



## **CONVENIO O ACUERDO: AUTOBUSES DE CÓRDOBA, S.A. (AUCORSA)**

Visto el Acuerdo de modificación del “Convenio Colectivos de la Empresa Autobuses de Córdoba (AUCORSA)”, de 4 de julio de 2013, y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, el Decreto del Presidente de la Junta de Andalucía 3/2012, de 5 de mayo, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías y el Decreto 149/2012, de 5 de junio, por el que se aprueba la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo.

### **ACUERDA**

**Primero.** Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

**Segundo.** Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

El Delegado Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo en Córdoba, José Ignacio Expósito Prats.

### **PREÁMBULO**

Las partes firmantes de este convenio desean manifestar que el alcance de este documento, es definir un acuerdo que despeje incertidumbres y proyecte un horizonte de futuro, en el medio plazo, para la movilidad ciudadana de Córdoba, desde el sistema colectivo de transporte regular que presta la Empresa Municipal de Transporte Urbano de Córdoba.

Entendemos que la implicación del Ayuntamiento de Córdoba, principal accionista de AUCORSA, debe ir encaminada al desarrollo de políticas que potencien y faciliten el uso del transporte público, la aportación de inversiones necesarias para la mejora y adaptabilidad del medio, su sostenibilidad medioambiental y un nivel de transferencias que permita la reducción del déficit y liquidez suficiente.

AUCORSA debe estar orientada a la optimización y adecuación de los recursos disponibles, a las necesidades de movilidad de los ciudadanos, desarrollo de una gestión eficiente y dirigida a la consecución de mayores ratios de viajeros, mejora de la oferta y mayor dinamismo en las oportunidades que la ciudad ofrece a este medio.

Durante la vigencia de estos acuerdos el Servicio Urbano Regular de Transporte



Público de Viajeros en Córdoba se prestará en exclusividad por AUCORSA, en los mismos términos jurídicos de explotación que en este momento. Los servicios que actualmente se prestan desde AUCORSA no podrán ser externalizados durante la vigencia del acuerdo.

Todos estamos comprometidos en garantizar la paz social y estimular la motivación en este proyecto común que mejore la movilidad ciudadana y establezca el marco laboral idóneo para desarrollarlo con garantías.

## **CAPÍTULO I - DISPOSICIONES GENERALES**

### **Artículo 1. Ámbito Territorial Y Personal**

El presente Convenio, de ámbito de empresa, es aplicable a la empresa Autobuses de Córdoba, S.A.M. (AUCORSA) y sus trabajadores actuales, así como a los que ingresen en dicha empresa durante la vigencia del mismo.

### **Artículo 2. Ámbito Temporal**

La duración del Convenio Colectivo será de cinco años, comenzando a regir el día 1 de enero de 2012 y se prolongará hasta el 31 de diciembre del año 2016.

El presente Convenio Colectivo quedará prorrogado al finalizar su vigencia de año en año, de no mediar denuncia expresa por alguna de las partes con al menos tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento, quedando éste revisado automáticamente en dos puntos por encima del IPC real del año inmediatamente anterior.

### **Artículo 3. Derecho Supletorio**

En todo lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en Convenios Colectivos y acuerdos anteriores, Normas de Funcionamiento Interno, en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente aplicable.

### **Artículo 4. Comisión Paritaria De Interpretación Y Vigilancia**

Durante la vigencia de este Convenio se establece la citada comisión que estará compuesta por un máximo de tres representantes de cada una de las partes (empresa y trabajadores). La representación de cada parte tendrá igual número de votos para la adopción de acuerdos. Al menos un miembro de cada una de las partes deberá haber participado necesariamente en la negociación de este Convenio Colectivo, salvo que por fuerza mayor no se pudiera reunir este requisito. Ambas partes podrán asistir con sus Asesores con voz pero sin voto.

Algunas de las funciones que tratará esta Comisión serán: Interpretación y aplicación del Convenio, Resolución de Conflictos, Procedimientos internos de

reclamación, aplicación y vigilancia del convenio, temas de la anterior Comisión Organizativa, y aquellos que pudieran ser susceptibles de tratamiento por esta Comisión.

Esta Comisión se reunirá cuando los solicite cualquiera de las partes en un plazo máximo de 10 días y se levantará acta de cada una de las reuniones con los temas tratados.

Cuando la Comisión Paritaria se reúna para tratar los asuntos expresados en el preámbulo del Acuerdo Marco que modifica este Convenio, se ampliará su participación con la presencia de la Presidencia de la Empresa y del Comité de Empresa.

## **CAPÍTULO II - RETRIBUCIONES**

### **Artículo 5. Tablas Salariales**

El presente Convenio Colectivo que se pacta para el período comprendido entre 2012-2016, se regirá por las siguientes revisiones salariales:

Año 2012: 0% (R.D.L. 20/2011, de 31 de diciembre)

Año 2013: 1% según el Principio de Acuerdo del convenio colectivo de fecha 28 de marzo de 2012 y ratificado, tanto en Referéndum de Trabajadores con fecha 16 de abril y en Consejo de Administración con fecha 31 de julio de 2012. No obstante, a la fecha de la firma del presente acuerdo esta revisión se ve afectada por la LPGE 17/2012, de 27 de diciembre, en su artículo 22.2 sobre retribuciones del personal del sector público.

Año 2014: 90% de IPC real de dicho año.

Año 2015: IPC real de dicho año más 1,5%

Año 2016: IPC real de dicho año más 2,5%

Estas revisiones se realizarán sobre todos los conceptos retributivos del Convenio Colectivo.

En todo caso, para los años 2014, 2015 y 2016 se considerará un I.P.C. real mínimo del 2%. En caso de que el IPC real de dichos años superara este porcentaje, la empresa abonará la diferencia.

Tal incremento se abonará con efecto retroactivo desde el día 1 de enero al 31 de diciembre de cada año, sirviendo esta diferencia o revisión en caso de producirse, como base de cálculo para futuras revisiones y subidas salariales. El abono de estas diferencias se hará efectivo dentro del primer trimestre del año siguiente.

No obstante se tendrán presentes las normas de rango superior. Se adjuntan tablas salariales en Anexo 1.

### **Artículo 6. Pluses Y Complementos**

Los pluses vigentes en el presente Convenio son: Plus de Nocturnidad, Plus de Descanso, Plus Día de Fiesta, Plus de Domingo y Plus de Jornada Partida.

Los complementos vigentes en el presente Convenio son: Antigüedad, Complemento Puesto de Trabajo, Complemento Contraamaestre, Complemento Inspector/a, Complemento Inspector/a SAE, Complemento Jefe/a de Negociado, Complemento Inspector/a de RR.HH. y Complemento por objetivos.

Hasta el 30 de junio de 2012, estará en vigor el plus de transporte, cuya desaparición está vinculada a la implantación del complemento por objetivos desde el 1 de enero de 2013.

### **Artículo 7. Gratificaciones Extraordinarias**

Todo el personal de la Empresa a partir de 2013, percibirá dos gratificaciones extraordinarias anuales, junio y diciembre, con un importe de 30 días de salario, en el que se incluirán salario convenio y antigüedad, excepto en el año 2012, en el cual se abonarán como se detalla a continuación:

Para el primer semestre se actuará según el convenio anterior.

Para el segundo semestre de 2012 la paga extra de septiembre se prorrateará desde el 1 de julio en las distintas mensualidades, y la paga extra de diciembre se abonará el 1 de diciembre.

Todos los trabajadores de alta en la empresa con anterioridad al 30 de junio de 2012 percibirán, además de las que les correspondan, una paga extra completa cuando se extinga su contrato, sea cual fuere el motivo, con las retribuciones que estén en vigor en el momento del hecho. Este abono se corresponde al carácter retroactivo del devengo de la paga de marzo, que se deja de percibir en 2013.

Años 2013 a 2016:

La gratificación extra de junio se abonará el último día del mes y devengará desde el día 1 de enero hasta el 30 de junio.

La gratificación extra de diciembre se abonará el día 1 de diciembre y devengará desde el día 1 de julio hasta el 31 de diciembre.

En el supuesto de que el trabajador cese en la Empresa en el mes de diciembre, después del día 1, se le retraerá en el finiquito la parte proporcional de la gratificación que exceda de la realmente devengada.



## **Artículo 8. Complemento De Antigüedad**

Se reconoce la aplicación de los derechos de antigüedad sobre el salario base estipulado en convenio de acuerdo con la tabla del Anexo nº 2.

La antigüedad se empezará a aplicar desde el mismo día en que se cumpla. El personal de movimiento y talleres la cobrará en función de los días reales de cada mes y el personal de Administración lo hará en base mensual.

## **Artículo 9. Complemento De Puesto De Trabajo**

Se establece para el año 2012 el siguiente valor numérico para cada una de las categorías afectadas:

- Movimiento y Talleres: 4,97 €/día

- Administración: 4,63 €/día

A partir del 1 de julio de 2012 se sustituyen estos importes por los siguientes al hacer la transformación de 16 mensualidades a 12 mensualidades.

Los importes y regulación son:

A) Los agentes que realicen la labor de conducir y cobrar a los usuarios, percibirán un complemento equivalente a 200,87 € al mes. El citado complemento se abonará durante los doce meses del año.

B) Todos los inspectores en posesión del carné de conducir de clase D percibirán un complemento igual al de conductor-perceptor anteriormente reseñado en las siguientes condiciones:

1. El importe de este complemento lo percibirán en las mismas condiciones y cuantía que rigen para los conductores-perceptores.
2. Dichos agentes se obligan a conducir cualquier tipo de vehículos de la empresa en caso de emergencia.
3. Se considerarán como emergencias, cubrir cualquier servicio siempre que no haya reserva para cubrirlo y de una forma transitoria.
4. Podrán cubrir cualquier servicio de la empresa dentro de su competencia como prolongación de jornada, siempre que no haya personal para hacerlo.
5. Todo inspector que voluntariamente no desee continuar desempeñando dichas funciones en la empresa lo comunicará por escrito a la misma, quedando exento de ellas y dejará de percibir el citado complemento.



C) Todos los agentes que estén adscritos al taller de la empresa y que estén en posesión del carné de conducir tipo D y que voluntariamente deseen prestar servicios en la conducción de vehículos (Autobuses) dentro de las condiciones específicas de taller, tendrán derecho al citado complemento. La cuantía del mismo será igual a la referida para los conductores-perceptores. Las obligaciones para cobrar dicho complemento son las siguientes:

1. Maniobrar con los autobuses dentro del recinto de la empresa en toda clase de tareas que se les encomienden por sus superiores.
2. Maniobras de pruebas dentro y fuera del garaje.
3. Conducir vehículos para atender reparaciones para otros que hayan sido averiados en su recorrido de líneas.
4. Conducción de vehículos para emergencias siempre que no lleven viajeros ni supongan sustituciones de ningún trabajador de líneas normales.
5. Si por necesidades del servicio fuese necesario, una vez terminada la jornada de talleres, permanecerán como conductores o maniobristas uno o varios de ellos, hasta ser relevados. Estos servicios se realizan según un cuadrante que se llevará a efecto.

Durante el tiempo que permanezcan como maniobristas, deberán atender las reparaciones de aquellas averías que se ocasionen y que no puedan ser atendidas por el oficial de guardia por estar atendiendo otro trabajo. Este trabajo complementario se realizará dentro de los horarios normales conjugándose con su principal trabajo de taller.

6. Todo agente de Taller que voluntariamente no desee seguir ejerciendo las obligaciones propias para cobrar el complemento lo comunicará por escrito a la empresa y dejará de percibir el mismo.

D) Asimismo percibirán un complemento de 185,20 € al mes aquellos trabajadores del servicio de administración que posean el carné de conducir y lo pongan a disposición de la empresa para requerimientos del servicio.

E) Los contramaestres y los Jefes de Negociado de Almacén cobrarán un Complemento de puesto de trabajo de 198,8 €/mes

F) Todo el personal de la empresa con derecho a la percepción del complemento según los puntos anteriores percibirán éste todos los meses del año. Asimismo repercutirá sobre el valor de las horas extras, plus de nocturnidad, penosidad, toxicidad o peligrosidad en su caso.

G) Este complemento para los años 2013, 2014, 2015 y 2016 se actualizará en el



mismo porcentaje que los salarios.

### **Artículo 10. Complemento Contramaestre**

Lo percibirán, en sustitución de la Prima de Responsabilidad, todos aquellos trabajadores/as con esta categoría, se percibirá en las doce mensualidades con valor en 2012 de 97,33 € y tendrá unas revisiones salariales iguales a las del salario base.

### **Artículo 11. Complemento Inspector/a**

Lo percibirán, en sustitución de la Prima de Responsabilidad, todos aquellos trabajadores/as con esta categoría, se percibirá en las doce mensualidades con valor en 2012 de 97,33 € y tendrá unas revisiones salariales iguales a las del salario base.

### **Artículo 12. Complemento Inspector/A De SAE**

Lo percibirán, en sustitución de la Prima de Responsabilidad, todos aquellos trabajadores/as con esta categoría, se percibirá en las doce mensualidades con valor en 2012 de 289,61 € y tendrá unas revisiones salariales iguales a las del salario base.

### **Artículo 13. Complemento Jefe/a de Negociado**

Lo percibirán todos aquellos trabajadores/as con esta categoría, se percibirá en las doce mensualidades con valor en 2012 de 411,13 € y tendrá unas revisiones salariales iguales a las del salario base.

### **Artículo 14. Complemento Inspector/A De RR.HH.**

Lo percibirán todos aquellos trabajadores/as con esta categoría, se percibirá en las doce mensualidades con valor en 2012 de 750,00 € y tendrá unas revisiones salariales iguales a las del salario base.

### **Artículo 15. Complemento Por Objetivos**

Todo el personal de la empresa cobrará a partir del 1 de enero de 2013, este nuevo concepto ligado a indicadores, cuya implantación está vinculada a la desaparición del Plus de transporte a partir del 30 de junio de 2012. La cuantía base de este concepto es de 100,65 € en cada una de las doce mensualidades del año.

Éste se abonará de la siguiente manera:

Valor mínimo: Mensualmente

Valor máximo: Si se cumplieran los objetivos, trimestralmente.

Una vez acabado el trimestre, la diferencia entre los dos valores se prorrateará y abonará en el trimestre siguiente junto al valor mínimo correspondiente.

Este complemento se abonará en los siguientes años y con los valores mínimos y máximos que se detallan a continuación:

2013: Valor mínimo 80%, valor máximo 110% de la cuantía base

2014: Valor mínimo 100%, valor máximo 130% de la cuantía base

2015: Valor mínimo 120%, valor máximo 150% de la cuantía base

2016: Valor mínimo 140%, valor máximo 200% de la cuantía base

Los indicadores que influyen en el cumplimiento de objetivos, que serán tomados de forma individual son:

Para el colectivo de Conductores-Perceptores: puntualidad y siniestros imputables al conductor.

Para el personal de Talleres: puntualidad y absentismo.

Para el personal de Administración, Contramaestres, Jefes de Negociado de Almacén e Inspección: Valoración del Responsable de Área y absentismo.

La diferencia entre el valor mínimo y máximo, será tenida en cuenta al 50% en cada uno de los indicadores que afectan a los distintos colectivos.

No obstante, la Comisión Paritaria acordará el desarrollo de los indicadores anteriormente estipulados y se reunirá a petición de cualquiera de las partes para analizar la evolución de dichos indicadores y su adecuación.

### **Artículo 16. Plus De Nocturnidad**

Todas aquellas horas de trabajo comprendidas entre las diez de la noche y las seis de la mañana, se considerarán como nocturnas.

El cálculo de este plus complementario se hará en base a la siguiente fórmula:

$(S.B. \times 14) + (C.P.T. \times 12)$

\_\_\_\_\_ x 0,25

1.650



### **Artículo 17. Plus De Descanso**

Se establece un plus de descanso en sustitución de los 30 minutos de bocadillo establecido en Convenios anteriores. Este plus se cobrará en las doce mensualidades naturales, no estando incluido en las pagas extraordinarias, ni se computará en el cálculo de la hora extraordinaria.

El valor del plus de descanso para todo el personal de la empresa en el año 2.012 será de 200,75 € mensuales.

Para los años 2013, 2014, 2015 y 2016 se actualizará en el mismo porcentaje que los salarios.

### **Artículo 18. Plus De Día De Fiesta**

Se establece un plus de día de fiesta que se abonará a todos los trabajadores de la empresa, a razón de un plus por cada una de las fiestas laborables que hayan trabajado en jornada completa, o bien al menos el 20% de la misma entre las 0 y las 24 horas del día festivo. Asimismo se abonará un plus de día de fiesta al personal de talleres, a razón de un plus por cada día de fiesta laboral o domingo que tenga que trabajar. El valor de este plus para 2012 será de 87,48 euros.

Para los días de fiesta del año se elaborará un cuadrante con turnos rotativos para el personal de movimiento y de talleres, devengándose, por cada día de fiesta trabajado, un plus de día de fiesta y un día de descanso.

El descanso correspondiente al trabajo realizado en día de fiesta o coincidente con descanso para toda la plantilla se adicionará a un descanso semanal y en el día anterior o posterior al mismo y en su defecto en un sábado o en un domingo.

La Empresa se compromete a comunicar a los trabajadores la localización de los descansos a los que se refiere el párrafo anterior con una antelación de 48 horas, con el fin de posibilitar que el trabajador intente modificar la misma.

Los descansos compensatorios correspondientes a los tres últimos días festivos del año podrán ser adelantados para su disfrute a partir del 1 de Julio del año en que se trate, adicionándose en la forma expresada en el tercer párrafo de este artículo.

Para los años 2013, 2014, 2015 y 2016 se actualizará en el mismo porcentaje que los salarios.

### **Artículo 19. Plus De Domingo**

El personal de Inspección, Conductores-Perceptores y Administración percibirá durante 2012 un plus de 77,64 euros por cada domingo que trabaje en jornada





completa, o bien realice un mínimo de jornada del 20% entre las 0 y las 24 horas del domingo.

Para 2013, 2014, 2015 y 2016 dicho plus será el que resulte de acuerdo a lo establecido en el artículo 5 de este Convenio.

