculada para 246,5 días trabajados al año, incluidos los que le hubiera correspondido trabajar en vacaciones.

<b><u>CATEGORÍAS PROFESIONALES</u></b>	<b>EUROS</b>	
	<b><u>ANUAL</u></b>	<b><u>PRIMA POR DÍA TRABAJADO</u></b>
Jefe de Área	1.740,29	7,06
Jefe de Operaciones	1.740,29	7,06
Subjefe de Área	1.693,46	6,87
Inspector del SACE	1.639,23	6,65
Controlador de Carril Bus	1.217,71	4,94
Agente Administrativo	1.217,71	4,94
Auxiliar del SACE	1.217,71	4,94

#### **4.5.5. Primas de Actividad del Personal Subalterno y otros Operarios.**

La cuantía diaria está calculada para 246,5 días trabajados al año, incluidos los que le hubiera correspondido trabajar en vacaciones.

<b><u>CATEGORÍAS PROFESIONALES</u></b>	<b>EUROS</b>	
	<b><u>PRIMA ANUAL</u></b>	<b><u>PRIMA POR DÍA TRABAJADO</u></b>
Conserje de 1ª	1.242,36	5,04
Conserje de 2ª	1.025,44	4,16
Agente Auxiliar	1.114,18	4,52
Operario Ayudante	1.217,71	4,94
Agente Especialista	968,75	3,93
Telefonista	.215,25	4,93
Ordenanza (a extinguir)	1.010,65	4,10
Limpiador/a	936,70	3,80
Personal en otras misiones	966,28	3,92

**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 acreditará 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>Categoría</u>	<u>EUROS</u>	
	<u>Prima anual</u>	<u>Prima por día trabajado</u>
Conductor en misiones de Agente Único .....	2.292,45	9,30
Conductor en misiones de grúas y vehículos articulados .....	719,78	2,92
Ordenanza misión telefonista .....	263,76	1,07
<u>Auxiliares de Movimiento:</u>		
- En turno ayuda, caseta o centro Distribuidor.	399,33	1,62
- En Estación o Información.....	192,27	0,78

**4.6.1. Traslados de estación y cambio de prestación.** El personal de Conductores y Auxiliares de Movimiento que, con carácter eventual, sea trasladado a otra Estación percibirá la cantidad de 7,18 euros/día.

Al personal de Conductores y Auxiliares de Movimiento que con carácter eventual les sea cambiada su prestación en línea de mañana a tarde o a noche percibirá la cantidad de 5,78 euros/día.

Igualmente el personal del Grupo IV, subgrupos A y B que, con carácter eventual, sea trasladado a otro Depósito, percibirá la cantidad de 7,18 euros/día.

A efectos de este artículo no se considerará trasladados los efectuados dentro del complejo de Fuencarral.

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

<u>CATEGORÍA</u>	<u>Por día trabajado</u>
	<u>Euros</u>
Conductor-Agente Único .....	0,37
Auxiliar de Movimiento, en casetas. ....	0,99
Aux. Movimiento, en centro distribuidor.....	0,61
Agente de Recaudación .....	0,75
Pagadores de Caja .....	15,15

#### **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:

	<b><u>Euros./día</u></b>
Hasta una hora	2,80
Cada media hora más	1,15

Los importes a acreditar para los años 2006 y 2007 serán:

	<b><u>AÑO 2006</u></b>	<b><u>AÑO 2007</u></b>
<i>Hasta una hora .....</i>	<i>3,00 euros</i>	<i>3,20 euros</i>
<i>Cada media hora más .....</i>	<i>1,20 euros</i>	<i>1,25 euros</i>

**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:

	<b><u>Euros./día</u></b>
Hasta una hora	3,65
Cada media hora más	1,55

	<b><u>AÑO 2006</u></b>	<b><u>AÑO 2007</u></b>
<i>Hasta una hora .....</i>	<i>3,80 euros</i>	<i>4,00 euros</i>
<i>Cada media hora más .....</i>	<i>1,65 euros</i>	<i>1,75 euros</i>

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 1,26 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.

<b><u>CATEGORÍA</u></b>	<b><u>IMPORTE EXCLUIDA ANTIGÜEDAD HORA EXTRA</u></b>	
	<b><u>ESTRUCTURALES</u></b>	<b><u>NO ESTRUCTURALES</u></b>
Auxiliar Técnico	12,52	11,38
Especialista Técnico	9,45	8,59
Maestro de Taller	12,52	11,38
Contramaestre	11,50	10,45
Analista	14,05	12,77
Programador	13,01	11,83
Programador Ayudante	12,76	11,60
Técnico de Redes Locales	12,76	11,60
Operador de Ordenador	12,52	11,38
Especialista Informático	11,81	10,74
Jefe de Sección	14,05	12,77
Jefe de Negociado	13,01	11,83
Oficial Administrativo	11,81	10,74
<u>Auxiliar Administrativo</u>	<u>10,73</u>	<u>9,75</u>
Inspector Principal	11,91	10,83
Jefe de Estación	10,66	9,69
Subjefe de Estación	10,24	9,31
Inspector	9,98	9,07
Conductor de autobús	9,78	8,89
Conductor Auxiliar de Estación	9,78	8,89
Auxiliar de Movimiento	9,32	8,47
Encargado Agencia de Recaudación	9,98	9,07
<u>Agente de Recaudación</u>	<u>9,78</u>	<u>8,89</u>
Jefe de Equipo	9,98	9,07
Oficial de Taller	9,78	8,89
Oficial de 2ª (a extinguir)	9,60	8,73
Oficial de Reprografía	9,60	8,73
Oficial Ayudante	9,45	8,59
Oficial de 3ª (a extinguir)	9,32	8,47
Ayudante de Reprografía	9,32	8,47
Capataz	9,60	8,73
Conductor de Servicio	9,60	8,73
<u>Especialista</u>	<u>9,09</u>	<u>8,26</u>
Encargado General de Almacén	10,59	9,63

Encargado de Almacén	9,91	9,01
<u>Oficial de Almacén</u>	<u>9,60</u>	<u>8,73</u>
Jefe de Área	10,66	9,69
Jefe de Operaciones	10,66	9,69
Subjefe de Área	10,24	9,31
Inspector del S.A.C.E.	9,98	9,07
Controlador de Carril bus	9,32	8,47
Agente Administrativo	9,32	8,47
<u>Auxiliar del S.A.C.E.</u>	<u>9,32</u>	<u>8,47</u>
Conserje de 1ª	10,15	9,23
Conserje de 2ª	9,43	8,57
Agente Auxiliar	9,32	8,47
Operario Ayudante	9,32	8,47
Agente Especialista	9,32	8,47
Ordenanza (a extinguir) y Telefonista	9,09	8,26
Limpiador/a	9,09	8,26

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

<u>CATEGORÍA</u>	POR CADA AÑO ANTIGÜEDAD HASTA CINCO	POR CADA AÑO ANTIGÜEDAD QUE EXCEDA DE CINCO
	<u>EUROS/HORA EXTRA</u>	<u>EUROS/HORA EXTRA</u>
Grupos I y II	0,24	0,13
Resto de grupos	0,21	0,12

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

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

Así mismo tendrán el carácter de estructurales aquellas otras que se determinen por la Comisión Paritaria 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 una retribución específica a partir del 1 de Julio de 2005, tal y como se establece en el vigente convenio y se computarán junto al resto de horas extraordinarias que puedan realizarse teniendo como límite máximo en el conjunto de ambas el de las ochenta horas anuales por trabajador fijadas en el art. 35, nº 2 del Estatuto de los Trabajadores.

