

XUNTA DE GALICIA

CONSELLERÍA DE TRABALLO E BENESTAR

Departamento Territorial

Servizo de Relacións Laborais

CONVENIOS COLECTIVOS

Visto o Plano de Igualdade de Oportunidades da empresa VIGUESA DE TRANSPORTES, SL (VITRASA), que tivo entrada no rexistro único do edificio administrativo da Xunta de Galicia en Vigo o día 18-09-2009, subscrito en data 22-05-2009, pola Comisión de igualdade, segundo o establecido no art. 35.1 do seu convenio colectivo, con nº de código 3601452, e de conformidade co disposto no art. 90, 2 e 3, do Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, Real decreto 1040/81, do 22 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos de traballo e Real decreto 2412/82, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo, este departamento territorial,

ACORDA:

Primeiro.—Ordenar a súa inscrición no libro rexistro de convenios colectivos de traballo, obrante neste departamento territorial, e a notificación ás representacións económica e social da comisión negociadora.

Segundo.—Ordenar o seu depósito no Servizo de Relacións Laborais, Sección de Mediación, Arbitraje e Conciliación.

Terceiro.—Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

ACTA DE ACUERDO FINAL DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

En Vigo, a 22 de mayo de 2009, en los locales del Domicilio Social de la Empresa VIGUESA DE TRANSPORTES S.L., se reúnen, previa convocatoria efectuada en la última reunión los miembros de la Comisión de Igualdad para la firma del Primer Plan de Igualdad de VITRASA:

De una parte en representación de la empresa:

- D. Juan Carlos Villarino Tejada, con DNI nº 34.915.923 (Director General)
- D. Francisco Javier Pérez Bravo, con DNI nº 36.002.819
- D^a Paula Comesaña Barreiro, con DNI nº 36.150.812
- D^a María Eugenia Pérez Montes, con DNI nº 36.108.267

De otra parte en representación sindical los miembros de la Comisión de Igualdad designados por el Comité de Empresa:

Por UGT:

- D. Nicasio Herrero Ferro, con DNI nº 36.004.530 (Presidente)
- D^a María Isabel Alfaya Lima, con DNI nº 76.986.989
- D. José Ángel Pérez Rubín, con DNI nº 36.102.764

Como Independientes:

- D^a María Dolores Pedrido Couto, con DNI nº 36.118.475

Asistidos por los profesionales consultores pertenecientes a la entidad Auditores Laborales de Galicia S.L.P. D^a María Angeles García Pérez, con DNI nº 35.290.298 y D. Javier Guitián Cancela, con DNI nº 32.616.723

Exponen

Abierta la sesión se da cuenta de las gestiones efectuadas a lo largo de los últimos meses con conversaciones entre todas las organizaciones presentes tendentes a alcanzar un acuerdo que pueda ser asumido por todas las partes integrantes de la Comisión Igualdad.

Tras ello, la Representación Legal de los Trabajadores y la Dirección de la Empresa, ponen de manifiesto que han efectuado consultas internas y que, en aras de un acuerdo unánime, el resultado de las mismas ha sido la aprobación del texto que se adjunta a este acta.

En consecuencia, por los integrantes de la Comisión de Igualdad se dan por finalizadas las negociaciones con la firma del acuerdo.

La denominación que figura en la portada, del documento será “Plan de Igualdad de Oportunidades de VIGUESA DE TRANSPORTES, S.L.

Igualmente se acuerda que, tras la firma del Plan de Igualdad, que será la de inicio del Plan, se dará al mismo el trámite de presentación ante la Autoridad Laboral competente, para que conste en el registro público pertinente.

Y, no habiendo más asuntos que tratar, los reunidos levantan la sesión y de ella el presente acta que una vez leída y encontrada conforme, la firman junto con el texto del Plan de igualdad y sus anexos.

En Vigo a 22 de mayo de 2009

- D. Nicasio Herrero Ferro (Presidente) D^a María Isabel Alfaya Lima
- D. José Ángel Pérez Rubín D^a María Dolores Pedrido Couto
- D. Juan C. Villarino Tejada (Dtor. Gral.) D. Francisco Javier Pérez Bravo
- D^a Paula Comesaña Barreiro D^a María Eugenia Pérez Montes
- D^a M^a Angeles García Pérez D. Javier Guitián Cancela

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE VIGUESA DE TRANSPORTES S.L.