La Empresa elaborará un cuadrante mensual que presentará al Comité de Empresa a fin de poder realizar un control al respecto.

### **Artículo 20. Horas Extraordinarias**

Se entiende por hora extraordinaria lo siguiente:

Para el personal de Oficinas, Inspección y Talleres las que excedan del sistema de turnos establecidos en el artículo correspondiente de este Convenio.

Para conductores-perceptores los tiempos de exceso sobre las 8,45 horas de jornada laboral establecida.

Asimismo se considerarán horas extraordinarias todas las que excedan del horario previamente establecido.

Las horas extraordinarias se computarán y abonarán mensualmente.

El valor de la hora extraordinaria diurna y nocturna para las distintas categorías y antigüedades, se define de acuerdo con lo recogido en la fórmula de cálculo siguiente:

Fórmula de cálculo diario:

$$(S.B. \times 14) + (C. \text{ Antigüedad} \times 425) + (C.P.T. \times 12)$$

---

1.650

Para la fórmula de cálculo mensual para Administración, la antigüedad se multiplica por 14.

El resultado que arroje la presente fórmula se multiplicará por 1,75 para el valor de la hora extraordinaria diurna o por 2,00 para el valor de la hora extraordinaria nocturna.

### **Artículo 21. Quebranto De Moneda**

El quebranto de moneda es un concepto económico de pago ordenado a compensar los riesgos y, en su caso, perjuicios derivados de la realización de



operaciones con dinero (errores en cobros y pagos o las pérdidas involuntarias). No se trata, pues, de una contraprestación económica al trabajo realizado ni tiene naturaleza salarial, sino carácter indemnizatorio.

Los inspectores, conductores-perceptores y todo el personal que tenga derecho al abono de este concepto, percibirán durante las doce mensualidades una cantidad equivalente al 80% de un día de salario de cotización a la Seguridad Social.

### **CAPÍTULO III - JORNADA LABORAL Y VACACIONES**

#### **Artículo 22. Jornada Laboral**

La jornada de trabajo será, para todos los trabajadores de la Empresa, de 1.598 horas de trabajo en cómputo anual. No obstante, a la fecha del presente acuerdo la jornada media semanal es de 37 horas y 30 minutos por norma de rango superior al Convenio Colectivo (LPGE 2012), cuando dicha norma deje de tener efecto se volverá a la jornada de 1.598 horas de trabajo en cómputo anual.

Se establece como norma general de funcionamiento de la empresa un sistema de cómputo que elimina las horas extraordinarias.

Según el acuerdo marco, en materia de jornada y durante la vigencia del Convenio Colectivo, ambas partes acuerdan poner a disposición de las necesidades organizativas de la Empresa una provisión de hasta 150 horas en total por trabajador, éstas serán aplicadas de forma gradual y con la mayor uniformidad posible.

La Comisión Paritaria en función de las necesidades anuales proveerá la aplicación de este acuerdo.

La jornada laboral del personal de Administración será de lunes a viernes en turno de mañana, de 8:00 a 15:00 horas; no obstante, a la fecha del presente acuerdo la jornada laboral es de Lunes a Viernes de 7:45 a 15:15 horas, por norma de rango superior al convenio Colectivo (LPGE 2012), cuando dicha norma deje de tener efecto, se volverá a la jornada que marca el Convenio.

Para el personal que tenga que desarrollar su trabajo en la Oficina de Colón su jornada será de lunes a viernes, pudiendo ser en turno de jornada partida. No obstante, los trabajadores que ostenten la categoría profesional de "Jefe de Negociado de Almacén", tendrán una jornada laboral diaria y anual idéntica que la asignada al personal de Taller, en base a lo regulado en los párrafos siguientes.

El personal de talleres tendrá unos turnos rotativos de mañana y tarde con un horario de trabajo de 8 horas, con hasta siete días de trabajo y con un mínimo de dos de descanso, con la excepción de la Feria de Mayo, dándose descansos adicionales con motivo de regulación de cómputo.



Los Inspectores tendrán una jornada diaria de trabajo de 7 u 8 horas en función de los servicios. El servicio de Inspector de SAE será de 7 horas de lunes a viernes y de 8 horas los sábados, domingos y días de fiesta. El servicio de Inspector de calle tendrá un horario todos los días de 8 horas.

Durante todo el periodo de la Feria de Mayo, comprendido éste desde el día de inauguración al día de clausura, un día de descanso de cada período a los que se refiere los párrafos anteriores, que coincida dentro de dicho período de Feria, podrá ser dispuesto como laborable por parte de la Empresa. En el caso de que la Empresa lo fije como laborable, la totalidad de las horas serán consideradas como horas extras. Este párrafo tendrá validez mientras esté vigente el actual Acuerdo de Feria.

El personal de Oficinas y Talleres tendrá incluido dentro de la jornada laboral un descanso de 15 minutos, siendo considerado a todos los efectos como trabajo efectivo.

Los Conductores-Perceptores tendrán unos turnos rotativos de un máximo de 8:45 horas diarias y un mínimo de 6:40 horas. En todo caso no se establecerá ningún servicio con más de 8:55 horas totales.

Dicha rotación se mantendrá teniendo en cuenta lo dispuesto en la cláusula de flexibilidad del artículo 27 del presente convenio.

Asimismo la empresa queda comprometida a vigilar la entrada de Conductores-Perceptores en el turno segundo con igualdad a como se hace en el turno primero, previendo los reservas que fuesen necesarios para que ningún trabajador tenga necesidad de continuar su servicio caso de que el relevo no se presente a la hora prevista.

Para regular el cómputo, en los meses de octubre, noviembre y diciembre, conjuntamente la empresa con el Comité supervisará dicho cómputo cambiando el orden de servicios largos por cortos y viceversa con el fin de que ningún trabajador rebase el número de horas negociadas en este convenio.

Los días de ausencia por I.T. y licencias retribuidas u otras causas para el personal de movimiento y talleres, se computarán según la media de servicios del día que se trate, que se obtendrá dividiendo la suma de horas computables a todos los servicios por el número de servicios que se hayan realizado en el día.

Aquellos trabajadores del área de movimiento que comiencen su turno por la mañana, no podrán terminar su jornada diaria de trabajo después de las dieciséis horas siete minutos y aquellos trabajadores que realicen el turno de tarde, no podrán iniciar su jornada antes de las trece horas.

Cualquier variación en el horario mencionado, no obliga individualmente a ningún





trabajador, quedando a voluntad de éste el realizar una jornada distinta, en caso de que fuese propuesta por la empresa para algún servicio especial o aislado.

### **Artículo 23. Plus De Jornada Partida**

Se establece la jornada partida voluntaria de la categoría de conductor-perceptor con las siguientes condiciones:

Los turnos partidos se cubrirán con personal voluntario. Tendrá una vez adscrito el conductor-perceptor a dicha situación carácter obligatorio la permanencia en la misma, solo pudiéndose dar de baja en la situación de jornada partida siempre y cuando exista algún otro conductor-perceptor voluntario que le sustituya.

El total de trabajadores en jornada partida no podrá exceder del 18% del total de la plantilla de conductores-perceptores.

La realización del trabajo en jornada partida devengará una prima de 132,42 euros mes en las 12 mensualidades del año 2012 y seguirá percibiendo el Plus de descanso recogido en el artículo 17 del Convenio Colectivo igual que el resto del personal de movimiento. Para los años 2013, 2014, 2015 y 2016 se actualizará en el mismo porcentaje que los salarios.

Cada uno de los dos tramos que comprenderán la jornada partida podrán tener entre 2 y 6 horas de tiempo considerado como computable de trabajo.

La jornada diaria constará de dos partes o tramos con un descanso mínimo entre ellos de 2 horas.

Existen dos jornadas diarias en turno partido los cuales serán: jornada partida de mañana y jornada partida de tarde:

En la jornada partida de mañana, el inicio del segundo tramo será a partir de las 13 horas y la terminación del mismo se producirá antes de las 18 horas. En el caso de finalizar el segundo tramo antes de las 16:07 horas, el inicio de éste podrá ser anterior a las 13 horas.

En la jornada partida de tarde, el inicio del primer tramo se producirá a partir de las 13 horas.

En caso de sufrir un retraso en la salida del primer tramo por circunstancias ajenas al trabajador, la Empresa asegurará que el período de descanso previo a la incorporación al segundo tramo no será inferior a dos horas.

El intervalo máximo entre la hora de comienzo y final de la jornada diaria no podrá exceder de 12 horas.

Los tiempos de inicio del servicio se computarán para cada tramo (en total 4





minutos para la jornada de trabajo), mientras que el tiempo de entrega de la recaudación se computará una vez en el día.

La lista de personal voluntario adscrito a la jornada partida se hará por riguroso orden de petición a la que tendrá acceso el Comité de Empresa para su control.

El personal en situación de jornada partida realizará su trabajo en iguales condiciones que el resto de conductores-perceptores a efectos de cuadrantes de festivos y rotación de descansos y sistemas de bloques de servicios, para los cuales la empresa dispondrá de un sistema de rotación y realizará el control del mismo para que exista un reparto equitativo dentro del conjunto de esta plantilla entre servicios de jornada continuada y partida.

En el caso de que en un futuro la empresa no dispusiese de suficiente plantilla para cubrir los servicios que necesiten de jornada partida, ésta no recurrirá al art. 41 del Estatuto de los Trabajadores, pero en cambio podrá realizar cuantas contrataciones a tiempo parcial estime necesarias para cubrir este servicio.

#### **Artículo 24. Turno Fijo**

Con el objetivo de facilitar que los Conductores-Perceptores tengan un turno fijo (mañana o tarde) se acuerda poner en funcionamiento un nuevo sistema de rotación de turnos para los trabajadores que deseen estar en esos turnos fijos (el resto continuará sus turnos alternativos), procurando que el mayor número posible de sus servicios trabajados correspondan al turno solicitado.

Como consecuencia se ha alcanzado a establecer un sistema que permite que dichos trabajadores accedan a los turnos fijos deseados pero no en el 100% de los días asignados como trabajo.

Esto significa que por rotación estos Conductores tendrán días de cambio de turno que estarán obligados a cubrir.

Este sistema se llevará a cabo atendiendo a las siguientes premisas: a. La Empresa publicará el calendario mensual con los servicios con al menos una semana de antelación, en los cuales podrán verse los cambios de turno inicialmente asignados para que el Conductor conozca los días en los cuales no está en el turno deseado.

b. Sobre esta publicación la Empresa podrá realizar cambios puntuales del turno, avisando al conductor con al menos cuarenta y ocho horas de antelación.

c. No se atenderán peticiones relacionadas con el turno en los días en los cuales se altera el turno deseado. Sí se admitirán las sustituciones e intercambios entre Conductores.



d. La Empresa se compromete a que el máximo de cambios de turno no deseados no supere los 33 anuales, sin contabilizar los cambios que se realicen durante la FERIA.

e. En un mismo mes, los cambios no podrán ser más de seis.

En el caso de que se superara este nivel, el conductor interesado avisará al Servicio de Planificación para modificar su asignación.

Tampoco se computarán los cambios que se realicen en FERIA.

f. Partiendo de 293 Conductores-Perceptores a jornada completa (situación a 20 de junio de 2012), el número de conductores en turno fijo no podrán ser superior a 94 en turno de mañana y a 58 en turno de tarde.

g. No se admitirán variaciones al alza en el turno de mañana mientras que, en el turno de tarde, solamente se admitirá hasta un máximo de variación del 5%.

h. El cumplimiento de los apartados d) y e) anteriores estarán condicionados a que el nivel de absentismo laboral en los tres últimos meses del año no supere el 6% en la plantilla de Conductores-Perceptores. Para el resto del año, la superación de ese nivel de absentismo solo condicionará al apartado e).

i. El trabajador que acepte permanecer en un turno fijo deberá permanecer en el mismo al menos durante todo el año natural, siempre que no exista lista de espera a su turno.

### **Artículo 25. Descanso Semanal**

Los días de descanso semanales serán rotativos excepto para el personal de Administración que descansará sábado y domingo, a excepción de lo pactado en el Artículo correspondiente a la jornada laboral para la categoría profesional de Jefe de Negociado de Almacén.

El personal de Inspección y Conductores-Perceptores tendrá unos turnos rotativos con horario en función de los servicios establecidos por la empresa que se computarán como horas normales según el artículo correspondiente a jornada laboral.

Los turnos de rotación periódica para los Inspectores se realizarán, con la excepción de la FERIA de Mayo, con un máximo de seis días de trabajo y un mínimo de dos de descanso de la siguiente forma:

6 días de trabajo, 2 días de descanso; 6 días de trabajo, 2 días de descanso; 5 días de trabajo, 2 días de descanso; 6 días de trabajo,

3 días de descanso; 6 días de trabajo, 2 días de descanso;



6 días de trabajo, 2 días de descanso y 5 días de trabajo, 3 días de descanso.

Los turnos de rotación periódica para los Conductores-Perceptores se realizarán, con la excepción de la Feria de Mayo, con un máximo de seis días de trabajo y un mínimo de dos de descanso de la siguiente forma: lunes y martes, martes y miércoles, miércoles y jueves, jueves y viernes, viernes y sábado, sábado y domingo, domingo y lunes y así sucesivamente. Cuando estos dos días de descanso coincidan en jueves y viernes o en viernes y sábado, se le añadirán a éstos el sábado y el domingo en el primer caso y domingo en el segundo en consideración de "descanso añadido".

El "descanso añadido" podrá tener la consideración de compensación de festivos.

Asimismo, la Empresa podrá cambiar un descanso considerado como añadido por un día de trabajo hasta un máximo de 5 descansos añadidos al año por trabajador, sin contar para dicho cómputo los que se realicen en la Feria y aquellos que el trabajador voluntariamente acepte. Para ello deberá comunicarlo al trabajador con al menos 72 horas de antelación. La Empresa expondrá el cuadrante de servicios y descansos correspondientes a dos meses actualizándose los mismos mes a mes.

Dicha rotación se mantendrá teniendo en cuenta lo dispuesto en la cláusula de Flexibilidad (art. 27).

Mecánicos.

Como norma general sus días de trabajo son los laborables de lunes a viernes, descansando fines de semana y festivos.

Para cubrir tardes y fines de semana, se establece una rotación por orden de operario en el cuadrante, haciendo un bloque de días en el que se trabaja una semana completa de tarde (7 días), 5 días de descanso y reten de fin de semana de mañana (2 días), volviendo a continuación a su línea habitual de trabajo en laborables y descanso en fin de semana.

Para cubrir los festivos en turno de mañana se nombra a los mecánicos que menos fines de semana y festivos han realizado hasta el día en cuestión.

En caso de necesidad de cubrir tardes en días laborables, se nombra al último mecánico saliente del bloque anterior, teniendo en cuenta repartir las tardes laborables realizadas entre todo el grupo.

Ayudantes.

Como norma general sus días de trabajo son los laborables de lunes a viernes, descansando fines de semana y festivos. Cambiando turno o descansos en fin de





semana y/o festivos según necesidades de la empresa en consenso con el trabajador.

Conductores Operativos de Taller.

Tienen el siguiente patrón de trabajo y descansos: 7T-2D-7T-5D-5T-2D

7 días de trabajo (L a D)- 2 días de descanso (L y M)- 7 días de trabajo (X a M) - 5 días de descanso (X a D) - 5 días de trabajo (L a V) - 2 días de descanso (S y D)

Los 2 últimos días de descanso del grupo de 5, se considerarán descansos añadidos. Estos descansos podrán ser cambiados por trabajo por necesidades de la empresa, como máximo 6 días al año repartidos en tres bloques de dos días, o bien en dos bloques de dos días y dos bloques de un día, sin contar para dicho cómputo los que se realicen en ferias y aquellos que voluntariamente acepte el trabajador. Para ello deberá comunicarlo al trabajador con al menos 72 horas de antelación. La Empresa expondrá el cuadrante de servicios y descansos correspondientes a dos meses actualizándose los mismos mes a mes.

Contra maestres.

Tienen el siguiente patrón de trabajo y descansos: 7T-5D-7T-2D

7 días de trabajo (L a D) -5 días de descanso (L a V) - 7 días de trabajo (S a V) - 2 días de descanso (S y D)

Almacén.

Como norma general sus días de trabajo son los laborables de lunes a viernes, descansando fines de semana y festivos.

Para cubrir tardes y fines de semana, se establece una rotación por orden de operario en el cuadrante, haciendo un bloque de días en el que se trabaja una semana completa de tarde (7 días), 5 días de descanso y reten de fin de semana de mañana (2 días), volviendo a continuación a su línea habitual de trabajo en laborables y descanso en fin de semana.

Uno de los operarios del grupo se queda de reserva de lunes a viernes descansando sábado y domingo. Estará de incidencias para cubrir eventualidades del colectivo.

Durante todo el período de la Feria de Mayo, comprendido éste desde el día de inauguración al de clausura, uno de cada dos días de descanso semanal a los que se refiere a los párrafos anteriores, que coincida dentro de dicho período, podrá ser dispuesto como laborable por parte de la Empresa. En el caso de que la

Empresa lo fije como laborable, la totalidad de las horas de trabajo serán



consideradas como horas extras. Este párrafo tendrá validez siempre que el actual anexo nº. 3, acuerdo de ferias este vigente.

Elaboración y exposición de un cuadrante de servicios y descansos para el personal de inspección y portería con igualdad al resto de trabajadores de la empresa.

### **Artículo 26. Vacaciones**

Todo el personal disfrutará de 30 días naturales continuados al año y se retribuirán con el salario convenio, antigüedad, plus de descanso, complemento puesto de trabajo, plus jornada partida, complemento variable por objetivos (considerando en este periodo que los objetivos han sido alcanzados) y quebranto de moneda.

En el caso de que un trabajador durante el disfrute de sus vacaciones anuales causase baja laboral por Incapacidad Temporal, las mismas quedarán suspendidas en la fecha de presentar en la

Empresa el correspondiente parte de baja extendido por el Organismo correspondiente y desde la fecha recogida en dicho parte si entre ambas fechas existe una diferencia inferior a tres días.