**4.11. Plus de Mando.** Al personal de Jefes y Encargados que tengan, además de personal a sus órdenes, la responsabilidad funcional del grupo laboral, se le abonará por dicho concepto 1.133,90 euros anuales, equivalentes a 4,60 euros, por día trabajado, en las mismas condiciones que la actual prima de actividad.

Los importes a acreditar para los años 2006 y 2007 serán respectivamente de 1.207,85 euros y 1.281,80 euros, equivalentes a 4,90 y 5,20 euros por día trabajado.

**4.12. Fiestas Abonables.**

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

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

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

d) En el caso de que en un día de fiesta abonable, por la Empresa deba señalarse día libre forzoso al personal sin servicio asignado dicho día como consecuencia del menor servicio a prestar, se publicarán las correspondientes relaciones definitivas de dicho personal con una antelación mínima de cinco días.

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

#### **4.13. DÍAS LIBRES ADICIONALES.**

**4.13.1. Libres adicionales por acumulación de minutos.-** De acuerdo con la regulación establecida de días libres adicionales por acumulación de minutos, para el personal de conductores en línea y en el caso de que los días libres adicionales generados por acumulación de minutos no sean disfrutados por el trabajador, la Empresa le abonará por este concepto la cantidad de 87,57 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 84,07 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.

**4.14. Plus de Nocturnidad.** La jornada nocturna estará comprendida entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente.

La cuantía adicional a acreditar por las horas nocturnas trabajadas para todas las categorías será de 1,80 euros/hora.

Los importes a acreditar para los años 2006 y 2007 serán, respectivamente, de 1,90 y 2,00 euros/hora.

**4.15. Prima por turnicidad.** El personal de conductores en línea, que preste sus servicios como corretornos de estación, que no tengan el servicio programado y roten en los distintos turnos, percibirán una prima de 0,66 euros, por día realmente trabajado en dicha situación.

**4.16. Plus de conducción SACE.** Aquellos trabajadores que además de realizar las funciones de vigilancia de carril bus, hayan sido designados por la Empresa como disponibles para la conducción del vehículo que se les asigne, percibirán un plus por importe de 2,89 euros por cada día realmente trabajado.

**4.17. Complemento por mejora del absentismo.** A partir del año 2007, en la nómina correspondiente al mes de Septiembre se abonará a todos los trabajadores, con el mismo tratamiento en cuanto a los días trabajados que el utilizado para el cálculo de las pagas extraordinarias de Junio y Diciembre, un complemento por mejora del absentismo por importe de 120 euros, de los cuales 100 euros tendrán el carácter de retribución fija y que se abonarán en todos los casos y 20 euros el carácter de retribución variable, percibiéndose ese importe sólo en el caso de que el índice total de absentismo medio de la Empresa para el periodo comprendido entre Agosto 2006-Agosto 2007 no supere el índice que determine la Comisión Paritaria.

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

**4.18. Períodos de Liquidación de la Nómina Mensual.** El período de liquidación de todos los conceptos retributivos de cada nómina mensual comprenderá desde el día veinte del mes anterior al día diecinueve del mes a que corresponda la nómina, a excepción del personal de los Grupos I y II que tendrá como período de liquidación el mes natural.

## **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:

- **Jornada laboral anual para los años 2005 y 2006.**

- **Para Grupos I y II.**

Para el personal de los Grupos I y II, la duración de la jornada laboral ordinaria será de treinta y seis horas semanales de tiempo efectivo de trabajo, con el sistema de libranza y jornada diaria media que en otro apartado se indica.

- **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 1.687,50 horas ordinarias de trabajo efectivo, a excepción del personal de las categorías profesionales de Oficial de Reprografía, Ayudante de Reprografía, Telefonistas, Limpiador/as al que afectará la jornada laboral establecida para los Grupos I y II.

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

- **Jornada laboral anual para el año 2007.**

- **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- a partir del 1 de enero de 2007 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/a al que afectará la jornada laboral establecida para los Grupos I y II.

La reducción de tres días y medio de la jornada anual fijada para el año 2007 se llevará a efectos mediante las modificaciones en los periodos de descanso que se establezcan en las distintas Comisiones de Área.

Para el colectivo de conductores con servicio en línea, la reducción de jornada pactada a partir del 1 de enero de 2007 entrará en vigor coincidiendo con el inicio del nuevo ciclo de libranza, aplicándose dicha reducción incrementando el número de días libres en cómputo anual, pasando a disfrutar de un nuevo sistema de libranza en el que se incluyan 31 días libres en cada ciclo de 15 semanas, con 7 sábados y 9 domingos.

**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, Telefonista y Limpiador/a librarán los días 24 y 31 de diciembre, salvo en aquellos supuestos en los que por necesidades del servicio tenga que trabajar en los referidos días, en cuyo caso librarán en otra fecha. En los años en los que dichos días coincidan con sábado o domingo, el cincuenta por ciento de la plantilla de esos grupos librarán el día laborable anterior y el otro cincuenta por ciento en el día laborable posterior, manteniéndose el resto de condiciones respecto de la prestación del servicio.

**5.2.2. Servicio de Movimiento.**

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

- a)** Personal que librará diez días en cada periodo de cinco semanas según la siguiente rotación:

Primera semana	:	Lunes y Martes
Segunda semana	:	Miércoles y Jueves
Tercera semana	:	Viernes, Sábado y Domingo
Cuarta semana	:	Sábado y Domingo
Quinta semana	:	Domingo

El personal encuadrado en este sistema de libranza estará distribuido en cinco grupos diferentes, el primero de los cuales comenzará su ciclo de libranza en Lunes-Martes, el segundo grupo comenzará su ciclo de libranza en Miércoles-Jueves y así sucesivamente.

El personal de corretornos de línea 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.

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.

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

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 períodos, 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 las categorías dependientes del Servicio de Movimiento, excluidos los conductores con servicio en línea, serán los siguientes:

- a) El personal de Taller de Máquinas con servicio en los Talleres de Máquinas librarán cinco días en tres semanas, librando todos los domingos y dos sábados de cada tres, siendo su jornada media diaria de siete horas .
- b) 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.
- c) 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 18 de Diciembre de 2000.

### **5.2.3. Servicio de Talleres y Almacenes.**

Los sistemas de libranza en el Servicio de Talleres y Almacenes serán los siguientes:

#### **a) Taller General y Almacén General.**

Este personal disfrutará de dos libres fijos por semana en Sábados y Domingos.

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

**b) Talleres Depósitos de Autobuses y Almacenes Auxiliares.**

Este personal, dentro de un ciclo de veinticinco semanas, librará en Sábados y Domingos en veinte semanas y rotativamente de Lunes a Viernes en las otras cinco, según el siguiente ciclo:

1ª a 4ª	Semana:	Sábado – Domingo
5ª	Semana:	Lunes – Martes
6ª a 9ª	Semana:	Sábado – Domingo
10ª	Semana:	Martes - Miércoles
11ª a 14ª	Semana:	Sábado – Domingo
15ª	Semana:	Miércoles – Jueves
16ª a 19ª	Semana:	Sábado – Domingo
20ª	Semana:	Jueves – Viernes
21ª a 24ª	Semana:	Sábado – Domingo
25ª	Semana:	Lunes – Viernes

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

**c) Avituallamiento y Limpieza (Depósitos).**

El personal adscrito a Avituallamiento y Limpieza del turno de tarde/noche en los Depósitos, tanto a jornada completa como con jornada de cuatro horas diarias dentro de un ciclo de diez semanas, librará en Sábado y Domingo en cinco semanas y rotativamente de Lunes a Viernes en las otras cinco de acuerdo con el siguiente ciclo:

1ª	Semana:	Sábado – Domingo
2ª	Semana:	Lunes – Martes
3ª	Semana:	Sábado – Domingo
4ª	Semana:	Martes – Miércoles
5ª	Semana:	Sábado – Domingo
6ª	Semana:	Miércoles – Jueves
7ª	Semana:	Sábado – Domingo
8ª	Semana:	Jueves - Viernes
9ª	Semana:	Sábado - Domingo
10ª	Semana:	Lunes – Viernes

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

**d)** El personal de Instalaciones y Servicios librará dos días fijos en semana, Sábado y Domingo.

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

**e)** El personal de Grúas y servicio en calle tendrá un sistema de libranza igual al del personal de conductores en línea.