II.—OBJETIVO GENERAL DEL PLAN

El art. 14 de la Constitución establece el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Asimismo el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres fuera del mercado laboral es conocido por la Directiva 2004/113/CE del Consejo, del 13 de diciembre de 2004, cuyo objeto es crear un marco para luchar contra la discriminación basada en el sexo, en el acceso y suministro a los bienes y servicios con el fin de hacer efectivo el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los Estados miembros.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, proclamado por el art. 3 de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. El art. 45 de la Ley Orgánica establece la obligación de la empresas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y, con esta finalidad deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral, y en el caso de empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad, deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de igualdad, con un alcance y contenido que viene delimitado por el art. 46 de la Ley.

Con fecha 24 de febrero de 2009, quedó constituida la COMISIÓN DE IGUALDAD DE VITRASA, constituida por ocho miembros, cuatro en representación de la empresa y cuatro en representación legal de los trabajadores, firmando el Reglamento de funcionamiento de la Comisión, que tiene entre otros, como cometidos los siguientes:

- Velar para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al acceso al empleo, clasificación profesional, formación, promoción y ordenación del tiempo de trabajo.
- Velar porque se pague por la prestación de un trabajo de igual valor la misma remuneración, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea de la misma naturaleza, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.
- Para garantizar el principio de no discriminación la Comisión realizará un seguimiento de las posibles discriminaciones directas o indirectas favoreciendo el principio de igualdad a través de acciones positivas.

- Con el objetivo de lograr el principio de integración de igualdad y no discriminación y lograr una participación más equilibrada de hombres y mujeres, a través de la elaboración de un Plan de Igualdad de oportunidades, se realizará un diagnóstico de la realidad, se fijarán objetivos concretos, estrategias y prácticas a adoptar para su consecución y se establecerá un sistema eficaz de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.
- Se establecerán medidas para evitar el acoso sexual y moral en el trabajo y se arbitrarán procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular los /as trabajadores /as.
- El derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral es un derecho de los trabajadores /as y para que sea efectivo se dará información de los derechos laborales a través del Convenio Colectivo.
- Se realizarán políticas activas que eliminen las eventuales discriminaciones que pudieran detectarse por razón de sexo, estado civil, edad, procedencia territorial y demás circunstancias que pudieran originar discriminación o quiebra del principio de igualdad de oportunidades.
- Cuantas otras funciones se atribuya la Comisión, orientada a la igualdad de oportunidades y la no discriminación en el trabajo.

Además la COMISIÓN DE IGUALDAD DE VITRASA, formada por representantes de la empresa y por una representación de los trabajadores que forman parte de la comunidad, pretende asumir su rol de ciudadano comprometiéndose a contribuir al desarrollo social a través de la puesta en práctica de una serie de valores:

- Prestamos un servicio público, asumiendo nuestra responsabilidad de contribuir al desarrollo integral de la comunidad en forma solidaria, mediante acciones orientadas a paliar problemáticas sociales, respetando el principio de igualdad entre hombres y mujeres.
- Nuestra empresa está formada por personas que a su vez forman parte de nuestra sociedad. En la medida en que consideremos la realidad laboral como una necesidad natural de relacionarse las personas, podremos ver el mundo del trabajo que realizamos bajo un profundo sentido social y solidario.
- Bajo una responsabilidad empresarial basada en los principios éticos la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores en la Comisión de Igualdad se comprometen y preocupan por las personas que forman parte de la empresa: nuestro personal y su trabajo, proporcionando dignidad y respeto a través de priorizar una política social y laboral que respete los principios éticos fundamentales como:
 - El respeto por los derechos humanos.
 - La igualdad de oportunidades.
 - La formación profesional.
 - La calidad en el empleo.
 - La participación de los trabajadores.
 - El bienestar laboral.
 - La salud y la seguridad.
 - La igualdad de trato y de reconocimiento entre trabajadoras y trabajadores.

En el mundo del trabajo se han producido en muchas ocasiones situaciones de desigualdad que persisten en nuestra sociedad actual a través de la repetición de diversos mecanismos que tienen repercusión directa en las relaciones laborales. La discriminación actualmente no se identifica tanto con una desigualdad de trato, sino que es la consecuencia de trasladar al mundo laboral los estereotipos sociales que han estado presentes en la sociedad y sitúan a las mujeres en una situación de desventaja social.