Las citadas vacaciones se reanudarán:

Dentro de su período vacacional si el alta se produce en el mismo y solo por los días que le resten a éste, debiendo dejar a criterio de la Empresa la compensación de los días restantes no disfrutados.

A criterio de la Empresa si el alta se produce fuera de su período vacacional.

Si por causa de que la fecha del alta estuviera dentro de los tres últimos meses del año natural y la Empresa no pudiera compensar dentro de éste las citadas vacaciones no disfrutadas, por tener que compensarlas en el siguiente, los días de Incapacidad

Temporal que hubiesen coincidido con su período vacacional computarán cero horas al igual que el resto del período, mientras que la compensación que se realice en el ejercicio siguiente se computará como si estuviese en situación de Incapacidad Temporal.

### **Artículo 27. Cláusula De Flexibilidad**

El sistema de rotación podrá ser alterado de forma puntual a los conductores-perceptores, según necesidades de la empresa en lo referente a:

1. Posibilidad puntual de incluir turnos de trabajo de mañana repetidos en más de



un ciclo medido entre períodos de descanso, estas repeticiones no podrán exceder más de tres veces al año por cada trabajador en cuestión, que habrá de ser informado con al menos setenta y dos horas de antelación.

2. Igualmente se podrá de forma puntual, cambiar un día de trabajo prefijado por uno de descanso.

3. Los trabajadores quedan facultados para cambiar entre sí turnos y días de trabajo o descanso, siempre que medie comunicación de los interesados a la Empresa y aprobación de ésta. Dicha comunicación será escrita y se deberá hacer con una antelación de 5 días. No obstante a lo anterior podrán realizarse los referidos cambios sin tener en cuenta el plazo antes mencionado siempre que el caso se demuestre que es urgente y con el visto bueno del máximo responsable que en ese momento haya en la Empresa.

La responsabilidad de la no realización de un determinado servicio recaerá en el sustituto.

#### **CAPÍTULO IV - PERMISOS, SUSPENSIONES Y EXCEDENCIAS**

Las distintas medidas legales que permiten a los/as trabajadores/ as conciliar la vida familiar y laboral pueden ser permisos, suspensiones y excedencias laborales.

##### **Artículo 28. Permisos Laborales**

El permiso laboral: Es una mera interrupción de la prestación laboral. Durante el permiso el/la trabajador/a no tiene obligación de acudir a su puesto de trabajo y la empresa debe abonarle su salario.

El/La trabajador/a debe solicitar formalmente el permiso, con preaviso y posterior justificación. Si la interrupción es conocida con antelación, se deberá solicitar 5 días antes del hecho causante.

De no ser así, lo antes posible.

Sin perjuicio de lo que determina el Estatuto de los Trabajadores en materia de permisos retribuidos, la Empresa está obligada a conceder, previo aviso y justificación, los permisos retribuidos por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

Quince días naturales en caso de matrimonio, ya sea éste civil o religioso. Respecto a las parejas de hecho no existe obligación de concederles este permiso, ya que estas parejas no se ajustan a la definición de matrimonio que da el Código Civil en sus artículos 44 y siguientes.

Los 15 días son naturales, no laborables, por lo que en el cómputo de esos 15 días



se deben contar los domingos, festivos y descansos semanales que existan dentro de ese período. Respecto al momento en que debe comenzar el disfrute del permiso, en principio es el mismo día en que tiene lugar la celebración, disfrutándose desde ese mismo momento los 15 días de forma ininterrumpida.

No obstante, si el casamiento coincide con el descanso semanal, el permiso empieza a contar el primer día laboral siguiente.

Posibilidad de adelantar el permiso hasta un máximo de 4 días antes del hecho causante.

Tres días por nacimiento de uno o varios hijos. Los días no se multiplican aunque se trate de un parto múltiple. El día de parto ya cuenta a efectos del permiso.

No obstante, si el trabajador llega a prestar el 50% de su jornada de trabajo el día del parto, el permiso se computará a partir del día siguiente.

Si el parto se realiza por cesárea, el cónyuge tendrá derecho a un permiso de otros tres días más dimanante de la intervención quirúrgica.

El permiso es exclusivo para el padre del recién nacido.

Si el hijo es prematuro o, por cualquier causa, el bebé debe permanecer hospitalizado a continuación del parto, el padre, mientras la madre se encuentre dentro del periodo obligatorio de descanso por maternidad, o la madre, si está fuera de ese periodo, tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora como permiso retribuido, hasta que finalicen las citadas circunstancias.

También podrán tener derecho, el padre o la madre, a reducir su jornada laboral hasta un máximo de dos horas, con la consiguiente disminución proporcional de su salario, hasta el momento en que el bebé recibe el alta hospitalaria.

En caso de parto, ya sea natural o por cesárea, el/la trabajador/a tiene derecho a un permiso retribuido de dos días por hospitalización de parientes de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

La empresa podrá solicitar la documentación que considere oportuna.

Enfermedad, hospitalización e intervención quirúrgica y fallecimiento de familiares. Estos motivos darán derecho a un permiso retribuido de uno a cuatro días, según los siguientes criterios:

Por fallecimiento de cónyuge, hijos, padres, abuelos, nietos y hermanos cuatro días, que se tomarán siempre desde el mismo día del hecho causante.

Por fallecimiento de padres, hijos y hermanos políticos y sobrinos dos días, que se tomarán siempre desde el mismo día del hecho causante.



Por intervención quirúrgica ambulatoria (sin estar hospitalizado de noche) de el cónyuge, hijos, padres, abuelos, nietos y hermanos un día, que se tomará el día del hecho causante o el posterior a éste.

Por intervención quirúrgica con hospitalización de cónyuge, hijos, padres, suegros tres días, que se podrán tomar desde el hecho causante y hasta el cuarto día posterior a este, siempre que el familiar se encuentre aún ingresado.

Por intervención quirúrgica con hospitalización de abuelos, nietos y hermanos dos días, hijos políticos, un día, que se podrán tomar desde el hecho causante y hasta el cuarto día posterior a este, siempre que el familiar se encuentre aún ingresado.

Hospitalización (sin intervención quirúrgica) de cónyuge, hijos, padres, suegros, abuelos, nietos y hermanos dos días, que se podrán tomar desde el hecho causante o al segundo día posterior a este, siempre que el familiar siga hospitalizado.

Deber inexcusable de carácter público y personal. Estos motivos no establecen ningún tiempo máximo ni mínimo para disfrute del permiso, por lo que su duración será por el tiempo necesario para el cumplimiento del deber. Si deberemos tener en cuenta que cuando el trabajador/a, debido a ese deber que debe cumplir, no pueda trabajar más del 30 % de las horas laborales en un período de tres meses, la empresa puede pasar al mismo/a a la situación de excedencia forzosa.

Elecciones. Si en la convocatoria de unas elecciones, el/la trabajador/ a debe acudir en calidad de presidente, vocal, interventor o apoderado, de una mesa electoral, tiene derecho a un permiso retribuido de un día de duración. Además, si el empleado/a también trabaja el lunes siguiente a las elecciones, ese día debe concedérsele una reducción de cinco horas de su jornada, salvo en el caso de los apoderados que no tienen derecho a esa reducción.

Estas cinco horas se computarán con descanso el día siguiente a las elecciones o con el siguiente descanso semanal.

También todos los empleados que el día de las elecciones trabajen tienen derecho al abono de tres horas extras.

A los/as trabajadores/as que son citados como suplentes se les facilitará el día de descanso.

Embarazo: exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto. La trabajadora tiene derecho a un permiso retribuido por el tiempo imprescindible para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, siempre y cuando éstos deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.





Lactancia: Una trabajadora (o trabajador, en caso de que ambos trabajen) con un hijo menor de nueve meses tiene derecho a un permiso retribuido por lactancia que podrá disfrutar de tres maneras:

Reducir su horario de entrada o salida en media hora.

Ausentarse una hora durante su jornada.

Acumular el permiso en jornadas completas (a continuación de la baja por maternidad).

En caso de parto múltiple, el permiso de lactancia se incrementa proporcionalmente salvo en el caso de la tercera opción señalada anteriormente.

Traslado de domicilio: El/La trabajador/a tiene derecho a un día de permiso retribuido en caso de traslado de su domicilio habitual.

En este caso, el día de permiso no se amplía aunque el/la trabajador/a se mude fuera de su ciudad. Si se trata de una segunda residencia, la empresa no está obligada a conceder este permiso.

Toda la plantilla tendrá derecho a permiso retribuido para la promoción y formación profesional al concurrir a exámenes cuando esté cursando con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

Los permisos necesarios para adaptarse a las modificaciones que se realicen en el puesto de trabajo.

La plantilla que tenga al menos un año de antigüedad en la empresa tendrá derecho a un permiso retribuido de 20 horas/año de formación vinculada al puesto de trabajo. Este permiso de formación podrá acumularse en periodos de 3 años. Este permiso se otorgará por acuerdo de la Comisión de Formación u otra si ésta no existe.

Asistencia al médico: La empresa está obligada a conceder permiso para asistir a los facultativos de la Seguridad Social de hasta un máximo de 4 horas. No obstante, el permiso deberá ser por el tiempo imprescindible para realizar la asistencia y el desplazamiento oportuno. Este permiso deberá solicitarse, como norma general, al menos con 24 horas de antelación.

Matrimonio de un hijo. Un día de permiso retribuido que deberá disfrutarse el mismo día de la celebración de la boda o el día siguiente a la misma.

Toda la plantilla tendrá derecho a permiso sin retribución de 1 hasta 20 días anuales para asuntos propios. No podrá ejercitarse este derecho cuando constituya ampliación del periodo vacacional anual.





## Artículo 29. Suspensión Del Contrato De Trabajo

La suspensión: Consiste en un cese temporal de las obligaciones principales derivadas del contrato laboral. El/La trabajador no tiene la obligación de acudir a su puesto de trabajo, la empresa deja de abonarle su salario, aunque sigue cotizando a la Seguridad Social, que le abona la prestación correspondiente.

La adopción o acogimiento, tanto pre adoptivo como permanente, son causa de suspensión del contrato de trabajo. Si se trata de:

Menores de seis años, el permiso es de 16 semanas, ampliables en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo en los casos de adopción o acogimiento múltiple.

Menores discapacitados (discapacidad igual o superior al 33%), la suspensión de contrato tiene una duración adicional de dos semanas.

Tanto el hombre como la mujer podrán disfrutar de este periodo de suspensión bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Para tener derecho a esa suspensión la adopción al acogimiento deberán tener una duración igual o superior a un año. Su disfrute debe ser ininterrumpido.

Maternidad: Si una trabajadora da a luz, su contrato de trabajo quedará en suspenso durante 16 semanas ininterrumpidas. Si el parto es múltiple, la suspensión se amplia dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

La madre debe disfrutar de un descanso obligatorio de seis semanas inmediatamente después del parto, pudiendo repartir el tiempo restante como prefiera, tanto antes del alumbramiento como tras las seis semanas de descanso obligatorio.

El padre también podrá disfrutar de esta suspensión en dos casos:

Si fallece la madre, con independencia de que ésta trabajara o no, el padre puede hacer uso entonces de la totalidad del descanso o de la parte que le quede del periodo de suspensión, contado desde la fecha del parto y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

Por opción de la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad. En este caso el padre podrá disfrutar de forma simultánea o sucesiva de hasta diez semanas. Este permiso por parte del padre se mantiene aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.





**Paternidad:** Su duración es de 13 días ininterrumpidos, ampliables en dos días más por hijo en caso de parto, acogimiento o adopción múltiples, pero sólo a partir del segundo hijo. La duración es de veinte días en caso de familias numerosas, cuando la familia adquiera dicha condición con el nuevo nacimiento o cuando en la familia haya un discapacitado.

El beneficiario de este permiso es el padre en caso de parto.

En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados.

No obstante, cuando el periodo de descanso por maternidad sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podría ser ejercido por el otro.

El momento del disfrute podrá ser durante el periodo de tiempo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión de contrato por maternidad o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

**Riesgo durante el embarazo o la lactancia:** Si alguna trabajadora está embarazada y existe riesgo para su salud o la del feto, su contrato de trabajo podría suspenderse. También si ese riesgo se produce durante la lactancia natural de un menor de nueve meses.

Mientras dure la suspensión, la trabajadora dejará de prestar servicios y de cobrar salario, siendo la seguridad social la encargada de abonarle la prestación económica. La trabajadora debe presentar un certificado médico de baja expedido por la seguridad social por riesgo durante el embarazo o la lactancia.

Cuando la trabajadora comience la suspensión por maternidad, o bien cuando desaparezca la imposibilidad de reincorporarse a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado, finaliza la suspensión.

**Reducción de jornada por cáncer o enfermedad grave de un menor de edad:** Un caso especial que emana de la Ley 39/2010, de 22 de diciembre. Aquellos/as trabajadores/as con un hijo menor de 18 años que sufra cáncer o cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente podrán acogerse a la reducción de jornada por guarda legal.

Sólo podrán acogerse a la reducción los padres (biológicos, adoptivos o que tengan un menor en acogida) cuando ambos trabajen (sea por cuenta propia o ajena) y, en el caso de familias monoparentales (un solo progenitor que esté a





cargo del menor), cuando la persona que se vaya a beneficiar de esta medida trabaje.

La reducción de jornada tendrá que ser como mínimo del 50%, pero no hay ningún límite máximo. El/La trabajador/a elegirá el horario, de manera coordinada con la empresa, que le convenga dentro de su jornada ordinaria. En función de la reducción de jornada, la empresa reducirá proporcionalmente el salario del mismo/a.

Mientras dure la reducción, el/la trabajador/a tiene derecho a percibir una prestación económica de la Seguridad Social por la parte de la jornada que deje de trabajar.

Reducción de jornada por cuidado de menores, discapacitados y familiares desvalidos.

Aquel/la trabajador/a que tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o un discapacitado físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida, tiene derecho a la reducción de jornada como mínimo de una octava parte y como máximo de la mitad, con la consiguiente disminución proporcional de su salario.

El/la trabajador/a deberá preavisar con 15 días de antelación cuando decida reincorporarse a la jornada completa. En cualquier caso, el derecho a la reducción termina cuando desaparecen las causas que lo originaron.

### **Artículo 30. Excedencias**

La excedencia: Es un derecho individual del/a trabajador/a que produce la suspensión del contrato,

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá solicitarlo dentro del mes siguiente al cese en el cargo público. El trabajador/a es dado de baja en la empresa y se deja de cotizar, pero entra en una situación asimilada al alta por la que se conserva el puesto de trabajo.

Excedencia Voluntaria. El/La trabajador/a puede solicitar una excedencia voluntaria para tomarse un periodo de inactividad durante el que no prestaría servicios para la empresa ni percibiría ninguna remuneración, pero sin abandonar del todo la empresa ni renunciar definitivamente a su puesto de trabajo. El





trabajador/a es dado de baja en la empresa y se deja de cotizar, no tiene derecho absoluto a su puesto de trabajo ni tampoco está en una situación asimilada al alta.

En principio, puede solicitar esta excedencia sin alegar causa concreta, por lo que puede dedicar ese tiempo a lo que desee, y puede solicitarla por un periodo de entre cuatro meses y cinco años. Pero para tener derecho a ella, deben cumplirse los siguientes requisitos:

Que tenga una antigüedad en la empresa al menos de un año.

Si ya disfrutó de una excedencia voluntaria anterior, deben haber transcurrido cuatro años desde el final de dicha excedencia.

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

Excedencia por cuidado de hijos y familiares. El/La trabajador/a podrá solicitar una excedencia laboral para cuidar a un hijo durante un tiempo no superior a tres años, que empieza a contar desde el momento del nacimiento o desde la fecha de la resolución administrativa o judicial en caso de acogimiento o adopción.

También puede hacerlo durante un plazo no superior a dos años si tiene a su cargo al cónyuge, hijos, padres, abuelos, hermanos y nietos que por razón de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe ninguna actividad retributiva.

Esta excedencia supone la suspensión del contrato laboral. Durante el primer año, el/la trabajador/a tiene derecho a que se le reserve su mismo puesto de trabajo, pero transcurrido ese año, la reserva se limitará a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

El periodo de excedencia computará a efectos de antigüedad y, además durante ésta la empresa tiene la obligación de convocarle a los cursos de formación que se produzcan aunque sea el/la trabajador/a quien decida si asiste o no.

Las solicitudes de excedencia deberán presentarse al Responsable del Área de Recursos Humanos con al menos un mes de antelación, teniendo la Empresa que contestar en un plazo máximo de quince días.

El beneficiario podrá solicitar su incorporación a la Empresa aún cuando no se hubiese terminado el periodo de excedencia, entendiéndose como tiempo de la misma el realmente utilizado.

Finalizado el tiempo de excedencia concedido el beneficiario deberá solicitar su incorporación en el plazo máximo de treinta días.



La Empresa en ambos casos deberá resolver la petición en un periodo máximo de quince días.

## **CAPÍTULO V - ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

### **Artículo 31. Principios De Organización Del Trabajo**

La organización del trabajo, respetando la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la dirección de la Empresa, sin perjuicio de las competencias que la referida legislación competente confiere a la representación legal de los trabajadores.

La representación legal de los trabajadores tendrá las funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en relación con la organización del trabajo.

Es objetivo común de todos los integrantes de la Empresa alcanzar un nivel adecuado de productividad basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales, para lo que es necesaria la mutua colaboración de las partes que integran la Empresa.

Al ser AUCORSA una empresa pública, su ordenación técnica deberá quedar en todo momento supeditada al interés público, a cuya satisfacción presta su servicio.

Cuantificación por parte de la empresa de la plantilla necesaria en la misma. Pasando a ocupar las vacantes que se produzcan, el personal en contrato temporal o parcial de la misma categoría.

### **Artículo 32. Sistema De Clasificación Profesional**

1. El sistema de clasificación profesional de Autobuses de Córdoba, S.A.M. se define como la ordenación jurídica por la que, con base técnica y organizativa, se contempla la inclusión de los trabajadores en un marco general que establece, con carácter enunciativo y no limitativo, los distintos cometidos laborales desarrollados en el seno de la misma y por este Convenio y se estructura a través de la existencia de Grupos Profesionales, a su vez integrados por niveles salariales.