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

**f)** Horarios de los turnos de trabajo del Personal de Depósitos y Almacenes Auxiliares.

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

TURNO		HORARIO DE ENTRADA	HORARIO DE SALIDA
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.

Los horarios del turno de tarde noche del personal adscrito a Avituallamiento y Limpieza en los Depósitos en jornada reducida de

cuatro horas diarias, estarán comprendidos entre las 18 h. 30 minutos y la 1 h. 30 minutos.

Los horarios del turno de tarde noche entre los que rotará exclusivamente el personal a jornada completa adscrito a avituallamiento y limpieza en los Depósitos serán:

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

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

- **Turno Mixto.** Durante la vigencia del presente convenio colectivo el turno mixto tendrá el siguiente horario:

De Lunes a Viernes: de 09 h. 00 m. a 13 h. 30 m. y de 15 h. 30 m. a 18 h. 30 m.

Sábados y Domingos: De 07 h. 30 m. a 15 h. 00 m.

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

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

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

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

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

**- Taller General**

Turno 1	De 06 h. 45 m.	a	14 h. 15 m.
Turno 2	De 14 h. 30 m.	a	22 h. 00 m.
Turno 3	De 13 h. 30 m.	a	21 h. 00 m.
Turno 4	De 05 h. 00 m.	A	12 h. 30 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 (S.A.C.E.)**

Para la aplicación del cómputo anual de 1.687,50 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 2004 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 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 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 1.687,50 horas ordinarias de trabajo efectivo, se adecuará, de acuerdo con el Comité de Empresa, dicha jornada en cuanto a sistemas de libranza y duración media de la jornada diaria.

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

**5.3.1.** El descanso en las jornadas continuadas al que se refiere el artículo 34.4 del E.T., tendrá una duración de QUINCE MINUTOS, que serán considerados tiempo efectivo de trabajo, en tanto la duración máxima de la jornada de trabajo sea de 1.687,50 horas anuales o de treinta y seis horas semanales, según los respectivos grupos.

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 cinco 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 11.250 minutos.

Los turnos de trabajo de personal de conducción en línea con una interrupción superior a quince minutos -turno partido- tendrá 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 de dicho descanso.

### **5.4. Días Libres Adicionales por Acumulación de Minutos.**

**5.4.1.** Con objeto de no sobrepasar en ningún caso el tope de 11.250 minutos de tiempo efectivo de trabajo en cómputo periodificado de cinco 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 cuarenta y cinco minutos realizados sobre la duración teórica de la jornada media diaria en cada caso y dentro del cómputo periodificado de cinco semanas, serán compensados con un día de libre adicional para cualquier sistema de libranza de los actualmente vigentes para el personal de conductores en línea, con la siguiente normativa:

- a)** La duración máxima del turno diario será de siete horas cuarenta minutos excluido el tiempo de descanso preceptivo.
- b)** No se acumularán minutos cuando un turno llegue a un punto prefijado apto para el relevo habiendo alcanzado la duración teórica media del turno, excluido el tiempo de descanso, salvo para efectuar el relevo en la cabecera de la línea siguiente.
- 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, y en días laborables hasta un 1,5% de la plantilla de cada estación. 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 ó los días libres adicionales generados, la Empresa le abonará por este concepto, la cantidad fijada en Convenio por día libre adicional no disfrutado, cantidad ésta que expresamente se conviene como tanto alzado y comprensivo de todos los conceptos retributivos correspondientes.
- g)** En los turnos y en el caso de que el cómputo semanal de su tiempo efectivo de trabajo presentase defecto sobre el tiempo medio teórico semanal de trabajo, excluidos los preceptivos descansos, no será tenido en cuenta dicho defecto a los efectos de su acumulación en el cómputo periodificado.

- h) Atendidas las circunstancias de cada caso y previa solicitud, se autorizará el cambio de disfrute de libre adicional con otro libre, sin que ello afecte al importe de las primas y complementos económicos asociados al libre adicional.

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

## **5.5. PERMISOS Y EXCEDENCIAS.**

### **5.5.1. Permisos Retribuidos.**

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

- a) Por tiempo de quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Durante dos días, que podrán 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, o de enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijo, padre o madre, nietos, abuelos, hermanos, padrastros y cuñados de uno u otro cónyuge. A estos efectos quedará equiparado al cónyuge, el compañero/a, cuya convivencia continuada y estable quede acreditada documentalmente.
- c) Por tiempo de hasta dos días al año, en el caso de fallecimiento de hermanastros, tíos carnales e hijos políticos o por matrimonio de hijos, ampliándose un día más por desplazamiento, cada 200 kilómetros de distancia.
- d) Durante un día por traslado de su domicilio habitual.

- e) 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.

- f) 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.
- g) 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 46,35 euros.
- h) 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.
- i) 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.

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.

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

#### **5.5.2. Permisos sin Retribución.**

- a) Todo el personal podrá solicitar 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. El número total de permisos a conceder no podrá exceder del tres por ciento de la plantilla en cada categoría y dependencia.

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

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

- b) Todo trabajador de la Empresa podrá faltar al servicio hasta un máximo de tres veces al año sin ser objeto de sanción disciplinaria, siempre que anteriormente preavise a sus superiores con un mínimo de veinticuatro horas de antelación, y que el número de peticiones no exceda en ese día, de diez por departamento.

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. Excedencias.**

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

El trabajador excedente conserva solo 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.

En este caso, y para el personal de Conductores de nuevo ingreso, el grupo en que disfrutará dicha vacación en este primer año, vendrá fijado por sorteo, que se realizará en el momento del ingreso, respetándose en todo caso lo establecido en el apartado 6.9 del presente Convenio, dando cuenta de todo ello al Comité de Empresa.

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.

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

**6.5.** Dentro del período continuado de treinta días naturales de vacación anual, se considerarán incluidos el número de días libres que de haber trabajado le hubiesen correspondido por el sistema de libranza aplicable.

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.

<b><u>SISTEMA DE LIBRANZA</u></b>	<b><u>NUMERO MEDIO DE LIBRES EN EL MES DE VACACIONES</u></b>
10 libres en 5 semanas	OCHO Y MEDIO
3 libres en 2 semanas	SEIS
2 libres por semana	OCHO Y MEDIO
14 libres en 8 semanas	SIETE Y MEDIO
5 libres en 3 semanas	SIETE

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.

**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.** Si durante el período de vacaciones cualquier trabajador sufriera internamiento clínico con o sin intervención quirúrgica, habiendo entregado en el plazo de tres días del comienzo de esta situación el justificante de dicho internamiento, no se computarán a efectos de vacación los días que hubiera permanecido en la clínica.

En el supuesto anterior, las vacaciones correspondientes a los días de interrupción no computados, se disfrutarán una vez producido el alta médica y cuando las necesidades del servicio lo permitan aunque el período supere la fecha del 31 de Diciembre.

**6.8.** En todo caso las vacaciones son anuales, caducando irremisiblemente cada año el derecho al disfrute de las que no se hayan disfrutado.