El Libro Verde de la Comisión Europea hace una llamada a las prácticas idóneas en relación con la formación continua, la organización del trabajo, la igualdad de oportunidades, la integración social y el desarrollo sostenible. Por ello desde VITRASA somos conscientes y responsables, no solamente en aspectos medioambientales, sino que según sean las condiciones de trabajo y las relaciones laborales que ofrecemos, así incidiremos en el modelo de convivencia entre mujeres y hombres en nuestra zona de influencia, limitando o generando oportunidades de desarrollo local en clave de igualdad.

Nuestro objetivo de contribuir al desarrollo social de nuestra comunidad nos lleva a priorizar el respeto por la igualdad entre hombres y mujeres, como principio básico y transversal, tanto en la organización y su funcionamiento interno, como en nuestras relaciones con los grupos de interés externos: con los proveedores, con nuestros clientes y con la comunidad.

Desde la COMISIÓN DE IGUALDAD velaremos para que no se produzcan situaciones de discriminación y desventaja, y contribuiremos para que la igualdad de trato entre mujeres y hombres y el reconocimiento de sus capacidades, habilidades y su trabajo sea una realidad además de en nuestra empresa, en el sector y en la sociedad en general, por ello a través del PLAN DE IGUALDAD pretendemos transformar la realidad social hacia una efectiva promoción del principio de igualdad bajo un enfoque de género, a través de la incorporación de una serie de acciones y bajo un proceso participativo que integremos en nuestra actividad.

II.—ALCANCE DEL PLAN

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Entran dentro del alcance de este Plan todas las personas que desempeñan su trabajo en los diferentes departamentos y servicios que componen la estructura organizativa de la Empresa y pertenecen al centro de trabajo que la empresa Viguera de Transportes, S.L. (VITRASA) tiene en la Carretera de Camposancos 36 - S/N, en Vigo-Pontevedra.

Tal y como queda redactado en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se analizaron y diagnosticaron desde una perspectiva de género, entre otras, las siguientes áreas:

- Reclutamiento y selección de personas
- Clasificación profesional y contratación
- Promoción y formación
- Políticas y retribuciones salariales
- Conciliación de la vida laboral y familiar
- Prevención del acoso sexual y moral por razón de sexo
- La prevención de riesgos laborales en la igualdad de género

VIGENCIA

El presente Plan, tendrá una vigencia de cinco años desde su firma, tiempo que las partes entienden suficiente para corregir y alcanzar el conjunto de medidas que se concretan en el mismo.

Pasado el plazo de vigencia del Plan se reunirá la comisión para proceder a la negociación del II Plan de Igualdad de la empresa.

En el intervalo de tiempo que medie hasta la aprobación del siguiente Plan, se mantendrá vigente el contenido del Plan anterior.

IV.—ANÁLISIS

Durante la fase de análisis se realizaron, sucesivamente, actividades de:

- Recogida de información
- Análisis
- Consulta participativa al personal

Esta fase se inicia con la solicitud por parte de la empresa del encargo de efectuar un estudio y elaborar un diagnóstico desde una perspectiva de género a la Sociedad Auditores Laborales de Galicia, SLP (ALGA) como profesionales y consul-

tores externos, con la finalidad de obtener indicadores cuantitativos y cualitativos a disposición de la Comisión de Igualdad y servir de base para la negociación y elaboración del Plan de Igualdad.

La documentación que se relaciona en el anexo IV ha sido entregada por la empresa Vitrasa como base de obtención de los siguientes documentos y datos:

Datos sobre la composición de la Plantilla por sexos:

- Organigrama de la empresa
- Distribución por puestos, categorías profesionales y departamentos
- Tipos de contratos
- Participación en cursos de formación
- Salarios anuales
- Distribución por edades
- Representantes Sindicales y Composición actual del Comité de empresa
- Histórico vida laboral de empresa
- Incorporaciones y ceses último año por ETT y por tipo de contrato
- Incorporaciones y ceses último año por tipo de contrato
- Responsabilidades familiares por nº de hijos/as, edades y ascendientes
- Formación de la Plantilla último año
- Incorporaciones último año por categorías profesionales
- Bajas temporales, IT, absentismo y permisos retribuidos último año
- Plantilla por categoría profesional y nivel de estudios
- Plantilla por categoría profesional y salario bruto anual
- Excedencias y causas último año
- Seguridad y Salud Laboral:
 - Bajas por accidente de trabajo tres últimos años (2006, 2007 y 2008)
 - Relación de accidentes e incidentes de trabajo ocurridos en el año 2008
 - Relación de reconocimientos médicos efectuados a la plantilla en el año 2008, así como la renuncia a los mismos.
- Convenio colectivo VITRASA

Información cualitativa que se complementa con la aportación de diferente documentación perteneciente a diversas áreas analizadas:

Empleo:

- Solicitud de empleo: conducción y taller
- Solicitud de empleo: preguntas realizadas en exámenes teóricos (tres exámenes)
- Proceso de selección y acogida (instrucción de trabajo IT.C-25)
- Análisis de la información externa de la página Web de la empresa

Formación:

- Impreso de evaluación de actividades de formación
- Cuestionario sobre las necesidades formativas
- Temarios correspondientes a diversos cursos impartidos en el año 2008.
- Plan de formación que incluye los cursos a impartir en el 2009
- Aviso de formación

Seguridad y Salud Laboral:

- Plan de prevención asignación de funciones y responsabilidades
- Fichas de riesgos laborales específicos de puestos en donde trabajan mujeres
- Informe técnico sobre determinación de puestos exentos de riesgo, para trabajadoras embarazadas.
- Diversas cuestiones cualitativas sobre aspectos de PRL

Diversas circulares de información y comunicación:

- 01/2009 Repostaje coches UREA
- 2/2009 Asunto: Instrucciones de cobro Tarjeta Verde de Transporte

- Aviso para el personal responsable de los departamentos de movimiento, inspección y controladores de sala
- Aviso al personal – jubilaciones parciales
- Solicitud jubilación parcial
- Comunicado de curso de formación

Toda la información documental, de carácter cuantitativo como la información cualitativa obtenida principalmente a través de la encuesta voluntaria y anónima de Autodiagnóstico de Igualdad de Oportunidades, previamente confeccionada por la Comisión de Igualdad y entregada a toda la plantilla de la empresa, nos ha permitido realizar un análisis detallado de la situación actual de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en toda la estructura organizativa de Vitrasa.

V.—ACCIONES

Fijado previamente el objetivo de elaborar el Plan de Igualdad en la empresa, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados, dando cumplimiento a las obligaciones legales en materia de Igualdad de Género, en los términos en los que queda recogido en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se estableció un plan de trabajo dividido en fases diferenciadas: La primera de ellas además del compromiso de las partes implicadas en la elaboración y negociación del Plan es la de Diagnóstico de la situación, para lo cual se analizó la documentación previamente solicitada a la empresa, se establecieron indicadores cuantitativos y cualitativos que permiten identificar la situación exacta en que se encuentra la empresa en relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Esta primera fase tenía como finalidad el obtener información, identificar desequilibrios y desigualdades de género y sentar las bases del Plan de Igualdad y fue presentado por los consultores externos pertenecientes a la entidad ALGA ante la Comisión de Igualdad para su estudio y presentación de propuestas.

El estudio detallado desde una perspectiva de género a través de gráficos e indicadores cuantitativos, así como indicadores de tipo cualitativo (elaborados a partir de las respuestas recogidas en los cuestionarios que se recogieron, una vez cubiertos de forma anónima por las trabajadoras y trabajadores de la empresa y depositados en las urnas que se habilitaron con esa finalidad) los miembros de la Comisión después de varias reuniones mantenidas en el centro de trabajo, decidieron por unanimidad aprobar las conclusiones que se recogían en el estudio de diagnóstico y establecer las acciones a realizar durante el tiempo de vigencia del Plan, dando prioridad a aquellas que consideraron necesarias y que se corresponden a las siguientes áreas de contenido:

- Las características de la empresa y su estructura organizativa
- Las características del personal
- El acceso a la empresa
- El desarrollo de la carrera profesional
- La formación y el reciclaje
- Las condiciones de trabajo en la empresa
- Sistema de remuneraciones (fijas y variables)
- Abandono o ceses en la empresa

De acuerdo con el diagnóstico que se acompaña se llegó a la conclusión de que la estructura de la plantilla es el resultado de múltiples factores interrelacionados.