La adscripción a los distintos grupos profesionales se realiza en virtud de las funciones que se desempeñen por más tiempo.

Dicha ordenación jurídica, se traduce en la delimitación de los diferentes conocimientos, tareas y funciones en los que se estructura la prestación laboral debida, sirviendo a la vez para la contraprestación económica y demás efectos del contrato de trabajo.



2. El presente sistema de clasificación profesional deberá compatibilizar las necesidades funcionales de la empresa, con el desarrollo profesional de los trabajadores en el marco de la relación laboral, teniendo como principio fundamental la no discriminación por razón de edad, sexo, estado civil, raza, religión, opinión, afiliación sindical o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

3. El sistema de clasificación profesional precisa de la plena colaboración de políticas activas de formación y de procesos dinámicos en la promoción, lo que conllevará una mayor amplitud en las expectativas profesionales. Todo ello con el objetivo de consolidar e incrementar la profesionalización y desarrollo del factor humano en la empresa, en aras de una mejora permanente de la calidad interna y en la prestación del servicio.

4. Las titulaciones y la formación solo vincularán la adscripción al Grupo Profesional y al nivel salarial de referencia cuando sean necesarias para el desempeño de la prestación.

Como consecuencia de lo anterior, la posesión de una titulación o formación superior a la del encuadramiento profesional del trabajador no tendrá ningún efecto respecto al Grupo profesional y nivel salarial acordado siempre que las funciones asignadas correspondan a éste.

5. Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio serán clasificados con arreglo a las normas que se establecen en este sistema de clasificación profesional.

6. Tomando como base el sistema de clasificación profesional, el presente Convenio regula la forma de llevar a cabo la movilidad funcional y sus distintos supuestos.

### **Artículo 33. Criterios Básicos Para La Clasificación**

#### 1. Grupo Profesional

A los efectos del presente Convenio y de acuerdo con el art. 22.2. del TRET se entiende por Grupo Profesional el que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

#### 2. Elementos que definen los Grupos Profesionales

2.1. La determinación a la permanencia a un grupo profesional es el resultado de la ponderación global de los siguientes factores:



a) Conocimientos y experiencia:

Factor en cuya valoración se tendrá en cuenta la formación básica o específica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.

b) Iniciativa:

Factor en cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento de normas, procedimientos o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

c) Autonomía:

Factor cuya valoración depende del grado de dependencia jerárquica en el desempeño de tareas o funciones que se desarrollen.

d) Responsabilidad:

Factor en cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del trabajador, el nivel de influencia sobre los resultados, la relevancia de la gestión sobre recursos humanos, técnicos y productivos y la asunción del riesgo por las decisiones tomadas y sus consecuencias.

e) Capacidad de dirección:

Para medir este factor deben tenerse en cuenta dos tipos de capacidades:

Las de integración y armonización de funciones, recursos y objetivos diferentes, incidiendo de forma directa en los resultados del equipo.

Las de consecución de resultados a través de otras personas, a las que se debe orientar, motivar, desarrollar, influir y supervisar.

f) Complejidad:

Factor en cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores ya enumerados en la tarea o puesto encomendado.

### 3. Sistema de Clasificación Profesional

El sistema de clasificación profesional queda integrado por los siguientes Grupos Profesionales, fundamentalmente con base a lo estipulado en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Grupo I





Grupo II

Grupo III

Grupo IV

Grupo V

Grupo VI

### **Artículo 34. Descripción De Los Grupos Profesionales**

En base a todo lo anterior, la descripción sería la siguiente:

#### **1. Grupo Profesional I**

Incluye aquellos trabajadores/as que cuentan para el desempeño de su trabajo con alto grado de conocimientos profesionales que conlleven la realización de tareas técnicas con un alto nivel de autonomía, iniciativa y responsabilidad, en el ámbito o Área de trabajo encomendado.

Tal desempeño se traduce en la realización de cometidos relacionados con estudios, análisis, asesoramiento, planificación, evaluación y previsión u otros de análoga naturaleza, organización y control de los procesos de trabajo a realizar y, en su caso, de los trabajadores que los han de llevar a cabo, así como su motivación, integración y formación.

Formación: Conocimientos técnicos y especializados y formación mínima equivalente a titulación universitaria y siempre que esté relacionada con los requerimientos del puesto de trabajo.

En este grupo están incluidos los Responsables de las distintas Áreas Funcionales de la Empresa.

#### **2. Grupo Profesional II**

En este grupo se integran aquellos trabajadores que, prácticamente, tienen los mismos conocimientos profesionales que el

Grupo I, aunque con menor grado de autonomía y responsabilidad en el ámbito de su competencia, y que requieren capacidad para resolver los supuestos técnicos o prácticos propios de su campo de actuación, siguiendo las directrices y criterios establecidos habitualmente por los Responsables de Área. Sustituirán a éstos por cualquier ausencia, siempre que posean la titulación estipulada para el Grupo I.

Formación: Conocimientos singulares de las funciones, tareas y operaciones, con un nivel de formación mínima universitaria relacionada con los requerimientos del





puesto de trabajo o experiencia profesional acreditada.

En este grupo están incluidos los Técnicos de Área y el A.T.S.

D.U.E.

Los integrantes de los grupos profesionales I y II estarán fuera de convenio colectivo y serán nombrados por el Consejo de Administración

o en quien éste delegue, según se especifica más adelante.

### 3. Grupo Profesional III

En este grupo se integran aquellos trabajadores/as que realizan funciones con alto grado de especialización y que integran, coordinan y supervisan la ejecución de varias tareas o funciones especializadas que requieren experiencia y cierta responsabilidad.

Normalmente actuarán bajo instrucciones y supervisión de los trabajadores adscritos a los Grupos I ó II. Formación: Conocimientos y especialización de las tareas y operaciones que realizan con un nivel de formación mínima correspondiente a F.P. Grado medio o equivalente. Además deberán poseer una experiencia profesional acreditada o haber realizado cursos de especialización relacionados con las funciones que pretendan cubrir, a determinar en cada momento en las bases de cada convocatoria o proceso selectivo. Excepto para el inspector, que seguirá hasta la finalización de este Convenio Colectivo con la normativa anterior.

En este grupo están incluidos los Jefes de Negociado, Inspectores y Contra maestres.

### 4. Grupo Profesional IV

En este grupo se integran aquellos trabajadores que realizan tareas y operaciones de ejecución autónoma que exige habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores encargados de hacerlas, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas. Normalmente actuarán bajo las instrucciones directas de los trabajadores pertenecientes al Grupo III.

Formación: Conocimientos y especialización de las tareas y operaciones que realizan, amén de la posesión de los títulos administrativos necesarios, con un nivel de formación mínimo de E.S.O. o equivalente o poseer experiencia profesional acreditada.

En este grupo están incluidos los Conductores/as-Perceptores/as.

### 5. Grupo Profesional V





En este grupo se integran aquellos trabajadores que en el departamento de Taller, realizan tareas y operaciones de ejecución autónoma que exige habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores encargados de hacerlas, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas. Actuarán normalmente bajo las instrucciones directas de los trabajadores pertenecientes al Grupo III. En este apartado estarán incluidos los Oficiales de 1ª y 2ª de Taller y Almacenero.

También se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que llevan a cabo tareas consistentes en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con supervisión que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental. En este apartado estarán incluidos los Oficiales de 3ª de Taller, Ayudantes, Mozos y Conductores operativos de

Taller.

Formación: Conocimientos y especialización de las tareas y operaciones que realizan, amén de la posesión de los títulos administrativos necesarios, con un nivel de formación mínimo de E.S.O. o equivalente.

No obstante los Oficiales de 1ª y 2ª deberán tener experiencia profesional acreditada de al menos dos años en igual o superior categoría.

En este grupo están incluidos Oficiales de 1ª, 2ª y 3ª de Taller, Ayudante o Mozo de Almacén y Conductores Operativos de Taller.

## 6. Grupo Profesional VI

En este grupo se integran aquellos trabajadores que en el departamento de Administración, realizan tareas y operaciones de ejecución autónoma que exige habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores encargados de hacerlas, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas. Actuarán normalmente bajo las instrucciones directas de los trabajadores pertenecientes al Grupo III. En este apartado estarán incluidos los Oficiales de 1ª y 2ª de Administración.

También se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que llevan a cabo tareas consistentes en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con supervisión que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental. En este apartado estarán incluidos los Auxiliares

Administrativos.

Formación: Conocimientos y especialización de las tareas y operaciones que realizan, amén de la posesión de los títulos administrativos necesarios, con un nivel de formación mínimo de E.S.O. o equivalente.





En este grupo están incluidos Oficiales de 1ª y 2ª Administrativos y Auxiliares Administrativos.

#### Definición de tareas

En este apartado se realiza una definición simple de cada una de las tareas específicas de cada grupo profesional.

En cuanto a las funciones, se mencionan de forma generalizada y algunas de las más importantes o significativas. Una descripción más concreta y exhaustiva se encontrará en el organigrama funcional de cada Área.

#### Responsable de Área

Es aquel trabajador/a que, con plena autonomía, tiene encomendada por la Dirección la responsabilidad de un área funcional de la empresa.

#### Técnico de Área

Es aquel trabajador/a que, con menor autonomía y responsabilidad, tiene encomendadas las tareas equivalentes a un área funcional de la empresa.

#### Jefe de Negociado de Almacén

Recibirá las órdenes directamente del Responsable o Técnico de Área. Tendrá conocimientos de Recambios en general, manejo de ordenador y calculadoras. Conocimientos extensos del Programa de Almacén y a nivel de usuario de programas de hoja de cálculo y procesadores de texto.

Cualquier otra función inherente a su Departamento y nivel profesional.

#### Jefe/a de Negociado de Dirección

Tiene como responsabilidad la organización y control de todo el entorno administrativo que implica a la Dirección de la empresa.

Estará a las órdenes directas de la Dirección de la misma.

#### Jefe/a de Negociado de Nóminas

Bajo la coordinación del Responsable del Área de Recursos Humanos realiza la gestión administrativa de los distintos asuntos del negociado: nóminas, seguros sociales e IRPF.

También realizará aquellas otras tareas afines al puesto que le sean encomendadas por su Responsable de Área.



#### Jefe/a de Negociado de Planificación

Es el trabajador/a que bajo la dependencia directa del Responsable de Área dirige y gestiona la asignación de los servicios de los Conductores/as-Perceptores/as, usando para ello de la forma más racional posible todos los medios materiales y humanos disponibles en cada momento.

#### Jefe/a de Negociado de Estadística

Es aquel trabajador/a que estando bajo las órdenes directas del Responsable de Área, tendrá por finalidad básica configurar y controlar la Oferta de la Empresa y su correspondencia con las necesidades de la Demanda de la misma en todo momento.

#### Jefe/a de Negociado de Contabilidad

Es aquel trabajador/a que con conocimientos técnicos, teóricos y prácticos de todas las materias que comprenden la gestión y control de las actividades contables y administrativas, aplica los procedimientos e instrucciones recibidas del Responsable de Área y con responsabilidad acorde a las tareas encomendadas.

#### Jefe/a de Negociado de Taller

Es aquel trabajador/a que bajo la supervisión directa del Responsable de Área y con conocimientos técnicos, teóricos y prácticos de todo lo relacionado con el taller, coordina todas las materias que comprenden la organización, análisis y gestión de toda actividad vinculada al mismo y al Almacén.

#### Inspector/a de RR.HH.

Bajo la coordinación del Responsable de Recursos Humanos, su finalidad es potenciar los canales de información y seguimiento del comportamiento colectivo de trabajadores de AUCORSA.

Como funciones realizará los procesos necesarios en el área con el fin de conservar y acrecentar el esfuerzo, las experiencias, la salud, los conocimientos, las habilidades y las responsabilidades de los miembros de la organización, en beneficio del individuo trabajador/a y de la propia organización.

#### Oficiales de Primera Administrativos

Es aquel trabajador/a que bajo la coordinación directa del Responsable o Técnico de Área, tiene por misión la gestión de trabajos administrativos de gran complejidad y asume la responsabilidad de las tareas a su cargo, dependiendo normalmente del Responsable de Área correspondiente.



### Oficiales de Segunda Administrativos

Desarrollan las mismas funciones que los oficiales de primera, pero sin el nivel de responsabilidad exigido para los mismos.

Podrán sustituir a los oficiales de primera y al portero del edificio principal por la ausencia de sus titulares por cualquier causa.

### Auxiliares Administrativos

Desarrollan labores auxiliares y de colaboración con el resto del personal de Administración.

#### - Inspectores/as

Es aquel trabajador/a que bajo la coordinación directa del Responsable de Tráfico tiene por misión verificar y comprobar las distintas líneas y servicios realizados por la empresa, el exacto desempeño de las funciones atribuidas a los conductores-perceptores, porteros y conductores operativos de taller.

Además, tendrán como la función operativa del SAE, consistente en ordenar, regular y vigilar la prestación de los servicios asignados a los conductores-perceptores, de los vehículos y de los horarios, así como del funcionamiento general de todo el sistema integrado del SAE (infraestructuras y software).

La categoría de Inspector de calle (a extinguir) hará las funciones propias descritas en el primer párrafo.

### Conductores/as-Perceptores/as

Ejercen funciones de conducción y cobro simultáneamente, poseerán el título que las disposiciones legales vigentes en cada momento determinen para conducir vehículos de transporte público colectivo de viajeros.

### Contramaestres

Son los trabajadores que asumen bajo la dependencia directa del Responsable de Área correspondiente, la organización y ejecución de todos los trabajos a realizar en Taller, responsabilizándose del rendimiento de los operarios y del mantenimiento de la disciplina del personal a sus órdenes.

### Oficiales de 1ª mecánicos, oficiales de 2ª mecánicos

Trabajadores que poseyendo un oficio o especialidad determinada, ejecutan en cada caso las tareas propias del mismo en tiempo y calidades correctas.



La presente definición es común a las dos categorías, distinguiéndose una de otra por el mayor grado de perfección en la ejecución de los trabajos así como la responsabilidad de los mismos.

#### Conductores/as operativos de Taller

Los Conductores/as operativos de Taller tienen encomendadas todas aquellas funciones que no dependan de una elevada cualificación profesional, pudiendo ser de muy distinta índole y ligadas a actividades auxiliares o de apoyo al personal de Taller.

Algunas de sus actividades más significativas y concretas es la de portero en el edificio de control de la empresa, así como repostar vehículos y maniobrar con los mismos dentro y fuera de la

Empresa.

#### Mozo de Taller

Realizará funciones auxiliares de un determinado oficio, pudiéndole encomendar la realización de pequeñas reparaciones.

#### Mozo de Almacén

Realizará operaciones de recepción, carga y descarga, manipulación, clasificación, empaquetado y entrega de toda clase de materiales o artículos bajo las órdenes de sus superiores.

En todas las categorías anteriormente referidas, las funciones son meramente enunciativas y nunca limitativas para cada una de las mismas.

#### Definición de Especialidades

##### Chapista

Es la especialidad en la que el trabajador, está capacitado para reparación de carrocería o chapa de los vehículos de la empresa, sustitución de lunas y montaje y desmontaje de accesorios del vehículo.

##### Electricista

Es la especialidad en la que el trabajador está capacitado para la interpretación de planos y croquis de instalaciones y máquinas eléctricas y de sus elementos auxiliares y de acuerdo con ello diagnosticar las averías, reparar y montar estas instalaciones eléctricas de vehículos.

##### Mecánico



Es la especialidad en la que el trabajador está capacitado para leer e interpretar planos y croquis de elementos y piezas de mecanismos y máquinas y conforme a ello trazar, marcar y acabar la superficie de estos elementos de tal forma que permita el ajuste entre ellos con juegos y holguras variables, con la utilización de herramientas necesarias. A modo de ejemplo: desmontar y reparar motores, ajustes de frenos, reparación de válvulas neumáticas, etc.

#### Mecánico-Electricista

Es la especialidad en la que el trabajador diagnostica y repara los fallos de funcionamiento eléctrico y electrónico, así como las distintas averías relativas a estos equipos.

#### Aire Acondicionado

Es la especialidad en la que el trabajador está capacitado para la reparación del sistema de aire acondicionado de los vehículos, interpretación de planos eléctricos, carga de gases y mantenimiento en uso.

#### Cajas de cambio

Es la especialidad en la que el trabajador está capacitado para la reparación de cajas de cambio de los vehículos, interpretación de planos eléctricos, etc.

#### Movilidad y Polivalencia funcional

La movilidad funcional en la Empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por la pertenencia al grupo profesional o por las titulaciones requeridas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador.

Cuando concurren las causas señaladas en el art. 39.2 del Estatuto de los Trabajadores, la Empresa podrá acordar por el tiempo imprescindible, la movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional, con las únicas limitaciones señaladas en el apartado anterior. La empresa deberá comunicar su decisión y las razones a los representantes de los trabajadores.

En el caso de encomienda de funciones inferiores, la movilidad deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles del servicio, no pudiendo ser su duración en su totalidad superior a un mes en un año.

En el supuesto de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional, estas se otorgarán preferentemente a los trabajadores/as del grupo profesional inmediatamente inferior y en consonancia con el párrafo segundo del artículo 39.2 del Estatuto de los Trabajadores.





El trabajador/a tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de que se les encomiende funciones inferiores, en lo que se mantendrá la retribución de origen.

El cambio de funciones distintas de las pactadas en los supuestos previstos en este apartado requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

## **CAPÍTULO VI - ASCENSOS, INGRESOS Y PERIODOS DE PRUEBA**

### **Artículo 35. Ascensos**

Los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador/a, así como las facultades organizativas de la Empresa.

Los ascensos y la promoción profesional en la empresa se ajustarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación directa o indirecta entre sexos.

La Empresa queda comprometida a sacar a concurso todas las plazas que tenga necesidad, pudiendo optar a las mismas cualquier trabajador de la plantilla que tenga un mínimo de dos años de antigüedad, que cumpla los requisitos de titulación, formación, etc. y previo examen de su capacidad.