Teniendo en cuenta los sistemas de programación de vacaciones en la Empresa, en aquellos casos en que se inicie un proceso de Incapacidad Temporal (enfermedad o accidente) durante el último cuatrimestre impidiendo el disfrute de las vacaciones programadas para los últimos meses del año, excepcionalmente podrán disfrutarse dichas vacaciones durante el siguiente año, una vez finalizada la situación de Incapacidad Temporal.

#### **6.9. Períodos de Disfrute de la Vacación Anual.**

##### **A) Servicio de Movimiento**

- Para el disfrute de la vacación anual del personal de Movimiento, los turnos de vacación se asignarán mediante sorteo que se realizará al menos dos meses antes del comienzo del primer grupo.
- El disfrute del período completo de la vacación anual del personal de conductores en línea será durante los meses de Abril, Mayo, Junio, Julio, Agosto, Septiembre, Octubre, Diciembre y la primera quincena de Enero.
- Para otros grupos profesionales con distribución de la vacación similar a la del personal de conductores en línea se aplicarán, de acuerdo con el Comité de Empresa, sistemas equivalentes, concentrando el disfrute de la vacación preferentemente en meses de verano.
- El personal de conductores en línea podrá permutar, entre si, períodos de 15 días seguidos de su vacación en las mismas condiciones en las que se efectúan actualmente los cambios de vacación completa.
- La Empresa podrá ofrecer a la plantilla de conductores con servicio en línea el disfrute de la vacación anual reglamentaria durante los meses de

enero, febrero, marzo y noviembre de cada año, en las condiciones que se determinen por aquella y que podrán ser aceptadas o no voluntariamente por los trabajadores informando previamente de dichas condiciones a la Comisión Paritaria, y concederlas en función de las peticiones recibidas así como de su distribución en los meses citados.

## **B) Personal de Talleres y Almacenes**

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

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

<u>Turno de vacación</u>	<u>% máximo de la plantilla de personal en vacación</u>
Del 15 de Junio al 14 de Julio	10
Del 15 de Julio al 13 de Agosto	20
Del 14 de Agosto al 12 de Septiembre	20
Del 1 al 30 de Julio	10
Del 1 al 30 de Agosto	20
Del 1 al 30 de Septiembre	10

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

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

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

- Un 50% en Agosto
- El 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) Restantes Servicios**

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

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

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

## **7. DISPOSICIONES SOCIOPROFESIONALES.**

### **7.1. Vacaciones.**

Aquellos trabajadores que disfruten las vacaciones anuales en los grupos que comiencen durante el período comprendido entre el día quince de Septiembre y el día uno de Junio, ambos inclusive, percibirán una compensación económica de 266,08 euros; importe que corresponderá a un período de vacaciones de treinta días, prorrateándose proporcionalmente en el caso de que el período sea menor.

### **7.2. Relevos en Cabecera de Línea y Minutos Acumulados.**

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

### **7.3. Días 24 y 31 de Diciembre.**

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

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

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

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

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

Todo el personal que preste servicio desde las 22 horas a las 6 horas del día siguiente, percibirá una compensación adicional de 75 euros, en ambos días en proporción al tiempo trabajado entre las 22 y las 6 horas. Quienes trabajen el día 24 ó el día 31 de Diciembre en jornada nocturna serán compensados, además, con un día libre adicional siempre que realicen al menos cuatro horas y media de su turno. La opción del disfrute o abono de dichos días la ejercerá el trabajador.

Los importes a acreditar por este concepto para los años 2006 y 2007 serán de 90 y 100 euros, respectivamente.

#### **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. Servicios en Cabeceras.**

Continuando con la política de instalar servicios en la vía pública, próximos a las cabeceras de líneas, para ser utilizados por el personal de esta Empresa, se adquiere el compromiso de que en el plazo de un año a partir de la fecha de la firma del convenio se instalarán 10 aseos más, ampliables hasta un total de 15 si se pueden conseguir las licencias y permisos necesarios así como la realización de las obras que su instalación exija, manteniéndose en paralelo las soluciones alternativas en aquellas cabeceras de línea que no dispongan de aseos de forma que queden cubiertas las necesidades de aseos para todo el personal con servicio en calle.

### **7.7. Complemento para Calzado.**

La Empresa abonará a los trabajadores adscritos a la actividad de control y vigilancia de carril bus con servicio en ruta, la cantidad de 15,03 euros, con carácter anual, en concepto de ayuda para zapatos de color negro, de utilización en la jornada laboral.

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

### **7.8. Uniforme de Controladores de Carril-bus.**

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

### **7.9. Finiquitos.**

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

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

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

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

### **7.11. Premio a la Seguridad en la Conducción.**

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo el Premio a la Seguridad en la Conducción se concederá a todos aquellos conductores de autobús del Servicio de Movimiento 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):

- No haber tenido colisión considerada imputable o no a su actuación durante un período de 365 días seguidos en el año natural (de 1 de Enero a 31 de Diciembre).
- Haber realizado durante el año natural un mínimo de 220 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 220 jornadas de trabajo. A estos efectos, los días libres adicionales generados por acumulación de minutos, a tenor de lo establecido en el punto 5.4. del presente Convenio, serán computados para alcanzar las referidas 220 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.

El importe del premio anual a la seguridad en la conducción será de 103 euros .

Para primar la consecutividad en la obtención del premio se abonarán 67,98 euros, adicionales por cada consecutividad conseguida en años naturales.

Para los años 2005, 2006 y 2007 y con el fin de estimular la reducción de la siniestralidad con daños personales durante la prestación del servicio en calle, se crea un premio anual adicional de 77,25 euros, que lo percibirán aquellos conductores que, cumpliendo los requisitos establecidos para la obtención del premio a la seguridad en la conducción -prestaciones efectivas y no haber sido sancionado con carácter firme por falta laboral grave o muy grave-, no hayan tenido en el desarrollo de su actividad y durante el año natural de que se trate, ningún accidentado por cualquier causa (ni en el interior ni el exterior del vehículo) y como máximo hayan tenido una colisión en dicho año.

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

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 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.

#### **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 y resulte desfavorable para el trabajador.

#### **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 2006 tenga elaborada la recopilación de los preceptos vigentes de convenios anteriores, instrucciones y demás normas internas.

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

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

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

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

#### **7.16. Plus por Conducción en Maniobras.**

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

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

Los operarios de talleres, con categoría distinta a la de conductor auxiliar o de conductor de servicio, que hayan superado el curso para realizar las maniobras a que se hace referencia en el párrafo anterior, percibirán un plus de realización de maniobras por importe de 1,11 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.**

Por la Empresa se habilitará una solución para que de forma gratuita el trabajador pueda realizar las consultas necesarias sobre el nombramiento o incidencias del servicio.

## **8. BENEFICIOS SOCIALES.**

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

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

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

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

- 1ª. El fondo destinado a estas atenciones se fija en hasta 480.809,68 euros, y los importes máximos de cada préstamo serán de 6.010,12 euros, cuando se destine a adquisición de vivienda, apartado a) con un plazo máximo de amortización de ocho años; de 1.502,53 euros, cuando vaya destinado a los gastos de escrituración de una vivienda adquirida, apartado b); y de 751,27 euros, cuando se solicite para otras atenciones, apartado c). En estos dos últimos casos, apartados b) y c), el plazo máximo de amortización será de dos años.
- 2ª. Cada préstamo devengará un interés del cuatro por cien anual, sin que estos intereses aumenten la dotación del fondo.

### **8.2. Ayuda de Estudios.**

La cuantía máxima de la ayuda personal para estudios universitarios será de 601 euros, conforme a las normas de aplicación vigentes

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

Antes del 31-12-2005 por la Comisión Paritaria se desarrollarán y revisarán las normas de aplicación vigentes, incorporándose como un nuevo criterio el de que para el cómputo de la retribución del trabajador solo se tendrá en cuenta la percibida por éste en la empresa y sin que dichas modificaciones supongan que se tenga que agotar la dotación prevista.

### **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, gratificación mensual 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 del Servicio de Movimiento, 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 General 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 General 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 General 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 General 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 General Gerencia resolviendo la reclamación solo cabrá la vía del arbitraje, regulada en el párrafo siguiente.

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

#### **8.4. Prestación por Incapacidad Temporal.**

##### **A) Por enfermedad común o accidente no laboral.**

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

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

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

Además, durante dicho período, la Empresa abonará una prestación especial complementaria diaria equivalente a la diferencia entre el importe anterior legalmente establecido para este período y el ochenta y cinco por ciento de la cuantía diaria del sueldo base y antigüedad en el mes anterior

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

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

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

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

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

Todo el personal en caso de enfermedad debe presentar en la Jefatura de la Estación, Depósito o Departamento a que pertenezca, el correspondiente parte de baja oficial expedido por el médico del INSALUD conforme a la legislación vigente, dentro del plazo de los tres días contados a partir de la expedición del parte de baja o de confirmación semanal. El parte médico de alta será presentado a la Empresa dentro de las veinticuatro horas hábiles siguientes a su expedición, para su traslado al INSS. La entrega de los partes mencionados podrá hacerse por el mismo interesado, por cualquier otra persona o por correo certificado.

En cualquier caso, todo agente cuya baja tenga una duración superior a treinta días pasará obligatoriamente por el Servicio de Prevención de Riesgos y Salud Laboral y, en todo caso, antes de ser dado de alta, a fin de proveerse, previo el oportuno

reconocimiento médico, del reglamentario volante de autorización médica para reintegrarse a su puesto de trabajo. Esta autorización se unirá al parte de alta del médico del INSALUD, presentando ambas en su Departamento para su reincorporación al puesto de trabajo.

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

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

**C) Cancelación de la prestación especial complementaria.**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

A partir de la firma del vigente Convenio Colectivo el seguro colectivo de vida y accidente para el personal en activo tendrá las siguientes coberturas.

- a) Fallecimiento o incapacidad permanente absoluta, 15.000 euros.
- b) Muerte por accidente, incluida la cobertura anterior, 30.000 euros.

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

Estas indemnizaciones sustituyen al auxilio por defunción.

A partir del 1 de enero de 2006, la cobertura de la contingencia por fallecimiento o incapacidad permanente absoluta será de 18.000 euros, y la de muerte por accidente, incluida la cobertura anterior, de 36.000 euros. A partir de 1 de enero de 2007 las coberturas indicadas serán de 21.000 euros para la contingencia por fallecimiento o incapacidad permanente absoluta y de 42.000 euros para la de muerte por accidente, incluida la cobertura anterior.

#### **8.6. Premio asociado a los Veinticinco años de Servicio.**

Todo trabajador que cumpla veinticinco años de antigüedad en la Empresa percibirá una gratificación, por una sola vez, de 180.30 euros.

#### **8.7. Conductores de nuevo ingreso.**

A partir del 1 de julio de 2005 y durante la vigencia del presente convenio Colectivo, a todo el personal aspirante a conductor de autobús en periodo de formación se le abonará una cantidad a tanto alzado de 450 euros, en el momento en el que cause alta como personal activo en la Empresa.

#### **8.8. Familiares discapacitados o minusválidos.**

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

#### **8.9. Parejas de hecho.**

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

#### **8.10. Protección a la maternidad.**

En relación con la protección a la maternidad, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y especialmente a lo establecido en la Ley 39/1999 de 5 de Noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

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

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

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

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

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

Considerando los argumentos de la empresa en relación con la I.P.T. regulada con anterioridad al presente Convenio Colectivo, en la que resultaba obligatorio para la

misma, el proporcionar un nuevo trabajo a jornada completa a todo trabajador que cayera en dicha situación de incapacidad en su profesión habitual, adquiriendo un total compromiso con la manifestación de la representación social, de mantener la capacidad de percibir las mismas prestaciones derivadas de la Seguridad Social, que tuvieran los trabajadores antes del reconocimiento de una Incapacidad Permanente Total, ambas partes acuerdan la siguiente nueva regulación.

A partir de la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo y con el carácter y en las condiciones que más adelante se señalan, los trabajadores a los que les sea reconocida una Incapacidad Permanente Total (IPT) para su profesión habitual, entendiendo por tal la profesión a la que el trabajador este adscrito cuando le sea reconocida tal Incapacidad Permanente, se les extinguirá el contrato de trabajo.

Simultáneamente a la extinción suscribirán con la Empresa un nuevo contrato de trabajo a tiempo parcial, con una jornada laboral equivalente al 50% de la jornada laboral ordinaria establecida en convenio para la nueva categoría a la que accedan y en un puesto de trabajo que sea compatible con las limitaciones físicas que padezcan.

La retribución que perciba el trabajador será la correspondiente a la nueva categoría laboral, jornada laboral y puesto de trabajo al que éste sea adscrito, salvo que, a la fecha de efectos de la IPT, tenga acreditada una antigüedad mínima de quince años en su anterior categoría laboral, en cuyo caso, continuará percibiendo el salario base correspondiente a dicha categoría y, el resto de emolumentos, los correspondientes a la nueva categoría, reconociéndosele la antigüedad que tuviera en la empresa a todos los efectos.

Con independencia de la nueva situación laboral a la que acceda el trabajador, éste podrá suscribir, en la fecha en la que legalmente proceda, un convenio especial con la Seguridad Social, cuya duración será el período que transcurra entre la fecha en la que el trabajador acceda a la situación de IPT y la fecha en la que éste cumpla la edad de 65 años, con el tope máximo de los quince años computables para el cálculo de la base reguladora para la pensión de jubilación.

El importe equivalente al coste estimado del convenio especial, y con carácter de indemnización, será satisfecho al trabajador a través de una compañía de seguros con carácter mensual desde la fecha en que pueda suscribir el convenio especial con la Seguridad Social en las condiciones anteriores. A tal fin la empresa suscribirá

con una compañía de seguros la póliza que mejor proceda para que sea dicha compañía la que abone al trabajador, o en caso de fallecimiento a sus herederos legales, las cantidades pendientes de abonar a aquel por el citado convenio especial. Para el caso de que el trabajador falleciera, antes de poder suscribir el convenio especial, la cuantía correspondiente a la totalidad del coste estimado, con sus correspondientes actualizaciones y con la duración pactada, se le entregará como pago único a sus herederos, con las regularizaciones que procedan como consecuencia del adelanto de dicho pago.

La base mensual de cotización inicial por convenio especial será la diferencia existente entre la cotización que proceda del cálculo de la nómina de la nueva categoría laboral y la base de cotización que resulte de dividir por doce la suma de las bases de cotización de los doce meses consecutivos anteriores al mes en el que el trabajador pasa a la nueva categoría laboral que le sea asignada tras el reconocimiento de la declaración de IPT.

El importe del convenio especial con la Seguridad Social establecido en el párrafo anterior se revalorizará a partir del año 2006 y hasta la fecha en la que el trabajador cumpla la edad de jubilación en un 3% anual.

No procederá el abono del importe correspondiente al Convenio especial con la Seguridad Social a los trabajadores que a la fecha de inicio del expediente de incapacidad no tengan acreditada una antigüedad efectiva en la empresa de al menos 5 años, salvo que la IPT, sea derivada de accidente de trabajo en cuyo caso no será exigida antigüedad alguna.

Los importes correspondientes al coste del Convenio especial que en cada caso resulten estarán sujetos, si procede, a las retenciones fiscales que establezca la legislación vigente.