Para promociones de carácter interno, no se podrán formar listas de espera, sino que una vez cubierta la vacante, todos los examinados habrán de concurrir a un nuevo proceso de selección para optar a ocupar una plaza de las mismas características.

Se excluyen de este compromiso las plazas de Director-Gerente, Responsable de Área y Técnico de Área de la Empresa.

El personal de talleres encuadrado entre las categorías laborales de mozo de taller a oficial de 1ª ascenderá de categoría laboral en base a las siguientes reglas:

A) Para ascensos de Oficial de 2ª a Oficial de 1ª será indispensable:

1. Que hayan transcurrido como mínimo dos años en la categoría de Oficial de 2ª.
2. Informe favorable del Responsable de Área que aconseje el ascenso de categoría .
3. Trabajar de forma autónoma.
4. Haber realizado con aprovechamiento cursos de especialización teórico-prácticos. La Empresa se compromete a enviar a los trabajadores a la



realización de dichos cursos, caso de no ser enviados ascenderán de categoría sin este requisito de forma condicionada a que lo realicen posteriormente cuando se lo fije la Empresa y no medie fuerza mayor.

B) Para ascensos de Oficial de 3ª a Oficial de 2ª será indispensable:

1. Que hayan transcurrido dos años como mínimo en la categoría de Oficial de 3ª.
2. Informe favorable del Responsable de Área que aconseje el ascenso de categoría.
3. Trabajar de forma autónoma, aunque bajo el asesoramiento y orientación del Contraamaestre.

C) Para ascensos de mozo de taller a Oficial de 3ª, debido a que existen sectores que no admiten nada más que un grado muy pequeño de especialización y técnica, será competencia exclusiva de la Empresa determinar la necesidad de ascenso de categoría de cada caso de forma particular.

Cualquier trabajador de Administración que desarrolle con efectividad un grupo de operaciones técnicas durante su trabajo ordinario que en su opinión requieran de una categoría profesional superior a la del puesto de trabajo que tiene asignado, podrá solicitar que se revise su categoría laboral a una de rango superior del mismo grupo profesional.

La Empresa aceptará su petición de ascenso siempre que ineludiblemente exista la aceptación del Responsable de Área a la que está adscrito y la del Responsable del Área de Recursos Humanos una vez que:

- Se hayan podido reasignar las funciones que venía desarrollando entre las distintas categorías laborales (la que viene desarrollando y la de rango superior).
- La nueva quede totalmente cubierta con funciones propias a su nivel.
- Se verifique que el trabajador tiene capacidad de desarrollar todas las nuevas funciones con efectividad durante un período de prueba que corresponda en base al art. 37, en el cual la Empresa le garantizará cuanta formación técnica sea necesaria.

### **Artículo 36. Ingresos**

En todos los procesos de Selección de Personal que se realicen en la empresa, así como los que sirvan para la Promoción Profesional interna y, que se realicen por Oposición o Concurso-Oposición deberá formarse un Tribunal de Examen que estará compuesto de la siguiente forma:

El Responsable del Área de Recursos Humanos que presidirá el Tribunal con voz y



voto.

Los Responsables de Área o Técnicos cualificados que designen en número siempre no superior a cuatro.

Dos miembros del Comité de Empresa.

Un representante por cada una de las Secciones Sindicales firmantes del Convenio Colectivo

Todos los miembros del Tribunal de Examen tendrán voz y voto.

Condiciones de ingreso

Como norma general regirán las disposiciones legales vigentes en materia de contratación laboral.

Será necesario poseer el nivel de preparación y cualificación profesional que en cada caso se determine necesario por la Dirección o por la legislación vigente para desempeñar el cargo de que se trate y, en su caso aprobar el correspondiente examen de aptitud que será realizado por el Tribunal de Examen.

Además se deberá superar un reconocimiento médico previo que se establece en un Protocolo realizado por el Servicio de Salud Laboral de la empresa.

Las vacantes que se produzcan en los grupos profesionales I y II serán cubiertas a través del Proceso de Selección que el Consejo de Administración estime más oportuno en cada caso.

Estos procesos serán, por norma general, abiertos pudiéndose presentar a su realización tanto el personal de la plantilla que reúna los requisitos, como personal ajeno a la empresa que, por supuesto, también cumpla los requisitos.

### **Artículo 37. Periodos De Prueba**

La duración máxima del periodo de prueba será de seis meses para el personal que esté encuadrado en los grupos profesionales I y II y de tres meses para el resto de grupos profesionales.

Este periodo de prueba operará tanto para los ingresos como para las promociones profesionales, por lo que las vacantes cubiertas lo serán con carácter provisional hasta acceder a las mismas de forma definitiva.

Durante este periodo, el trabajador de nuevo ingreso tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.





En promociones internas si no superase el trabajador/a el periodo de prueba o desistiera, volverá a la categoría o grupo profesional anterior.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose dicho tiempo a efectos del complemento personal de antigüedad.

## **CAPÍTULO VII - SERVICIOS MÉDICOS DE EMPRESA**

### **Artículo 38.**

La Empresa crea los Servicios Médicos de Empresa redactando la siguiente normativa y de acuerdo con lo dispuesto en las Disposiciones Adicionales Segunda y Tercera del R.D. 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales.

### **Artículo 39.**

La actuación de los Servicios Médicos de la Empresa se desarrollará de acuerdo con las Disposiciones Oficiales siguientes: Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, Real Decreto 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

### **Artículo 40.**

El Servicio Médico de Empresa tendrá como finalidades propias la conservación y mejora de la salud de los trabajadores dentro del ámbito de la misma, la protección de los obreros contra los riesgos genéricos y específicos del trabajo y la patología común previsible. Las condiciones fisiológicas para las distintas tareas y puestos de trabajo de cada caso tendrán un tratamiento especial que se examinará entre este Servicio y el Comité de Seguridad y Salud.

### **Artículo 41.**

Los Servicios Médicos de esta Empresa quedan bajo la inspección y orientación técnica de la organización de las Administraciones Públicas competentes, de acuerdo con lo dispuesto en las Disposiciones Legales reseñadas en los Artículos precedentes.

### **Artículo 42.**

El Jefe del Servicio Médico de Empresa podrá citar a consulta en la misma a cualquier trabajador en su período de Incapacidad Temporal, quedando éste obligado a asistir o a facilitar el acceso a su domicilio a efectos de reconocimiento.

Para los efectos de no cumplimiento de esta normativa se estará a lo dispuesto en las Normas Interiores, en el caso de incumplimiento de una Orden de Servicio.



## **CAPÍTULO VIII - BENEFICIOS SOCIALES**

### **Artículo 43. Asignación De Natalidad**

Se establece una asignación cuya cuantía será de 30 euros por cada hijo nacido durante la vigencia del presente convenio.

### **Artículo 44. Fondo Social**

La Empresa se compromete a abonar anualmente en metálico o indirectamente a través de otros medios como son gastos para cuestiones sociales, la cantidad de 14.560 €, repartidas en mensualidades.

Esta cantidad se incrementará en sucesivos años igual que lo hagan los salarios.

### **Artículo 45. Prestaciones Especiales**

El fondo total máximo para cubrir las necesidades apremiantes

se establece durante los años 2012 a 2016 en 12.000 euros. Esta prestación consiste en la concesión de un préstamo de 360 € a devolver en 12 mensualidades.

Mensualmente la Empresa informará al Comité de la misma de la situación económica de este fondo.

### **Artículo 46. Renovación Y Retirada Del Carné De Conducir**

Los gastos de renovación del carné de conducir de los trabajadores que presten servicio en la empresa, cobren el CPT y tengan la obligación de poner a disposición de la Empresa el referido carné será por cuenta de la misma.

Aquellos trabajadores cuya actividad en la Empresa, consista en conducir un vehículo que precise un carné de cualquier categoría, en caso de retirada de éste por la Autoridad Gubernativa o Judicial, por tiempo inferior a un año, pasarán a ocupar otro puesto de trabajo adecuado a sus conocimientos dentro de la Empresa, mientras dure la suspensión del permiso de conducir.

En este caso sus retribuciones salariales serán las correspondientes al puesto de trabajo que ocupasen antes de la suspensión del permiso, excepto los complementos salariales inherentes a su puesto de trabajo anterior.

En el supuesto de que la retirada de carné sea por tiempo superior a un año, será estudiado cada caso concreto por la Empresa, oído el Comité de Empresa.

La obligación que la Empresa contrae en el presente artículo se extiende hasta un límite máximo en cada momento del diez por ciento (10%) de la plantilla real de



Conductores-Perceptores.

### **Artículo 47. Defensa En Caso De Accidente**

Todo trabajador tendrá derecho a ser defendido ante los Juzgados y Tribunales por la Empresa, quien a su vez prestará, si ello fuera necesario, fianza para gestionar su libertad en el caso de accidente involuntario ocurrido durante la prestación de su cometido, siempre que no sea provocado por el consumo de alcohol o la ingesta de sustancias estupefacientes (superando los porcentajes establecidos en cada momento)

La Empresa vendrá obligada igualmente a abonar al trabajador los emolumentos que hubiere dejado de percibir con ocasión de accidente o incidente ocurrido en el desempeño de su cometido y del que en definitiva no resultara culpable.

Las indemnizaciones que se declaren por sentencia firme en concepto de responsabilidad civil, serán de cuenta de la Empresa

### **Artículo 48. Uniformes**

La Empresa se compromete a facilitar a los Conductores-Perceptores, Inspectores, Porteros y Oficina de Colón para dos temporadas de invierno, dos pantalones de tela de abrigo, dos camisas, un jersey de lana, una cazadora y zapatos de temporada adecuados al servicio que prestan. Para dos estaciones de verano se suministrará dos pantalones y dos camisas de género fresco y zapatos de temporada adecuados al servicio que prestan.

No obstante, se acuerda que aquellos Conductores-Perceptores que lo soliciten puedan cambiar esta uniformidad de verano por la siguiente:

Pantalón bermuda del color y características del uniforme actual, de longitud hasta media rodilla con doblete y que permita raya.

Sandalia totalmente cerrada con las siguientes características:

Totalmente cerrada tanto en la zona de los dedos como en el talón, de tal forma que se impida que la suela pueda separarse tanto de los dedos como del talón. La parte delantera y trasera deberán estar perfectamente unidas entre sí con una correa que a su vez las mantenga sujetas al tobillo y que impida que el pie se deslice dentro de la sandalia.

Polo del mismo color y características del uniforme actual.

La empresa describirá un diseño de zapato (color, forma, etc.) que se valorará remitiendo el importe del mismo mediante vale, a aquel o aquellos que lo soliciten, con el fin de que puedan adquirir otro de mayor calidad abonando el





trabajador la diferencia de precio.

Cuando se produzcan necesidades por algún trabajador de medidas de calzado no usuales, por parte de la Empresa se intentará adquirir un calzado equivalente con la medida adecuada al trabajador y de no conseguirlo, ésta autorizará al trabajador a adquirirlo por su cuenta y pasar el coste a la Empresa previa la presentación de presupuesto.

El uniforme de invierno deberá entregarse en el mes de Septiembre y el de verano en el mes de abril.

Para el personal de Inspección se adicionará un anorak, para dos temporadas y a los Conductores-Perceptores para cuatro temporadas. Voluntariamente se podrá cambiar esta prenda por un chubasquero.

Para el personal de talleres se entregará una prenda adecuada (buzo) para su cometido cada cuatro meses, así como calzado de seguridad en cada temporada invierno y verano, así como un chubasquero para dos temporadas. También se les entregará para la temporada de invierno dos camisas de manga larga y un jersey de lana, también para dos temporadas.

Voluntariamente se podrá cambiar dos buzos por un conjunto de chaqueta y pantalón. Igualmente se podrá cambiar un jersey por un chaleco con o sin mangas.

Para el personal de Almacén se entregarán las prendas siguientes:

1 bata, 1 pantalón multibolsillos, 1 camisa, 1 polo y 1 jersey para cada año. Así como calzado de seguridad en cada temporada invierno y verano. Voluntariamente se podrá cambiar un jersey por un chaleco con o sin mangas.

Para el personal de Portería se entregará dos monos durante el primer año que presten servicio en la misma. Durante los años posteriores un mono, o un conjunto de chaqueta y pantalón.

#### **Artículo 49. Desplazamientos Por Promoción Profesional**

La empresa se compromete a proporcionarle a todo trabajador que tenga necesidad de desplazarse fuera de la ciudad para hacer cursos de promoción, un alojamiento digno donde el trabajador tenga cubiertas todas sus necesidades, independientemente de los gastos de transporte a justificar, se le abonarán las siguientes cantidades por dietas, referidas a 2012:

Dieta completa: 66,48 euros (desayuno, almuerzo y cena).

Media Dieta 1: 39,89 euros (desayuno y almuerzo).





Media Dieta 2: 54,02 euros (almuerzo y cena).

Desayuno: 14,11 euros.

Estos importes se revisarán para los años 2013 a 2016 en los mismos porcentajes en los que lo haga la revisión salarial.

Asimismo se computarán cuatro horas por cada 300 Kms. De trayecto de viaje.

Por causa de desplazamiento por cursos de promoción profesional no podrán exigirse a la empresa pluses por festivos u horas extras.

### **Artículo 50. Complemento Incapacidad Temporal Derivado De Enfermedad Común O Accidente No Laboral**

Para los trabajadores de la sección de talleres y de movimiento, la empresa abonará hasta el cien por cien de las retribuciones totales que el trabajador perciba en activo cuando se encuentre en situación de Incapacidad Temporal por enfermedad común o accidente no laboral a partir del día 91 de dicha circunstancia.

### **Artículo 51. Acuerdos En Materia De Jubilaciones**

A partir del 1 de julio de 2012, se acuerda posponer la jubilación parcial por el acuerdo de Prejubilaciones siguiente:

Las partes firmantes del Convenio Colectivo, manifiestan por medio del presente, su deseo de concluir un acuerdo colectivo sobre prejubilaciones al amparo de lo previsto en la Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible y subsiguientes modificaciones normativas.

Por las partes que suscriben el presente, se considera que la vía de la prejubilación, es una forma no traumática, para desarrollar la adecuación y reorganización de los recursos humanos de la empresa.

Esta medida lleva aparejada que la Empresa no podrá hacer uso de ninguna modalidad de extinción o suspensión de contratos de carácter colectivo, sin previo acuerdo con el Comité de Empresa.

Este acuerdo es de carácter voluntario para los trabajadores.

Podrán acogerse a él los trabajadores con 61 años o más que reúnan los requisitos necesarios para acceder a la jubilación ordinaria al cumplir los 65 años de edad.

Las prejubilaciones que se formalicen durante la vigencia de este acuerdo estarán





sujetas a las condiciones que se recogen en el presente acuerdo. Las adhesiones por los empleados serán provisionales hasta tanto se concreten, acepten y firmen por ambas partes las indemnizaciones económicas por extinción del contrato laboral y se finiquite la relación laboral.

Las indemnizaciones a favor de los trabajadores que se prejubilén, conforme al presente acuerdo, se formalizará mediante acuerdos individuales con cada trabajador. Cada acuerdo incluirá una indemnización por extinción del contrato laboral que se calculará de la siguiente forma:

a) Un importe anual (salario regulador) que complementará los dos años de prestación por desempleo y que percibirán los trabajadores mensualmente a razón de 1/12 parte del salario anual desde el día siguiente a la extinción. Este importe anual (salario regulador) será el resultado de anualizar los siguientes conceptos salariales: salario base, antigüedad, complemento puesto de trabajo, jornada partida, plus de descanso, responsabilidad, complemento por objetivos o plus de transporte, complemento de destino de Inspector de RR.HH., Complemento de Jefes de Negociado y prorrata pagas, ½ Plus de festivo, 1 plus de domingo y el 85% de una paga (salario base y antigüedad, aplicable sólo el primer año de la prejubilación), que serán calculados a los valores correspondientes al día anterior al de la extinción del contrato para los conceptos reseñados menos un porcentaje de I.R.P.F. equivalente a la media de los últimos seis meses anteriores a la fecha de jubilación.

El plus de transporte o incentivo de producción para el año 2012 se aplicará como concepto fijo y, a partir de 2013 se sustituye éste por el complemento por objetivos que será calculado con su valor mínimo mensualmente y el diferencial, hasta el valor máximo si se cumplieran los requisitos, en función de los últimos seis meses de trabajo activo. En caso de que el/la trabajador/a se encontraran en situación de Incapacidad Temporal durante los seis meses anteriores a la fecha de la jubilación, se tomarán todos los valores o importes salariales como si hubiera estado en activo.

Si el trabajador estuviera en vías de consolidar algún tramo de antigüedad, éste se considerará en la parte proporcional consolidada hasta la fecha de la extinción del contrato. La suma de la prestación por desempleo y la indemnización calculada alcanzarán la cantidad total del salario regulador. Esta cantidad formará parte de la indemnización a percibir por la extinción del contrato de trabajo durante la prestación por desempleo.

b) Un importe anual que se obtendrá deduciendo del salario regulador el importe del subsidio por desempleo, se tenga derecho al mismo o no y se aplicará desde el agotamiento de la prestación por desempleo hasta que el trabajador alcance la pensión máxima de jubilación si ésta se produce antes de los 65 años. Para determinar dicho momento se solicitará de la Seguridad Social un avance del



cálculo de la pensión. Igualmente, se tendrá en cuenta en este cálculo el mes de carencia entre la finalización de la prestación por desempleo y el comienzo del subsidio por desempleo.

Asimismo, durante esta fase se calcularán y abonarán por la Empresa al trabajador las cotizaciones del Convenio Especial con la Seguridad Social, deduciendo la Seguridad Social que se ingresa con cargo al subsidio por desempleo, que tendrán que abonarse desde la finalización de la prestación por desempleo hasta que el trabajador alcance la pensión máxima de jubilación si ésta se produce antes de los 65 años. Para determinar dicho momento se solicitará a la Seguridad Social un avance del cálculo de la pensión.