- **Trabajadores con declaración de IPT y que tengan 55 años o más**

A partir de la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo los trabajadores a los que les sea reconocida una IPT y tengan una edad igual o superior a 55 años y renuncien a la suscripción de un contrato parcial en la Empresa acogidos a lo establecido en el presente artículo percibirán en concepto de indemnización, tras quedar extinguida su relación laboral con la Empresa, el importe del convenio especial con la Seguridad Social en la cantidad correspondiente para poder

mantener una base de cotización equivalente al 100% de la base de cotización por la que el trabajador haya cotizado en los doce meses anteriores a la baja.

La duración del convenio especial con la Seguridad Social, a los efectos del cálculo del importe del mismo, se iniciará a partir del mes siguiente al que finalice la obligación de cotizar por parte de la Empresa o, en su caso por el INEM, y finalizará como máximo en la fecha en la que el trabajador cumpla la edad de 65 años.

El importe del convenio especial con la Seguridad Social se revalorizará, a partir del año 2006, y hasta la fecha en la que el trabajador alcance la edad de 65 años en un 3 % anual.

La Empresa suscribirá con una compañía de seguros la póliza que mejor proceda para que sea dicha compañía de seguros la que abone al trabajador, o en caso de fallecimiento a sus herederos legales, las cantidades correspondientes al convenio especial con la Seguridad Social.

Los importes correspondientes al coste del Convenio especial que en cada caso resulten estarán sujetos, si procede, a las retenciones fiscales que establezca la legislación vigente.

- **Jubilación Parcial para trabajadores con IPT**

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

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

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

- **Cláusula derogatoria**

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

A título exclusivamente personal, se mantendrá en vigor la regulación pactada en convenios colectivos y acuerdos anteriores para aquellos trabajadores que a la fecha de la firma del convenio tengan reconocida una IPT y, voluntariamente, no se acojan a esta nueva regulación.

- **Disposición Transitoria**

Los trabajadores que tengan reconocida una IPT con anterioridad a la firma del presente Convenio, y que estén en alta en la misma en la fecha de la firma, podrán acogerse a esta nueva regulación si así lo deciden y lo solicitan por escrito a la Dirección de Recursos Humanos en el plazo de noventa días a partir de la fecha de la firma del citado convenio.

## **9. REVISIÓN SALARIAL.**

### **9.1. Cláusula de Garantía Salarial para 2005.**

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) registrase al 31 de Diciembre de 2005, un incremento superior al tres coma dos por ciento (3,2%), con respecto a dicho índice al 31 de Diciembre de 2004, y tan pronto se constate oficialmente dicho índice, se efectuará automáticamente una revisión sobre aquellos conceptos retributivos devengados durante 2005 correspondientes a los epígrafes del capítulo 4 del presente Convenio Colectivo, a excepción de los que tienen establecidos importes específicos, en la cuantía en la que el referido incremento supere el tres coma dos por ciento (3,2%), aplicado a los importes garantizados al 31 de Diciembre de 2004.

La diferencia que suponga dicha revisión salarial computada desde 1 de Enero de 2005 se abonará en una sola paga al personal en activo y en un plazo máximo de dos meses a partir de la publicación oficial del I.P.C. anual registrado, incluyéndose por consiguiente en la base de cálculo de la revisión a efectuar para 2006.

Esta cláusula de garantía salarial para 2005 será aplicable al personal que cause baja en la Empresa por jubilación después del 1 de Enero de 2005. Igual criterio se seguirá para la aplicación de la cláusula de garantía salarial para 2006 y 2007.

### **9.2. Cláusula de Revisión Salarial para 2006.**

A partir de 1 de Enero de 2006, la totalidad de los conceptos retributivos del Capítulo 4, a excepción de los que tienen establecidos importes específicos, y apartados 7.1, y 7.16 del presente Convenio, serán revisados automáticamente incrementándolos en la cantidad que resulte de aplicar a las cuantías garantizadas de los mismos al 31 de Diciembre de 2005, el incremento del I.P.C. previsto por el Gobierno para 2006 más el cero coma ocho por ciento (0,8%) y ello una vez constatado el incremento real del IPC correspondiente a 2005.

### **9.3. Cláusula de Garantía Salarial para 2006.**

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) registrase al 31 de Diciembre de 2006, un incremento superior al I.P.C. previsto por el Gobierno para dicho año, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, se efectuará

automáticamente una revisión de todos los conceptos retributivos del capítulo 4, a excepción de los que tienen establecido importes específicos, y apartados 7.1 y 7.16 del presente Convenio devengados durante 2006, en la cuantía en la que el referido incremento supere al del I.P.C. previsto por el Gobierno para 2006 aplicada a los importes garantizados al 31 de Diciembre de 2005.

La diferencia que entrañe dicha revisión salarial computada desde 1 de Enero de 2006 se abonará en nómina al personal en activo en una sola paga, consolidándose este incremento en los conceptos retributivos revisados.

#### **9.4. Cláusula de Revisión Salarial para 2007.**

A partir de 1 de Enero de 2007, la totalidad de los conceptos retributivos del Capítulo 4, a excepción de los que tienen establecidos importes específicos, y apartados 7.1 y 7.16 del presente Convenio, serán revisados automáticamente incrementándolos en la cantidad que resulte de aplicar, a las cuantías garantizadas de los mismos al 31 de Diciembre de 2006, el incremento del I.P.C. previsto por el Gobierno para 2007 más el uno por ciento (1%) y ello una vez constatado el incremento real del IPC correspondiente a 2006.

#### **9.5. Cláusula de Garantía Salarial para 2007.**

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) registrase al 31 de Diciembre de 2007, un incremento superior al I.P.C. previsto por el Gobierno para dicho año, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, se efectuará automáticamente una revisión de todos los conceptos retributivos del capítulo 4, a excepción de los que tienen establecidos importes específicos, y apartados 7.1, y 7.16 del presente Convenio devengados durante 2007, en la cuantía en la que el referido incremento supere al del I.P.C. previsto por el Gobierno para 2007 aplicada a los importes garantizados al 31 de Diciembre de 2006.

La diferencia que entrañe dicha revisión salarial computada desde 1 de Enero de 2007 se abonará en nómina al personal en activo en una sola paga, consolidándose este incremento en los conceptos retributivos revisados.

## **10. COMISIÓN PARITARIA.**

Con la finalidad de contribuir a la resolución de las controversias que puedan derivarse de la aplicación del presente Convenio Colectivo, las partes firmantes acuerdan la creación de una comisión Paritaria con la composición, competencias y funcionamiento que se especifican:

### **10.1. Composición.**

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

### **10.2. Competencias.**

La Comisión Paritaria tendrá las siguientes competencias:

- a) El seguimiento y desarrollo de la aplicación del Convenio Colectivo.
- b) La interpretación auténtica de cualquier punto convenido 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 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 la Comisión Paritaria 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 se reúna o adopte un acuerdo.

### **10.3. Funcionamiento.**

Para la realización de las funciones atribuidas, la Comisión Paritaria 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 cuando asistan cuatro representantes de cada parte.

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

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

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 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 la Comisión Paritaria se hubiera reunido o adoptado una decisión, las partes podrán recurrir a las citadas administraciones.

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

## **11. NORMAS GENERALES SOBRE ASCENSOS.**

### **1. CONVOCATORIA.**

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

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

Las convocatorias de Promoción Interna se publicarán en todos los tablones de avisos y/o mediante sistemas de información precisos para garantizar su general conocimiento indicando al menos la categoría profesional de las vacantes a cubrir, turno, -antigüedad u oposición- correspondiente y tipos de pruebas y, curso selectivo de formación, si lo hubiere.

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

El Servicio de 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.**

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

Las pruebas de ascenso por antigüedad consistirán en:

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

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

- b)** Prueba de conocimientos profesionales:

- b.1.** Ejercicios sobre conocimientos teórico-profesionales incluidos en el programa para el grupo y categoría laboral a que se concurra.
- b.2.** Ejercicios de conocimientos práctico-profesionales incluidos en el programa para la categoría laboral a que se concurra.
- b.3.** Examen sobre conocimientos de la organización y funcionamiento de la Empresa y de normas laborales internas y de prevención de riesgos profesionales.

La puntuación máxima que fija el Tribunal para calificar las pruebas del apartado b) no podrán 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-OPOSICION.**

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

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, mas 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 MEDICO.**

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

### **5. COMPOSICIÓN DE LOS TRIBUNALES DE ASCENSOS.**

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

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

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

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

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

## **ANEXO**

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

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

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

## **B) BAREMO PARA PUNTUAR LOS MÉRITOS PROFESIONALES.**

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

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

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

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

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

### **12.1. Del Comité de Empresa.**

#### **A) Composición:**

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

#### **B) Información:**

El Comité de Empresa será informado de los siguientes extremos:

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

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

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

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

#### **C) Aportación Económica:**

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

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

a) El Comité de Empresa designara 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 de Coordinación que estará compuesta por ocho miembros pertenecientes a dicho Comité, proponiendo cada sindicato las personas que le correspondan en la Comisión.

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 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 integrantes de la Comisión de Coordinación no tendrán limitación de horas para el ejercicio de su actividad sindical.

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

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

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 acreditado 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 con crédito horario limitado, 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.

**12.5.** En tanto en cuanto no sea modificado por Convenio Colectivo o por acuerdo entre la Dirección de la Empresa y la mayoría del Comité de Empresa, se mantendrá

en vigor el contenido del Acuerdo de Normalización del Comité de Empresa de fecha 3 de noviembre de 2004

**13. COMPROMISO DE RESOLUCIÓN DE CONTROVERSIA LABORAL.**

Las partes que suscriben el presente Convenio, asumen el compromiso durante su vigencia de resolver mediante la negociación las controversias que puedan plantearse en las relaciones laborales agotando todas las vías de diálogo dentro de la Empresa antes de recurrir a las instancias externas.

## **14. FALTAS Y SANCIONES LABORALES.**

### **SECCIÓN 1ª FALTAS**

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

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

- Leves
- Graves
- Muy Graves

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

10.- No contestar a los escritos que se reciban de la Superioridad 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 injustificadas 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 Superior en el uso de sus atribuciones, siempre que no se contravenga con ello otra norma legalmente establecida.

- 5.- Embriaguez ocasional, cuando el empleado esté de servicio.
- 6.- Causar desperfectos en el material por negligencia inexcusable o notoria.
- 7.- Simulación de enfermedad o accidentes.
- 8.- La imprudencia manifiesta en el trabajo que implique riesgo de accidente para su autor, compañeros o terceros.
- 9.- La inobservancia repetida de las normas de prevención de riesgos profesionales, seguridad y salud en el trabajo.
- 10.- La no comprobación reiterada de cuantos usuarios aleguen llevar cualquier título de transporte vigente para viajar en los vehículos de la Empresa.
- 11.- La discusión violenta injustificada con viajeros.
- 12.- La indisciplina grave y el incumplimiento voluntario de las instrucciones escritas, normas o Reglamentos dictados por la Empresa, siempre que no se contravenga con ello otra norma legalmente establecida.
- 13.- La alegación y simulación comprobada de molestias físicas con el fin de no realizar las tareas que le fueran encomendadas.
- 14.- Los retrasos, adelantos e incumplimiento de los horarios y recorridos que supongan una notoria perturbación en la regularidad de las líneas, siempre que no estén justificados.
- 15.- El simular averías o defectos en los vehículos que den lugar a la retirada del servicio de los mismos.
- 16.- La reiteración durante el desempeño de sus funciones laborales de la falta de uniformidad y uso de las prendas de trabajo reglamentarias injustificadamente.
- 17.- Rebasar los plazos establecidos para facilitar las declaraciones de accidentes, cuando por tal causa aquellas fueran rechazadas por la Compañía de Seguros.

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

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

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

21.- Abandono del Servicio sin causa justificada.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

11.- La reiteración en el abandono injustificado del servicio.

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

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

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

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

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

#### **V.- CIRCUNSTANCIAS ATENUANTES.**

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

a) Haber merecido anteriormente premios o menciones laudatorias.

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

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

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

## **VI.- CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES.**

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

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

b) La premeditación.

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

d) Ser reincidente.

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

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

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

b) La existencia de dos o más circunstancias atenuantes determinará que la falta correspondiente a los hechos se imponga en su grado inferior.

c) La existencia de una circunstancia agravante determinará que la sanción correspondiente a la falta se imponga en su grado máximo dentro de su grupo.

d) La existencia de dos o más circunstancias agravantes determinará que la falta correspondiente a los hechos se imponga en su grado superior.

e) Los atenuantes y agravantes que puedan concurrir de modo simultáneo en una misma falta, se compensarán.

### **VIII.- REINCIDENCIA.**

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

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

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

### **IX.- PRESCRIPCIÓN.**

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

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

## **SECCIÓN 2ª SANCIONES**

**X.-** Las sanciones aplicables serán las siguientes:

- a) Para las FALTAS LEVES**
  - Amonestación escrita.
  - Traslado de destino por un período de hasta diez días.
  - Suspensión de empleo y sueldo de uno a dos días.

**b) Para las FALTAS GRAVES**

- Traslado de destino por un período de once a treinta días.
- Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

**c) Para las FALTAS MUY GRAVES**

- Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días.
- Despido.

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

## **XI.- PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO.**

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

La iniciación de la información tendrá lugar mediante un escrito de Petición de Aclaraciones, suscrito por el Jefe de División o de Servicio 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 del Pliego 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 Artº 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, solo 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 (CSS) 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 mensuales de Subcomités paritarios de las principales áreas productivas (Movimiento, Talleres y SACE-Oficinas Centrales), integrados por miembros del CSS.

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

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

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

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

a) Usar adecuadamente los vehículos, máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

b) Utilizar correctamente los medios y equipos de protección personal facilitados por la Empresa, de acuerdo con las instrucciones recibidas, así como los dispositivos de seguridad existentes relacionados con su actividad.

c) Informar de modo inmediato a su superior jerárquico directo o a la Jefatura correspondiente y a los trabajadores designados para realizar actividades de prevención acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud laboral.

d) Conocer las normas profesionales, instrucciones y recomendaciones establecidas en la Empresa para la prevención de los riesgos de su puesto de trabajo y colaborar en su cumplimiento.

### **III. Obligaciones Específicas del Personal Técnico y de Supervisión.**

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

a) Evitar y suprimir los riesgos innecesarios en los lugares de trabajo, advirtiendo y adoptando medidas de protección frente aquellos que no se puedan evitar.

b) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.

c) Dar las debidas instrucciones, formación y recomendaciones a los trabajadores a su cargo, para la prevención de riesgos en el puesto de trabajo.

d) Las Jefaturas y mandos intermedios de cada área atenderán de modo inmediato las situaciones o hechos de riesgo evitable o innecesario de los que tengan conocimiento, adoptando las medidas urgentes a su alcance y poniendo en

conocimiento de la Dirección aquellas de mayor alcance; asimismo informarán debidamente sobre los accidentes de trabajo que ocurran en su área.