El trabajador cobrará mes a mes los complementos establecidos en esta segunda fase como indemnización, tanto la parte proporcional del salario regulador como las cotizaciones del convenio especial. En caso de fallecimiento del beneficiario durante esta segunda fase, el complemento pendiente del salario regulador se le abonará a los herederos legales.

Alternativamente, en esta segunda fase, el trabajador podrá optar por una indemnización, cobrada de una sola vez, equivalente al 90% de la cuantía que a la Empresa le correspondería indemnizar desde el día siguiente a la finalización de la prestación por desempleo hasta cumplir los 65 años, calculada conforme a lo expresado en los apartados anteriores. En el caso de que el trabajador no tuviese derecho al subsidio de desempleo, se calculará la indemnización hasta el importe total del salario regulador, sin detraer cantidad por subsidio de desempleo. En este caso, el porcentaje se reducirá hasta el 75% de la cuantía que a la Empresa le correspondería indemnizar desde el día siguiente a la finalización de la prestación por desempleo hasta cumplir los 65 años.

Estos complementos tendrán igualmente consideración de indemnización por extinción de la relación laboral, hasta el límite máximo previsto por ley.

Todas estas cantidades se estudiarán y fijarán de antemano en el acuerdo individual que se hará con cada trabajador, de tal manera que no haya interpretaciones sobre la cuantía de la misma a la hora de acogerse a este proceso.

Revisiones anuales: El salario regulador calculado en los términos establecidos en los apartados anteriores experimentará desde el 1 de enero de cada año un incremento igual al que se produzca en el convenio colectivo. La base de cotización a los efectos del Convenio Especial con la Seguridad Social, será la que cada trabajador tenga en su momento y, una vez suscrito el Convenio, se incrementará en la misma proporción que el salario regulador cada 1 de enero, dentro del margen permitido por la legislación vigente.

La comisión paritaria de interpretación y vigilancia del convenio colectivo recibirá



información sobre el desarrollo del presente acuerdo y conocerá y se pronunciará sobre cuantas cuestiones de interpretación sobre este particular le sean sometidas.

El presente acuerdo estará en vigor durante la vigencia de este convenio colectivo.

Los supuestos de cese en el trabajo, formalizados mediante oferta de prejubilación realizada por la Dirección de la empresa y aceptada por el trabajador destinatario de la misma, se considerarán derivados del presente acuerdo colectivo a los efectos de lo establecido en el artículo 161 bis del Texto Refundido de la Ley

General de la Seguridad Social, en su apartado 2º.

Serán obligaciones de la Empresa en relación a las prestaciones y subsidio de desempleo, facilitar la documentación, asesorar sobre las condiciones de acceso a las mismas y evitar en lo posible que sean requeridos para ofertas de empleo.

Serán obligaciones del trabajador en relación a las prestaciones y subsidio de desempleo, realizar la solicitud de las mismas en tiempo y forma, cumplir las obligaciones que conllevan el cobro de las mismas. En el caso de que por olvido o negligencia del trabajador se incumplieran las normas, las penalizaciones correrían a su cargo, sin que la Empresa resulte económicamente perjudicada por dicha situación.

Si se produjera alguna futura modificación normativa o reglamentaria que altere el régimen vigente en la fecha en que se adopta el presente acuerdo en materias de carácter laboral (prestación o subsidio de desempleo) y fiscal y que afecte a la instrumentación, coste y beneficios sociales de los compromisos que se pactan, obligará a las partes a adaptar el acuerdo a la nueva situación que se cree, para adecuarse a los objetivos y fines sociales del acuerdo.

## **Artículo 52. Plan de Pensiones**

Plan de Pensiones. Preliminares

Se acuerda situar la edad de jubilación definitiva a la que legalmente se establezca en cada momento.

A partir del 1 de enero de 2012 y, de forma transitoria, hasta que los actuales trabajadores que se encuentran en situación de Jubilación Parcial pasen a la Jubilación definitiva se estará a los acuerdos que en esta materia había suscritos entre la Empresa y los Representantes legales de los Trabajadores, concretamente lo previsto en la Normativa legal que la regula en la actualidad (R.D. Ley 15/1998, R.D. Legislativo 1/1994 y R.D. Legislativo 1/1995) o en





aquellas que la modifique o sustituya.

#### 1. Plan de Pensiones. Delimitación y cobertura

a) La Empresa se compromete a promover un Plan de Pensiones de Empleo de acuerdo con lo establecido en la Ley 8/1987, de 8 de junio, de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones y la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados.

b) El citado Plan de Pensiones cubrirá a la totalidad de la plantilla existente al 31 de diciembre de 1997 en estado de actividad plena y que no haya llegado en esta fecha a la edad legal mínima de jubilación definitiva a la que hace referencia el art. 161.1.a. de la Ley General de la Seguridad Social (Texto Refundido), así como a las nuevas contrataciones que la empresa realice en sustitución por las bajas que se produzcan en la plantilla delimitada en la antedicha fecha hasta el 31 de diciembre del año 2016.

En el caso de que la fecha de baja fuese por voluntad propia anterior a la de la citada edad legal mínima de jubilación, la empresa suspendería las aportaciones al Plan de Pensiones.

En el caso de que un trabajador llegado a la edad legal mínima de jubilación por voluntad propia no quisiese hacer uso de ese derecho, la Empresa mientras esté en activo seguirá realizando aportaciones al tipo general previsto en el punto 52.2, pero sobre el salario de un trabajador de nueva entrada de su misma categoría.

c) A partir del 1 de enero del año 2012, la Empresa seguirá incluyendo a todo el personal de la misma en el citado Plan de Pensiones con aportaciones al tipo general previsto en el apartado 52.2 con las excepciones especificadas en el mismo.

d) Existirá la posibilidad de que los trabajadores puedan realizar aportaciones voluntarias.

#### 2. Plan de Pensiones. Aportación al tipo general

Para toda la plantilla incluida en el apartado b) del punto 52.1 anterior e indistintamente de la edad del trabajador y de la antigüedad prevista para su jubilación mínima legal, se fija el tipo del 4,70% como aportación definida sobre su salario regulador (que serán los conceptos expresados en las especificaciones del propio

Plan de Pensiones) con destino al fondo del Plan de Pensiones y a lo largo de toda su vida laboral a partir de la entrada en vigor del citado Plan.

Para los Jubilados Parciales que hayan cotizado a la Seguridad Social con





anterioridad al 1 de enero de 1967, la Empresa realizará la aportación al Fondo de Pensiones del 4,70% establecido en el apartado 1 del artículo 52.2 del vigente Convenio Colectivo, pero sobre el salario de un trabajador de nueva entrada de su misma categoría y sobre el porcentaje de jornada realmente trabajada.

Para los trabajadores que hayan cotizado a la Seguridad Social con posterioridad al 1 de enero de 1967, la Empresa realizará la aportación al Fondo de Pensiones del 4,70% establecido en el apartado 1 del artículo 52.2. del vigente Convenio Colectivo pero sobre el 100% del salario al cual tendría derecho a percibir si siguiera trabajando a jornada completa.

Las cantidades resultantes de la aplicación de este tipo general deberán ingresarse mes a mes dentro de los 15 días del mes siguiente.

Con carácter excepcional, durante la vigencia de este convenio, la empresa realizará las siguientes aportaciones:

Año 2012: 0% (R.D.L. 20/2011, de 31 de diciembre de 2011).

Año 2013: 1,5% sobre los conceptos que figuren en las especificaciones según el Principio de Acuerdo del convenio colectivo de fecha 28 de marzo de 2012 y ratificado, tanto en Referéndum de Trabajadores con fecha 16 de abril y en Consejo de Administración con fecha 31 de julio de 2012. No obstante, a la fecha de la firma del presente acuerdo esta revisión se ve afectada por la LPGE 17/2012, de 27 de diciembre, en su artículo 22.3 sobre aportaciones a planes de pensiones de empleo del personal del sector público.

Año 2014: 3,0% sobre los conceptos que figuren en las especificaciones.

Año 2015: 4,5% sobre los conceptos que figuren en las especificaciones.

Año 2016: 4,7% sobre los conceptos que figuren en las especificaciones.

### 3. Plan de Pensiones. Cobertura de Riesgos

En caso de Invalidez, Jubilación o fallecimiento del trabajador, deberá considerarse lo siguiente:

a) La prestación que se entrega por parte del Fondo de Pensiones que aquí se regula, es el derecho consolidado hasta el momento.

b) No obstante y pudiendo existir causas de baja involuntaria prematuras por Invalidez o fallecimiento, este derecho consolidado se complementará mediante un seguro hasta la cantidad de

1,8 salarios de los últimos 12 meses de alta en la empresa y solo para las coberturas de Invalidez Permanente y fallecimiento.



#### 4. Regulación de lo previsto en el artículo 39.6 de Convenios Colectivos anteriores en el Plan de Pensiones

Los trabajadores que a través de la Seguridad Social le sea reconocida alguna Incapacidad Permanente en los grados de Gran Invalidez, Absoluta o Total para la Profesión Habitual, se regirán por los siguientes acuerdos:

##### 1. En caso de Gran Invalidez o Absoluta percibirán:

a) Los emolumentos que le correspondan de la Seguridad Social.

b) La prestación que le corresponda como derechos consolidados en el Plan de Pensiones que se regula en este capítulo.

c) La diferencia a la que hace referencia el apartado 3 anterior (cobertura de riesgos)

2. En situación de Invalidez Permanente Total, si el trabajador tiene 55 ó más años y percibe de la Seguridad Social el 75% de la base reguladora, previa solicitud y una vez causada baja en la Empresa, dispondrá del mismo tratamiento económico que el establecido en el apartado 1 anterior.

3. Si el trabajador es menor de 55 años, quedará a opción de éste causar baja o reincorporarse a la Empresa:

a) Si la opción es de causar baja en la Empresa, éste percibirá lo previsto en el apartado 1 anterior.

b) Si la opción es de continuar en la Empresa, ésta se verá obligada a reincorporarlo en el plazo máximo de tres meses en otro puesto de trabajo compatible con su invalidez, hasta que cumpla la edad de 55 años y le sea aplicable lo previsto en el apartado 2 anterior, siempre que no haga uso de su condición de beneficiario del Plan de Pensiones que la Empresa le tiene constituido mientras no cause baja en la misma.

Durante el período de reincorporación en la Empresa se deberán atender las siguientes condiciones económicas:

a. La contraprestación económica a percibir por su nuevo trabajo en la Empresa consistirá en una cantidad equivalente a la diferencia entre el importe de la Pensión que perciba de la Seguridad Social en su cuantía neta y el 100% de las percepciones netas actualizadas correspondientes a la categoría profesional para la que le fue declarada la Incapacidad o para la nueva categoría si ésta es superior a la del hecho causante de la Incapacidad.

b. Sea cual sea la condición de reincorporación en la Empresa, el trabajador



percibirá la diferencia cubierta por el Seguro de Riesgo a la que hace mención el apartado 3 anterior. Causando baja en el derecho a la cobertura del citado seguro. A partir de ese momento la Empresa cotizará por él al tipo previsto en la excepcionalidad del apartado 2 "Aportaciones tipo general" anterior sobre el salario de su nuevo puesto de trabajo hasta los 55 años de edad.

c. No obstante se fija un porcentaje máximo de plantilla con dictamen de IPT reincorporable a la Empresa en un puesto de trabajo compatible con la Incapacidad dictaminada del 3% sobre la totalidad de la plantilla efectiva de trabajo, a estos efectos, si por aplicación del porcentaje resultase una fracción inferior a 1, ésta se computará como una unidad y, en consecuencia, dicha fracción representará un trabajador.

Si el referido porcentaje máximo (3%) de plantilla reincorporable está cubierto, quedará a opción del trabajador el causar baja definitiva en la Empresa o bien incorporarse a una lista de espera hasta que el cupo de reincorporaciones tenga una vacante. Mientras esté a la espera, la Empresa deberá complementar las prestaciones que percibe de la Seguridad Social hasta el 75% de la base reguladora. Este complemento se cobrará hasta que el trabajador cumpla los 55 años de edad e inicie el cobro del 75% de la referida base reguladora mientras no haya obtenido algún empleo por cuenta propia o ajena. Este complemento será revalorizado anualmente en el mismo porcentaje que lo haga la pensión de la Seguridad Social.

d. Si antes de cumplir la edad legal de jubilación, habiendo causado baja en la empresa por IPT, el trabajador fuera declarado apto para el trabajo, desde el momento que alcance firmeza la Resolución que así lo acuerde queda obligada la Empresa a su readmisión inmediata en las mismas condiciones de categoría profesional y antigüedad que ostentaba y para la cual fue declarado incapacitado. Iniciándose desde ese momento por parte de la Empresa, las aportaciones al Plan de Pensiones al tipo general previsto en el apartado 2 anterior como si de un nuevo ingreso se tratase

## **CAPÍTULO IX - DERECHOS SINDICALES Y PARTICIPACIÓN**

### **Artículo 53. Derechos Sindicales**

Independientemente de lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores sobre esta materia, específicamente se pacta lo siguiente:

a) Cada miembro del Comité de Empresa contará con 40 horas mensuales para sus actividades de tipo sindical, las cuales serán acumulables en el año natural y transferibles, a criterio del Comité.

b) Aquellos trabajadores de la plantilla que ostenten un cargo representativo sindical a nivel nacional o regional gozarán de diez días libres al año y los que lo



tengan de carácter provincial, gozarán de cinco días. Estas licencias serán acumulables en el año natural y transferibles entre trabajadores en la misma situación, a criterio de los representantes citados y los días de ausencia por este motivo serán abonables con el salario completo que corresponda.

c) Toda Central Sindical que tenga una implantación de, al menos, el 10% sobre el personal de la empresa, podrá constituir una sección sindical, que estará formada por cuatro miembros como máximo, designados libremente por el Sindicato de que se trate.

Los miembros de cada sección sindical constituida podrán reunirse con los trabajadores en local habilitado por la empresa, en horas no hábiles para el trabajo de los asistentes y tendrá derecho a dar publicidad a las propuestas sindicales de la Central que representen en un tablón de anuncios, situado en lugar visible. La utilización de local queda a libre criterio de los usuarios.

Cada miembro de las secciones sindicales, contará con 20 horas laborables mensuales para sus reuniones, las cuales serán acumulables en el año natural y transferibles, igual que las otorgadas al Comité de Empresa. El cómputo de horas sindicales que corresponda anualmente a cada Central Sindical en función de los representantes sindicales con que cuente en la Empresa, pasará a formar parte de una bolsa común que se distribuirá a criterio de la Central Sindical, siempre que se haga un uso proporcionado del mismo a lo largo del año de forma que no incida excesivamente en un determinado departamento creando problemas en éste, es decir, que se usarán de acuerdo con las necesidades de la Empresa.

Los integrantes de cada sección sindical gozarán de las mismas garantías, como si de cargos electivos sindicales se tratase y tendrán derecho a ser informados sobre la empresa con la misma amplitud que el Comité.

La Empresa habilitará en sus instalaciones un local para cada una de las secciones sindicales legalmente constituidas en la misma, con el mobiliario adecuado y teléfono para su funcionamiento.

Asimismo deberá dotar de un fondo económico, que será igual al 50% con que se dote al Comité de Empresa.

d) Al objeto de facilitar el cobro de las cuotas sindicales, todas las Centrales Sindicales que tengan afiliados dentro del personal de AUCORSA, en plano de igualdad, tendrán derecho a que por la empresa se les haga entrega de las cuotas o aportaciones económicas de sus asociados, cumpliendo los siguientes requisitos:

1. Cada Central Sindical que le interese, remitirá a AUCORSA una carta expresando su deseo de acogerse a esta facilidad y señalando el importe de las cuotas que corresponde a cada afiliado.





Asimismo expresará el nombre del trabajador que, en su nombre queda autorizado a recibir estos fondos mensuales.

2. Cada uno de los trabajadores afiliados que lo deseen, cursará, a su vez, una carta a la empresa dando su consentimiento para que le sea detráido de sus haberes mensuales el importe de la cuota con la que contribuye.

3. A los trabajadores liberados permanentemente por funciones sindicales, la Empresa les garantiza mensualmente la percepción salarial de los conceptos fijos inherentes a su categoría y antigüedad profesional más la media de los pluses de día de

Fiesta y Domingo que obtengan el total de los trabajadores de su misma categoría.

e) Fondo, Comité de Empresa y Boletín Informativo. La empresa se compromete a abonar una cantidad equivalente al importe definitivo que por estos conceptos resulte, referidos al año 2011, incrementada en el aumento porcentual que se le aplican a los salarios en el presente Convenio.

f) No se considerará falta al trabajo las que se deriven de la detención del trabajador por motivos sindicales o políticos

## **CAPÍTULO X - COMISIONES DE TRABAJO**

### **Artículo 54. Además De La Comisión Paritaria (Art. 4 Del Vigente Convenio Colectivo) Se Crean Las Comisiones De Trabajo Sigüientes:**

#### COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DE FLOTA Y LÍNEAS

Se crea una Comisión de Flota y Líneas que estará compuesta por tres miembros del Comité de Empresa y por las personas que la empresa designe en un número no superior a tres.

Dicha Comisión se reunirá bimensualmente, pudiendo reunirse por petición de una de las partes cuando la premura lo requiera, contándose dos meses a partir de la reunión adelantada para efectuar la siguiente.

Los temas a tratar por la mencionada Comisión serán básicamente lo relativo al estado y mejoramiento de la flota, así como de aquellos cambios o anomalías que respecto a líneas o servicios se den.

#### COMISIÓN DE FORMACIÓN

Ambas partes Empresa y trabajadores asumen el Acuerdo Nacional de Formación Continua, firmado por las Organizaciones U.G.T., CC.OO., CEOE, CEPIME y Administración. Para ello se crea una Comisión Paritaria compuesta por dos





miembros de cada una de las partes, que será la encargada de decidir todo lo relativo a la formación de los trabajadores. Esta Comisión adoptará sus acuerdos por unanimidad o en su defecto por mayoría, caso de no ser posible el acuerdo, se dará traslado a la Comisión Paritaria Nacional que decidirá sobre los puntos en conflicto.

#### COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

Es un órgano paritario y colegiado de participación, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

Estará formada por los Delegados de Prevención y por un número igual en representación de la empresa. En el caso de AUCORSA tres miembros por cada una de las partes.

Se reunirá generalmente cada tres meses y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en la misma.

#### Competencias

Participa en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.

#### Facultades

Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgo en el centro de trabajo, realizando a tal efecto, las visitas que estime oportunas.

Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo, sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones.

Conocer los documentos procedentes de la actividad del Servicio de Prevención.

Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores al efecto de:

Valorar sus causas

Proponer medidas preventivas

#### COMISIÓN DE IGUALDAD

La composición de la Comisión de Igualdad debe ser paritaria.

La compondrán en igual número, representantes de la parte empresarial y representantes de las trabajadoras y trabajadores.





## Competencias

1. Informar al personal de la empresa sobre el Programa “Asesoramiento a empresas para promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres” y los objetivos que persigue.
2. Facilitar información y documentación de la propia organización a la Asistencia Técnica contratada por el Ayuntamiento de Córdoba para la elaboración del diagnóstico.
3. Aprobar el diagnóstico realizado por la Asistencia Técnica.
4. Convocar a las personas participantes a las acciones de formación que se impartirán en la empresa.
5. Examinar y debatir las propuestas de acciones que se propongan en los cursos de formación que se impartirán en la empresa.
6. Impulsar la difusión del Plan de Igualdad de Oportunidades dentro de la empresa y promover su implantación.
7. Informar a toda la plantilla sobre las acciones que se van a implantar en la empresa.
8. Realizar el seguimiento y control de la implantación de las acciones del Plan de Igualdad de Oportunidades que se determinen en la empresa.
9. Evaluar de forma continua la gestión del Plan de Igualdad de Oportunidades, una vez finalizada la intervención de la Asistencia

## Técnica:

Constatar la realización o no de las acciones previstas y el grado de participación de la plantilla.

Registrar que los medios utilizados son los que estaban previstos en el diseño de la acción.

Comprobar si las acciones se han realizado de acuerdo al calendario previsto.

Identificar los problemas que puedan surgir durante el desarrollo del Plan de Igualdad de Oportunidades y buscar y proponer las soluciones a los mismos.

Formular recomendaciones para el mejor desarrollo del Plan de Igualdad de Oportunidades.





Adaptar las acciones en función de las contingencias no previstas en el Plan de Igualdad de Oportunidades.

De las reuniones

La Comisión tendrá al menos una reunión mensual ordinaria mientras se esté desarrollando el informe diagnóstico en la empresa, y reuniones trimestrales ordinarias una vez comience a implantarse el Plan de Igualdad de Oportunidades. Las reuniones se pueden convocar por cualquiera de las partes.

Acuerdos

Los acuerdos de la Comisión requerirán el voto favorable de la mayoría, siendo éstos vinculantes para todas las partes.

Actas

Se levantará un acta de lo tratado en cada reunión donde quedarán recogidos los acuerdos y compromisos alcanzados.

El Acta será leída y aprobada en cada reunión.

Validez de los Acuerdos

La validez de los acuerdos registrados en las actas queda sometida en todo caso a la aprobación posterior de la Comisión. En cada reunión se informará de las aprobaciones anteriores.

Anexamos al presente convenio colectivo el Protocolo para la Prevención y Tratamiento de los Casos de Acoso Moral, Sexual y por Razón de Sexo en el Puesto de Trabajo en la Empresa.

Las horas consumidas por estas Comisiones de trabajo y la mencionada Comisión Paritaria serán por cargo de la Empresa, levantando acta de los asuntos tratados en las mismas.

### **Artículo 55. Pases De Libre Circulación**

A partir del 1 de enero de 2012, la Empresa facilitará pases de libre circulación para viajar en los vehículos del transporte que presta durante todos los días del año y sus beneficiarios serán los siguientes:

Los propios trabajadores.

Los familiares en primer grado que convivan con el trabajador.

Los compañeros/as que conviven habitualmente con el trabajador.



Los cónyuges sobrevivientes.

Con respecto a los hijos y huérfanos de empleados gozarán de pase de favor hasta los 18 años cumplidos en todo caso y hasta los 25 años cumplidos cuando acrediten aprendizaje o estén cursando estudios de cualquier índole en un Centro oficialmente reconocido.

Tratándose de minusválidos físicos o psíquicos con derecho a la prestación de la Seguridad Social, el pase de favor será vitalicio.

Disfrutarán asimismo de pases de favor los jubilados y sus familiares en las mismas condiciones que el personal en activo.

El cese definitivo de un trabajador por cualquier causa que no sea fallecimiento llevará aparejada la retirada de su pase y los de sus familiares para su anulación.

La entrega de dichas tarjetas será efectuada previa devolución de los pases caducados y exhibición del Documento Nacional de Identidad de cada uno de los beneficiarios mayores de 16 años.

En caso de extravío de alguna tarjeta familiar o la del propio trabajador, éste tiene la obligación de dar conocimiento inmediato de ello. No obstante se le extenderá una nueva previo pago de 3,5 euros.

El trabajador será responsable de cualquier irregularidad del uso que pudieran cometer sus familiares, siendo considerado como falta muy grave la cesión a otra persona, así como la suplantación del nombre o fotografía, todo ello sin perjuicio de las responsabilidades a que hubiere lugar respecto a la persona que lo utiliza.

### **Artículo 56. Protección Al Empleo**

No serán falta de los conductores las cometidas por los usuarios o las que dimanen del incumplimiento de una obligación por parte de los mismos.

Se colocarán las normas de comportamiento de los clientes en todos los vehículos de la Empresa, de forma bien visible y clara, con el fin de que todos los usuarios sepan los derechos y obligaciones que tienen.

Se constituye un Fondo de 2.192,45 euros que se incrementará anualmente como lo haga la revisión salarial, para atender las multas por sanciones jurídicas impuestas a los conductores de la

Empresa por causa del desarrollo de su trabajo habitual en el vehículo, siendo este Fondo no acumulable año a año.

El pago en primera instancia se hará del 50% del valor de la sanción y al finalizar el ejercicio, si hubiese dinero sobrante se cubrirá proporcionalmente entre todas



las sanciones habidas hasta el 100% de las mismas si hubiese lugar.

## **CAPÍTULO XI - FALTAS Y SANCIONES**

### **Artículo 57. Definición**

Se considerará falta toda acción u omisión que suponga incumplimiento o desconocimiento de los deberes y obligaciones laborales impuestos por las disposiciones legales en vigor, los previstos en el Reglamento de Prestación de Servicio y demás normas generales vigentes de organización y funcionamiento dictadas por la Dirección de la empresa.

### **Artículo 58. Graduación De Las Faltas**

Los trabajadores que incurran en alguna de las faltas que se tipifican en los puntos siguientes, o en cualquier otro de los incumplimientos establecidos con carácter general, podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa, con independencia del derecho del trabajador a acudir a la vía jurisdiccional en caso de desacuerdo.

Para ello se tendrá en cuenta el mayor o menor perjuicio que hubiere causado a la empresa, a los clientes en general, intención del acto, y en definitiva valorando cuantos elementos se estimen de interés a los efectos que pudieran derivarse del hecho punible, la siguiente graduación.

Faltas leves.

Faltas graves.

Faltas muy graves.

### **Artículo 59. Tipificación De Las Faltas**

Se consideran faltas leves

Las faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación.

La falta de higiene o limpieza personal y el uso incorrecto del uniforme o de las prendas recibidas por la empresa.

No comunicar a la empresa los cambios de residencia de domicilio.

El descuido o negligencia en la utilización y conservación del material e instrumentos de trabajo de toda índole.

Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.



El retraso en la entrega de recaudación.

Una falta de asistencia al trabajo sin causa justificada o sin previo aviso.

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

Las incorrecciones o discusiones con los clientes, que hayan originado algún trastorno para con el servicio.

Los retrasos, adelantos e incumplimientos injustificados y reiterados de los horarios y recorridos que suponga alteración en la debida regularidad de la línea.

La no comunicación de averías o desperfectos ocasionados en el vehículo durante la jornada de trabajo.

La reiteración de faltas en las liquidaciones siempre que la cuantía sea significativa.

Son faltas graves

Cuatro faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el período de un mes sin la debida justificación.

El abandono injustificado del puesto de trabajo.

Dos faltas de asistencia al trabajo sin causa justificada o sin previo aviso en el período de un mes.

La pérdida o el daño intencionado a cualquier material de la empresa.

El retraso de tres días en la entrega de recaudación.

Reincidencia en no comunicar de inmediato por escrito, al finalizar la jornada, de cuantos accidentes o incidentes ocurran durante el servicio.

Las faltas de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa y a clientes que constituyan vulneración de derechos y obligaciones.

Simulación de enfermedad o accidentes.

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

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.





El incumplimiento o infracción de reglamentos y órdenes de servicio.

Aquellas que están recogidas en el plan de Igualdad de la Empresa.

Son faltas muy graves:

Más de cuatro faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de tres meses.

La transgresión de la buena fe contractual, la indisciplina o desobediencia en el trabajo, la disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado, el fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo realizado dentro de las dependencias de la empresa o durante el acto de servicio.

Violar el secreto de la correspondencia o revelar a extraños datos que se conozcan por razón del trabajo.

El retraso de más de cinco días en la entrega de la recaudación, salvo causa de fuerza mayor justificada.

La simulación de la presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él o análogos.

La superación de la tasa de alcoholemia fijada reglamentariamente en cada momento durante el trabajo para el personal de la empresa, así como la conducción bajo los efectos de drogas, sustancias alucinógenas o estupefacientes. Deberá someterse a los medios de prueba pertinentes y la negativa de dicho sometimiento será sancionada con sesenta días de empleo y sueldo.

Violar la documentación reservada de la empresa, alterar o falsear los datos del parte diario, hojas de ruta o liquidación.

Los malos tratos y discusiones violentas con los jefes, compañeros, subordinados y clientes.

Abandonar el trabajo y el abuso de autoridad por parte de los jefes o superiores con relación a sus subordinados.

Las imprudencias o negligencias que afecten a la seguridad o regularidad del servicio imputables a los trabajadores, así como el incumplimiento de las disposiciones aplicables cuando con ello se ponga en peligro la seguridad de la empresa, personal usuario o terceros.

El utilizar indebidamente el material de la empresa, bien para fines ajenos a la misma o bien contraviniendo sus instrucciones, que causen daños de entidad al material de la empresa.





El acoso sexual, moral o por razón de sexo, entendiéndose por tal la conducta de naturaleza sexual, verbal o física, desarrollada en el ámbito laboral y que atente gravemente la dignidad del trabajador o trabajadora objeto de la misma.

La cesión a otra persona así como la suplantación del nombre o fotografía en las tarjetas de libre circulación cometidas por sí mismos.

En lo no previsto, se estará a lo dispuesto con carácter interno por la empresa (normativa laboral del conductor-perceptor, órdenes de servicio, etc...), y con carácter general a lo dispuesto por la legislación laboral vigente.

#### CIRCUNSTANCIAS ATENUANTES

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

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

#### CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES

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

- a) Ostentar cargos de responsabilidad, 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 y riñas.
- d) Ser reincidente.
- e) La ocultación, simulación o desfiguración de los hechos entorpeciendo el esclarecimiento de los mismos.

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

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

## REINCIDENCIA

(Sin tener en cuenta las faltas de puntualidad que se tratan aparte)

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.

## **Artículo 60. Sanciones**

A) Por faltas leves:

Amonestación escrita.

Suspensión de empleo y sueldo de 1 día.

B) Por faltas graves:

Notificación de apercibimiento de suspensión de servicio.

Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

C) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días con postergación para el ascenso hasta 5 años.

Despido.





Las faltas de puntualidad tendrán el siguiente tratamiento:

La primera falta de puntualidad conllevará amonestación escrita y la supresión de cómputo correspondiente. Si la diferencia con respecto a la hora de inicio superase los 60 minutos, además será detraída la parte proporcional de retribuciones salariales.

La segunda falta de puntualidad en el período de un mes, conlleva el mismo tratamiento que el apartado anterior, salvo que se detrae en retribuciones salariales la parte proporcional si la diferencia con respecto a la hora de inicio supera los 45 minutos.

La tercera falta de puntualidad en el período de un mes, conlleva la suspensión de un día de empleo y sueldo.

Una ausencia en el trabajo, sin causa justificada, conlleva el detrimento en retribuciones salariales del tiempo no trabajado.

Siempre que se trate de una falta tipificada en el punto 6.º del apartado de faltas muy graves, la empresa podrá acordar la suspensión de empleo y sueldo como medida previa y cautelar por el tiempo que dure el expediente, sin perjuicio de la sanción que deba imponerse; suspensión que será comunicada a los representantes de los trabajadores.

Se anotará en el expediente personal de cada trabajador las sanciones que se impongan. Se dejarán de tener en cuenta tales notas siempre que no incurra en una falta de la misma clase o superior durante el período referido en el apartado de reincidencia.

Cuando la empresa acuerde o imponga una sanción, deberá comunicarlo por escrito al interesado y a la representación de los trabajadores, quedándose éste con un ejemplar, firmando el duplicado, que devolverá a la Dirección. Para las faltas graves y muy graves, el interesado y la representación de los trabajadores tendrán derecho a una reunión para descargos en el plazo de diez días, a contar desde la comunicación de los hechos que se le imputan. Este plazo suspenderá los plazos de prescripción de la falta correspondiente.

En los casos en que se incoe expediente para determinar responsabilidades, el mismo deberá ser resuelto en el plazo máximo de dos meses, salvo fuerza mayor justificada que lo impida.

Una vez concluido el expediente sancionador, la empresa impondrá la sanción que corresponda tomando en consideración las alegaciones realizadas durante su tramitación por el trabajador y por la representación de los trabajadores.

La Dirección de la Empresa y los representantes de los trabajadores velarán por el



máximo respeto a la dignidad de los trabajadores, cuidando muy especialmente que no se produzcan situaciones de acoso sexual, moral, por razón de sexo o vejaciones de cualquier tipo, que en su caso, serán sancionadas con arreglo a lo previsto en estas disposiciones.

### **DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA**

Se acuerda que durante la vigencia del Convenio Colectivo 2012-2016, todas aquellas materias de orden laboral del mismo que puedan quedar desreguladas por la Autoridad Competente en la materia, y que el Comité de Empresa entienda que son beneficiosas para los trabajadores, serán trasladadas al texto del

Convenio Colectivo en su totalidad y desde el momento de su desregulación.

Aquellas nuevas materias de carácter normativo que no afecten a ninguno de los extremos contenidos en el presente Convenio Colectivo, habrán de ser negociadas entre empresa y trabajadores, en el mismo momento de su entrada en vigor o conocimiento, siendo acoplados los acuerdos a que se lleguen como anexos adjuntos al Convenio Colectivo vigente hasta el 31 de diciembre de 2016.

### **DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA**

La Comisión Paritaria resolverá sobre aquellas materias que deban de ser adecuadas a la legislación vigente, así como las que no han sido desarrolladas en el acuerdo marco o estén previstas previamente y que entienda que sean objeto de negociación. Posteriormente, y conforme se lleguen a acuerdos, se irán incorporando al texto del convenio.

### **DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA**

A los trabajadores pertenecientes a la empresa con anterioridad al 1/1/2013 y que causen baja voluntariamente en la misma, se le reconoce una cuantía del 85% de una paga (salario y antigüedad)

### **DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA**

Por otro lado, en el artículo 7 de este convenio se manifiesta el cambio del devengo anual a semestral de las pagas extraordinarias a partir del año 2013, se reconoce por ambas partes que durante el año 2012 el devengo es anual, a pesar de haberse aplicado a partir de Julio de ese año.

### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA**

Durante la vigencia de este convenio se establece una reducción de créditos sindicales del 6% con relación al convenio anterior, todo ello en base a la adecuación de la normativa vigente.

Además, y en este sentido las comisiones de trabajo internas se reunirán según se detalla en los artículos correspondientes y con una mayor periodicidad, también para la citada adecuación se unificarán las competencias en un número menor de comisiones de trabajo.

### **DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA**

Se acuerda entre ambas partes, empresa y trabajadores, que durante la vigencia de este Convenio Colectivo no se realizará ningún otro acuerdo fuera del contexto de lo aquí pactado por persona o colectivos que no sea el Comité de Empresa o Secciones Sindicales.

Llegado el término previsto en el artículo 2 para la vigencia de este Convenio, tanto el contenido normativo como el obligacional del mismo, conservarán su vigor, hasta que no sea sustituido por otro, concluido entre las partes social y empresarial hoy intervinientes.

Asimismo se acuerda que el texto del presente Convenio Colectivo servirá de base para la negociación siguiente.

### **DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA**

Dadas las características de negociación de este Convenio Colectivo por la situación de crisis internacional, si por cualquier motivo la Normativa vigente modificase o impidiese la aplicación de los acuerdos alcanzados, la Comisión Paritaria queda obligada a buscar soluciones alternativas que no desvirtúen lo pactado.

### **ANEXO Nº1**

#### **TABLA DE SALARIO BASE AÑO 2013**

CATEGORÍAS	SALARIO MES
Jefe de Negociado	1.375.77
Contra maestre	1.373.96
Oficial 1º Administrativo	1.328.15
Oficial 2º Administrativo	1.288.07
Auxiliar Administrativo	1.192.29
Inspector	1.366.44
Conductor-Perceptor	1.357.82
Oficial 1º Taller	1.327.61
Oficial 2º Taller, Almacenero	1.298.01
Oficial 3º Taller	1.260.75
Engrasador-Lavacoches, Conductor Operativo Taller	1.260.75
Mozo de Taller y Almacén	1.199.68
Guarda	1.199.68
Ayudante Técnico Sanitario	704.95



## ANEXO Nº 2

### TABLA DE ANTIGÜEDAD

AÑOS	COMPLEMENTO
2	5%
5	10%
10	15%
15	25%
20	40%
25	60%

## ANEXO Nº 3

### ACUERDOS FERIA NUESTRA SEÑORA DE LA SALUD

Para viabilizar la Feria de Nuestra Señora de la Salud y, con el objeto de que la totalidad de los servicios de la misma (excepto los que se vienen realizando en años anteriores con las empresas periféricas) sean llevados a cabo por trabajadores de la Empresa, se decide modificar o añadir al actual y vigente convenio colectivo, las siguientes cuestiones, que solo tendrán validez mientras se respete el citado objeto:

1. El personal de talleres tendrá unos turnos rotativos de mañana y tarde con un horario de trabajo de 8 horas, con cinco días de trabajo y dos de descanso, con la excepción de la Feria de Mayo, dándose descansos adicionales con motivo de regulación de cómputo.