#### **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 36 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.

## **16.- CLÁUSULA DEROGATORIA Y FINAL.**

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

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

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

## **17. DISPOSICIONES TRANSITORIAS.**

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

**17.2.** Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo el personal con categoría de Especialista Informático, que desempeña en la actualidad funciones administrativas, pasará voluntariamente a la categoría de Oficial Administrativo sin merma de su retribución anual.

**17.3.** Dada la evolución creciente del absentismo laboral por incapacidad temporal, se estudiará una regulación complementaria para el seguimiento y control de estas situaciones.

Entre otras medidas que puedan ser acordadas, tendentes a rebajar los índices de absentismo se establece que junto con el importe a percibir en la Paga de Marzo de los años 2006 y 2007, se abonará a cada trabajador la cantidad de 30 euros más en dicha paga, por cada décima que el absentismo medio anual de la Empresa obtenido en el año natural anterior (Enero a Diciembre) se reduzca del 6,5%.

Este complemento se abonará, si procede, solo al personal que figure en alta en plantilla al día 1 de Marzo del año en que se perciba este complemento.

**17.4.** Los horarios de servicio correspondientes a los días 24, 25 y 31 de Diciembre y 1 de Enero podrán ser modificados, mejorando la situación actual, siempre que los mismos sean compatibles con el servicio que la autoridad competente autorice para dichos días. A tal efecto, la Empresa trasladará al Consorcio Regional de Transportes la posibilidad de reducción del servicio en dichas fechas.

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

A este respecto la Empresa someterá a la consideración de la Comisión de Movimiento propuestas de cuadros de servicios concretos en los que superándose las limitaciones actuales relativas a la hora de finalización de la primera parte del

turno y a los descansos obligados en la franja horaria prevista para la comida, se consiga evitar la aparición de turnos mixtos en sábado y domingos, debiendo tener la aprobación de la misma para su posible implantación.

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

Por las Comisiones correspondientes se estudiará la posible implantación de un escalonamiento en el comienzo de la jornada diaria y en la finalización de la misma, de manera que la actividad productiva en el nuevo horario de cada turno lo sea sin merma de los objetivos de eficacia y producción.

**17.7. Sistemas de libranza:** Por las Comisiones de Movimiento, Talleres o SACE se estudiará la posible mejora del sistema de libranza de aquellos colectivos o casos singulares que no tengan establecido un sistema de dos días libres por semana en cómputo periodificado, y siempre que ello sea organizativamente posible y especialmente para los colectivos de Conductores Auxiliares, Agentes de Recaudación, Auxiliares de Movimiento y Especialistas de Avituallamiento y Limpieza.

**17.8. Jubilación Parcial:** Por la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo se elaborara un informe relativo a la implantación y desarrollo del sistema de jubilación parcial en la Empresa, que será elevado a las autoridades laborales y organismos competentes en la materia, solicitando la autorización correspondiente para implantar un sistema de trabajo del jubilado parcial que permita la agrupación de todas sus prestaciones en el primer año en el que el trabajador se sitúe en dicha situación.

**17.9. Permisos Retribuidos:** En la primera quincena del mes de Septiembre de 2005, la Comisión Paritaria se reunirá para definir los criterios de concesión de los permisos retribuidos establecidos en Convenio, en aquellos casos en los que en su interpretación o aplicación se hayan producido controversias. Los trabajos de dicha Comisión deberán estar concluidos en un plazo no superior a 90 días contados desde el comienzo de las reuniones.

**17.10. Cuadros horarios:** Partiendo de la base de los trabajos realizados y de los acuerdos alcanzados en la Comisión Mixta creada en el Convenio Colectivo 2002-

2004 (art. 17.10) se reitera el compromiso de continuar dichos trabajos contando con la participación activa y objetiva de la Representación Laboral, en los términos y condiciones establecidos en el Convenio Colectivo 2002-2004.

**17.11. Conductores de nuevo ingreso y correturnos de estación:** Vista la experiencia positiva del ensayo realizado en una Estación para la asignación de un grupo de correturnos de estación a un grupo determinado de líneas, se acuerda hacer extensiva dicha experiencia al resto de las Estaciones, de manera que se reduzcan al mínimo el número de conductores que de forma general pudieran nombrárseles servicio en cualquiera de las líneas de la Estación.

Así mismo a partir de la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo los trabajadores que ingresen en la Empresa con la categoría de conductor de autobuses serán asignados a la prestación que la Empresa determine, manteniéndose ya fija en lo sucesivo, y estableciéndose en la Comisión de Movimiento la normativa y requisitos correspondientes a aplicar al colectivo de correturnos de estación ya existente, a fin de regular su pase a la situación de prestación fija, eliminando la rotación mensual actualmente existente. De igual forma se establece que los correturnos de estación, tanto con prestación fija de mañana como de tarde, realizarán turnos en el servicio nocturno en cuyo caso se devengará el plus por cambio de prestación.

**17.12. Servicio de Apoyo al Control de Estacionamiento-SACE:** En todo aquello que no haya sido específicamente modificado por el vigente Convenio Colectivo seguirán 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.

**17.13. Nuevo sistema de libranza para los correturnos de estación:** Por la Comisión de Movimiento se establecerán los requisitos necesarios para introducir una modificación en el actual sistema de libranza del personal correturnos de estación que permita poder cambiar cuando le corresponda librar en viernes, sábado y domingo, el libre del viernes por trabajo en ese mismo día, trasladando dicho libre al sábado de la semana que le corresponda librar solo en domingo, haciendo compatible esta modificación con el nuevo sistema de libranza a implantar a partir del 1 de enero de 2007 para los correturnos con servicio en línea.

**17.14. Corretornos de línea:** Por la Comisión de Movimiento se estudiará el establecimiento de una nueva regulación para definir el trabajo de los corretornos de línea.

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

**17.16. 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.

**17.17. Carnet por puntos:** Una vez que se publique y entre en vigor la nueva ley que regule el carnet por puntos y cuando se conozcan las causas por las que el mismo puede ser suspendido, la Comisión de Coordinación estudiará la citada norma, 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.

**17.18. Servicio de Prevención de Riesgos y Salud Laboral:** Durante el año 2005 la Comisión Paritaria estudiará qué procedimientos y/o protocolos utilizados por el Servicio de Prevención de Riesgos y Salud Laboral, bajo su criterio, pueden ser susceptibles de mejora.

**17.19. Cónyuges de trabajadores fallecidos:** En el plazo de tres meses a partir de la fecha de la firma del presente Convenio, la Comisión Paritaria analizará individualmente las solicitudes presentadas hasta la fecha de suscripción del convenio por las viudas de trabajadores de la Empresa, adoptando la decisión que en cada caso proceda consistentes en el establecimiento de indemnizaciones, prestaciones, alternativas de empleo, o cualquier otra que se considere oportuna.

A partir de la fecha de la firma del presente Convenio quedará derogado y sin efecto lo establecido tanto en el Reglamento de Régimen Interior como en cualquier otra normativa interna de la Empresa en relación con esta materia.

**17.20. Agrupación Deportivo Cultural:** En el plazo de sesenta días desde la firma del presente Convenio, una Comisión formada por la Dirección de la Empresa, la Junta Directiva de la Agrupación y la Comisión de Coordinación se reunirá para analizar la viabilidad de transformar la actual Agrupación Deportivo Cultural en una Fundación o Asociación con personalidad jurídica propia e independiente de la Empresa, fijando su régimen de funcionamiento y los activos con los que deba contar.

**17.21. 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.

**17.22. Reducción de jornada:** Todos los conceptos incluidos en el presente Convenio Colectivo que tengan relación para su cobro o disfrute con la jornada laboral en cómputo anual, deberán ser revisados y regularizados en el año 2007 en función de la nueva jornada laboral en cómputo anual pactada para dicho año.

Madrid, 15 de junio de 2005.