Durante todo el periodo de la Feria de Mayo, comprendido éste desde el día de inauguración al día de clausura, un día de descanso de cada período a los que se refiere el párrafo anterior, que coincida dentro de dicho período de Feria, podrá ser dispuesto como laborable por parte de la Empresa. En el caso de que la

Empresa lo fije como laborable, la totalidad de las horas serán consideradas como horas extras.

2. Los turnos de rotación periódica se realizarán, con la excepción de la Feria de Mayo, con un máximo de seis días de trabajo y un mínimo de dos de descanso de la siguiente forma: lunes y martes, martes y miércoles, miércoles y jueves, jueves y viernes, viernes y sábado, sábado y domingo, domingo y lunes y así sucesivamente.

Cuando estos dos días de descanso coincidan en jueves y viernes o en viernes y sábado, se le añadirán a éstos el sábado y el domingo en el primer caso y domingo en el segundo en consideración de "descanso añadido".



La regulación de las jornadas partidas de Feria se hará conforme a lo recogido en el Convenio anterior.

Durante todo el período de la Feria de Mayo, comprendido éste desde el día de inauguración al día de clausura, uno de cada dos días de descanso semanal a los que se refiere el párrafo anterior, que coincida dentro de dicho período, podrá ser dispuesto como laborable por parte de la Empresa. En el caso de que la Empresa lo fije como laborable, la totalidad de las horas de trabajo serán consideradas como horas extras.

3. Se establece una Bolsa de Feria a partir del año 2012 para aquellos trabajadores que presten servicio en el tercer turno, consistente en 265.21 euros.

4. Aquellos trabajadores que durante la semana de Feria estén en situación de baja laboral por E.C. o A.T. percibirán una bolsa de 122.53 euros.

5. Para el resto de las categorías y trabajadores se establece una bolsa de Feria lineal consistente en 202,15 euros.

6. El abono de estos dos puntos anteriores se realizará el día 15 de mayo.

7. Consideración de Horas Extras Nocturnas estructurales todas aquellas que se realicen a partir de las 0,30 horas.

8. Compromiso de la Empresa a prestar la máxima cobertura de Vigilantes Jurados para el tercer turno de trabajo.

9. Se computará un mínimo de 7 horas en cada servicio para Conductores-Perceptores y 8 horas para el personal de Talleres e Inspección cuando, parte o la totalidad del servicio preasignado, se realice a partir de las 00,30 horas.

10. En la asignación de los servicios habrá de ser oído el Comité de Empresa. Estos servicios se establecerán de forma rotativa.

11. De los días oficiales de Feria, al menos tres de ellos, el personal de Administración y Taller saldrá del trabajo a las 13,00 horas excepto los servicios que se asignen de guardia o retén.

12. Los pluses recogidos en los puntos 3, 4 y 5 se devengarán previa negociación de los servicios que proponga la Empresa y serán revalorizados en el mismo porcentaje que lo hagan los demás conceptos salariales según el artículo 5º del presente Convenio Colectivo.

13. Aquellos trabajadores que después de la realización de un servicio nocturno dispongan de un único día de descanso, con posterioridad a éste, entrarán a



trabajar en el turno de tarde.

14. La Empresa, con la ayuda y supervisión de la Comisión Paritaria, emitirá con una semana de antelación al inicio de la Feria, un cuadrante individualizado de servicios de cada trabajador y de todos los días de la misma.

15. La Empresa también emitirá a las Secciones Sindicales un cuadrante de desviación de las horas extras de todos los trabajadores.

16. La Empresa intentará equilibrar las horas extras entre todos los trabajadores. Por ello, se considerará la posibilidad de realizar cambios de turno.

17. Debido a que el equilibrio en horas extras referido en el punto anterior, principalmente se tendrá que realizar a partir de las prolongaciones de servicio, para que éstas puedan asignarse indistintamente de la hora del fin del servicio previo, las citadas prolongaciones voluntarias solo computarán como horas extras a partir del inicio de las mismas.

18. Toda prolongación de servicio tendrá como mínimo una hora extra.

#### **ANEXO Nº 4**

##### ACUERDO PARA LOS DÍAS 24 Y 31 DE DICIEMBRE

El servicio en ambos días para el personal de Administración y Taller finalizará a las 13,00 horas, excepto para el personal al que se le asigne guardia y retén.

#### **ANEXO Nº 5**

##### SERVICIOS ESPECIALES NOCTURNOS

Los Servicios Especiales Nocturnos que la Empresa implante a partir de esta fecha se registrarán por lo siguiente:

El período horario considerado como hora extraordinaria nocturna (a partir de las 00,30 horas) no computará adicionalmente como hora normal, lo que implica que en este tipo de servicios tampoco se tendrá en cuenta el mínimo de jornada computable diaria de 6,45 horas establecido en el Artículo 17 del vigente Convenio Colectivo.

Entre la finalización del servicio especial nocturno y el inicio del siguiente servicio deberán transcurrir al menos 12 horas. No obstante la Empresa intentará situar los servicios especiales nocturnos preferentemente en el último día de trabajo antes de iniciar el descanso.

La Empresa confeccionará un cuadrante en los días en que se realizarán estos servicios y los trabajadores asignados a los mismos, con un mes de antelación.





Este se pasará al Comité de Empresa y se publicará en el Tablón de Anuncios.

Los citados servicios nocturnos se harán de forma voluntaria.

La Empresa informará de tal voluntariedad a los trabajadores y requerirá la renuncia expresa de aquellos que no quieran realizarlos.

La Empresa intentará evitar, siempre que sea posible, que ningún trabajador realice dos servicios antes de que todos los demás hayan realizado uno. La Empresa y los Representantes de los trabajadores que componen la Comisión de Líneas verificarán esta cuestión.

Los acuerdos adoptados para estos Servicios Especiales Nocturnos no afectarán en modo alguno al Anexo 3 del vigente Convenio Colectivo.

## **ANEXO Nº 6**

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE LOS CASOS DE ACOSO MORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL PUESTO DE TRABAJO EN AUTOBUSES DE CÓRDOBA, S.A.M.

### INDICE

#### I. INTRODUCCIÓN.

#### II. OBJETO

#### III. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

#### IV. DEFINICIONES

#### V. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

#### VI. SEGUIMIENTO DE FUNCIONALIDAD DEL PROCEDIMIENTO

#### VII. IMPLANTACIÓN Y DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO

#### VIII. DISPOSICION FINAL

#### I. INTRODUCCIÓN.

Se acuerda entre la Dirección de la Empresa y la representación Legal de los Trabajadores/as el Protocolo para la Prevención y Tratamiento de los casos de Acoso Moral, Sexual y Acoso por razón de Sexo en el puesto de trabajo.

En cumplimiento del Artículo 48(\*) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, publicada en el BOE el día 23 de





Marzo de 2007, las partes citadas en el párrafo anterior ACUERDAN el siguiente protocolo: (\*) Artículo 48. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores/as deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

La finalidad de este protocolo es definir las pautas que identifiquen cualquier situación de acoso moral o sexista, con el objeto de solucionar situaciones discriminatorias o al menos minimizar sus consecuencias, garantizando los derechos de la plantilla.

Ante estos hechos, las actuaciones pertinentes se desarrollarán bajo los principios de rapidez, confidencialidad y credibilidad.

## II. OBJETO.

El objeto de este Protocolo es establecer un procedimiento de actuación a seguir cuando se den conductas o actitudes que puedan suponer acoso moral, sexual o por razón de sexo en la empresa Autobuses de Córdoba, S.A.M.

## III. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.

Tanto la Constitución Española, como la Normativa de la Unión Europea y la Legislación Laboral Española garantizan el derecho a la dignidad e integridad física y moral de las personas y a la no discriminación por razón de sexo. Además disponen también de medidas eficaces para actuar contra los acosos en cualquiera de sus manifestaciones. No obstante, al igual que la denominación de la L.O. 3/2007 se necesita una forma más efectiva para hacer frente a este problema, que no es otra que confeccionar y aplicar una política empresarial que garantice un entorno laboral en el que el acoso, de cualquier tipo, sea no deseable e inaceptable.



Las partes firmantes del presente acuerdo (Empresa y Representación Legal de los Trabajadores/as) se comprometen, con el objetivo de proteger la dignidad de las personas y la creación y mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso, a la aplicación del mismo como vía de solución para los casos de acoso moral, sexual y por razones de sexo.

#### IV. DEFINICIONES.

##### a. Acoso Moral. (mobbing)

Según la Nota Técnica de Prevención nº 476, el acoso moral es la situación en la que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema de forma sistemática (al menos, una vez por semana), durante un tiempo prolongado (más de 6 meses), sobre otra persona en el lugar de trabajo. Es toda conducta, práctica o comportamiento, realizado de forma sistemática en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

Siguiendo con la Nota Técnica de Prevención nº 476, son formas de expresión de acoso moral:

Acciones contra la reputación o la dignidad personal del afectado/ a; por medio de la realización de comentarios injuriosos contra su persona, ridiculizándolo o riéndose públicamente de él, de su aspecto físico, de sus gestos, de su voz, de sus convicciones personales o religiosas, de su estilo de vida, etc.

Acciones contra el ejercicio de su trabajo, encomendándole trabajo en exceso o difícil de realizar cuando no innecesario, monótono o repetitivo, o incluso trabajos para los que el individuo no está cualificado/a, o que requieren una cualificación menor que la poseída por la víctima; o, por otra parte, privándole de la realización de cualquier tipo de trabajo; enfrentándole a situaciones de conflicto de rol (negándole u ocultándole los medios para realizar su trabajo, solicitándole demandas contradictorias o excluyentes, obligándole a realizar tareas en contra de sus convicciones morales, etc.).

Acciones de manipulación de la comunicación o de la información con la persona afectada que incluyen una amplia variedad de situaciones; manteniendo al/a afectado/a en una situación de ambigüedad de rol ( no informándole sobre distintos aspectos de su trabajo, como sus funciones y responsabilidades, los métodos de trabajo a realizar, la cantidad y la calidad del trabajo a realizar, etc., manteniéndole en una situación de incertidumbre); haciendo uso hostil de la comunicación tanto explícitamente ( amenazándole, criticándole o reprendiéndole acerca de temas tanto laborales como referentes a su vida privada) como

implícitamente ( no dirigiéndole la palabra, no haciendo caso a sus opiniones, ignorando su presencia,...); utilizando selectivamente la comunicación (para reprender o amonestar y nunca para felicitar, acentuando la importancia de sus errores, minimizando la importancia de sus logros,...)

Acciones características de situaciones de inequidad mediante el establecimiento de diferencias de trato, o mediante la distribución no equitativa del trabajo, o desigualdades remunerativas, etc.

#### b. Acoso Sexual.

Según el Artículo 7.1 de la L.O. 3/2007, es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

El Parlamento Europeo lo define como la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual que tenga por objeto o efecto atentar contra la dignidad de una persona y, en particular, contra su libertad sexual.

Los elementos configuradores de las conductas de acoso sexual se pueden resumir en:

Solicitud: Entendida como “iniciativa de solicitud” relativa al sexo.

Rechazo: A la propuesta le siga una reacción de rechazo.

Insistencia en la Conducta o hecho aislado de la suficiente gravedad.

#### c. Acoso por razón de sexo.

Según el Artículo 7.2 de la L.O. 3/2007, es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo.

La acción ejercida por el/la acosador/a ha de ser indeseada y rechazada por quien la sufre. Debe haber ausencia de reciprocidad por quien recibe la acción.

Para la concreción sobre las distintas formas de expresión del acoso sexual y acoso por razón de sexo, este Protocolo se remite a la Nota Técnica de Prevención nº 507, del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, sobre “ Acoso Sexual en el Trabajo”.



#### d. Denuncia Falsa.

Será aquella denuncia en la que, tras la instrucción del procedimiento, resulta que concurren simultáneamente los siguientes requisitos:

1. Que carezca de justificación y fundamento.
2. Que su presentación se haya producido con mala fe por parte de la persona denunciante. Con el único deseo de dañar a la persona denunciada en los mismos términos descritos en las anteriores definiciones.

#### V. PROCEDIMIENTO DE ACTUACION.

##### 1. Mediación Previa.

Recibida la solicitud, y valorada que pueda tratarse de uno de los supuestos de Acoso, la Comisión Informativa, que estará compuesta por la Jefatura de Recursos Humanos, la Jefatura de Administración y la Presidencia del Comité de Empresa, se pondrá en contacto con las personas implicadas y recabarán y estudiarán la información necesaria que garantice el principio de Igualdad y defensa de las partes.

Analizados los hechos, si se detecta que ha existido Acoso, la Comisión Informativa se reunirá con la persona denunciada, que podrá ser acompañado por un Representante Legal de los/as Trabajadores/as, para comunicarle que su comportamiento no es adecuado y que debe cesar en él.

De las actuaciones realizadas y conclusiones alcanzadas se elaborará un informe que se archivará en el Expediente Personal de la persona implicada, si éste resulta de carácter leve, o bien, se pasará al procedimiento establecido en el punto siguiente.

##### 2. Procedimiento de Actuación. Si el comportamiento indeseado se repitiese.

El procedimiento se iniciará por la solicitud de la presunta víctima de acoso a través de la Jefatura de Recursos Humanos o de la Representación Legal de los Trabajadores. En todos los casos la Jefatura de Recursos Humanos informará a la Comisión de Igualdad. Esta solicitud deberá acompañar un relato pormenorizado de los hechos y todos los documentos o pruebas de que disponga, a efectos de acreditar la conducta denunciada.

Recibida la comunicación señalada en el párrafo anterior, se constituirá la Comisión Informativa que estará compuesta por la Jefatura de Recursos Humanos, la Jefatura de Administración y la Presidencia del Comité de Empresa, actuando el primero como Instructor/a y los dos restantes como Asesores/as, pudiendo actuar como reservas de éstos, el Director-Gerente o persona en quien delegue, como



instructor y, como asesores, cualesquiera otros miembros de la Comisión Informativa. Ésta Comisión abrirá el correspondiente “Expediente Informativo por causas de presunto acoso”. En el plazo máximo de 20 días resolverá motivadamente, elaborando un Informe de Conclusiones que, junto a la totalidad del Expediente, remitirá a la Dirección de la Empresa para la resolución del asunto.

Todas las actuaciones de esta Comisión deberán documentarse por escrito, realizando las actas correspondientes, que, en los supuestos de que existan declaraciones o testimonios, serán suscritos, además de por el Instructor, por quienes los hubieran emitido, dando veracidad a que lo transcrito se corresponde fielmente con las alegaciones o relatos efectuados.

En todas las comparecencias ante la Comisión Informativa, los trabajadores/as podrán acudir asistidos por un Representante Legal de los Trabajadores.

El Expediente Informativo será desarrollado bajo los principios de objetividad, rapidez, confidencialidad e igualdad, contrastando todas las versiones relatadas, advirtiendo a todas las personas que intervengan de la obligación de guardar absoluta confidencialidad sobre lo que conocieran con motivo de su intervención.

Las trabajadoras y trabajadores que consideren que han sido objeto de acoso o que intervengan en el Expediente no serán objeto de intimidación, represalias o persecución, siendo estas actuaciones susceptibles como mínimo de falta de calificación grave.

La Comisión Informativa, primeramente recabará del denunciante de acoso toda la información que considere oportuna (relato de los hechos, identificación de los presuntos responsables, testigos, etc.).

La Comisión Informativa decidirá las actuaciones a realizar para el esclarecimiento de los hechos imputados y completar el Expediente Informativo, dando audiencia a todas las personas que considere pueden aportar información.

El Expediente Informativo finalizará con el Informe de Conclusiones que se remitirá a la Dirección de la Empresa que deberá tomar las acciones que estime oportunas, siempre dentro de la Normativa Laboral. (Convenio Colectivo, Normas Interiores, Estatuto de los Trabajadores, etc.).

Si se constata la existencia de Acoso Moral, Sexual o por Razón de Sexo, la Dirección de la Empresa adoptará cuantas medidas correctoras estime necesarias, que deben ser adoptadas con atención al criterio de graduación y proporción respecto a la gravedad de las conductas apreciadas. En este sentido las faltas serán consideradas como graves o muy graves.

Las posibles medidas que se adopten se comunicarán al solicitante, al denunciado



contra el que se dirigió la solicitud y al Comité de Empresa.

Si no se constata la existencia de situaciones de Acoso, o no es posible verificarlo, se archivará el Expediente dando por finalizado el proceso.

#### VI. SEGUIMIENTO DE FUNCIONALIDAD DEL PROCEDIMIENTO.

Semestralmente el Departamento de Recursos Humanos presentará informe de los casos de Acoso que se han tratado en la Empresa a la Comisión de Igualdad, que valorará la funcionalidad de este Protocolo y su efecto, con la finalidad de poder adaptarlo a las especificidades que solo se pueden ver con la aplicación del mismo.

#### VII. IMPLANTACIÓN Y DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO.

Con el fin de sensibilizar y concienciar a todo el personal de la Empresa de que estas conductas de acoso son inaceptables, de este Protocolo se dará publicidad en el Tablón de Anuncios y en la Intranet de la Empresa, al Comité de Empresa y Secciones Sindicales.

También estará unido al Protocolo informativo del personal de nuevo ingreso.

#### VIII. DISPOSICIÓN FINAL.

Este es un documento vivo que se adaptará o variará en función de la evolución de las circunstancias en el futuro, a cuyo efecto las partes podrán hacer las propuestas de modificación y adaptación que considere oportunas para mejorar la consecución de los objetivos perseguidos en este Protocolo.