Se han tenido en cuenta a la hora de establecer las acciones a realizar las conclusiones obtenidas en la fase de diagnóstico por considerar unánimemente que refleja fielmente la realidad de la empresa, y de las trabajadoras y trabajadores que la integran: la antigüedad, el nivel de estudios, las categorías profesionales, la tipología de la contratación, los salarios etc. desagregados los datos por sexo para obtener un resultado objetivo del número de mujeres y hombres que la componen y vincular las acciones a realizar a lo largo del Plan a aquellas áreas que son susceptibles de mejora.

OBJETIVOS/ACCIONES DEL PLAN POR ÁREAS DE TRABAJO

A.—RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAS

Objetivo:

La incorporación de las mujeres al mercado laboral ha sido progresiva constituyendo una de los cambios más importantes en la estructura de la sociedad. A pesar de ello la evolución de la tasa de ocupación femenina (cociente entre la población que tiene un trabajo remunerado entre la población en edad de trabajar entre 16 y 65 años) está muy por debajo de la de los hombres y por otro lado, la tasa de paro femenina es casi el doble para las mujeres que para los hombres.

Del diagnóstico efectuado en la empresa cuya realidad consideramos objetiva y que en gran medida traslada los estereotipos sociales en la búsqueda de empleo y de la dificultad que tienen las mujeres de acceder a puestos tradicionalmente considerados masculinos, (en contraposición a los hombres) cuando se presentan a la selección de empleo previa a la incorporación a algunos puestos de trabajo, la Comisión de Igualdad unánimemente ha propuesto una serie de acciones a llevar a cabo para favorecer la participación de mujeres en todas las áreas de la empresa en términos de igualdad, si bien del análisis elaborado sobre los procesos de reclutamiento y selección de las personas trabajadoras de la empresa que se vienen utilizando como herramienta no se percibe ningún tipo de discriminación directa ni indirecta.

Acciones:

- Establecer una declaración de principios por competencias para las candidaturas, con el fin de evitar cualquier tipo de discriminación en el proceso de selección.
- Establecer una descripción detallada de las tareas que se atribuyen a cada puesto de trabajo: conocimientos, habilidades y experiencias necesarias para que una persona pueda desempeñar la tarea con éxito, que evite los estereotipos vinculados a la segregación laboral de los sexos.
- Potenciar la participación femenina en los comités de selección.
- Utilizar un lenguaje no sexista ni discriminatorio, en la documentación que se utiliza durante el proceso de búsqueda de candidatos: Ofertas de empleo, anuncios, Internet, etc. eliminando cuestiones relativas al sexo, nacionalidad, origen étnico, estado de salud, estado civil, número de hijos, etc.
- Utilizar una terminología no sexista, en la documentación que se utiliza durante el proceso selectivo: Encuestas, impresos, etc.
- Plantear cuestiones vinculadas exclusivamente con el puesto de trabajo.

CRONOGRAMA

Área Actuación: Reclutamiento y selección de personal

Item	Acciones / Medidas	Plazo de ejecución meses
A1	Establecer una declaración de principios por competencias para las candidaturas, con el fin de evitar cualquier tipo de discriminación en el proceso de selección	12
A2	Establecer una descripción detallada de las tareas que se atribuyen a cada puesto de trabajo: conocimientos, habilidades y experiencias necesarias para que una persona pueda desempeñar la tarea con éxito, que evite los estereotipos vinculados a la segregación laboral de los sexos	12
A3	Potenciar la participación femenina en los comités de selección	3
A4	Utilizar un lenguaje no sexista ni discriminatorio, en la documentación que se utiliza durante el proceso de búsqueda de candidatos: Ofertas de empleo, anuncios, Internet, etc. eliminando cuestiones relativas al sexo, nacionalidad, origen étnico, estado de salud, estado civil, número de hijos, etc	3
A5	Utilizar una terminología no sexista, en la documentación que se utiliza durante el proceso selectivo: Encuestas, impresos, etc	3
A6	Plantear cuestiones vinculadas exclusivamente con el puesto de trabajo	3

B.—CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y CONTRATACIÓN

Objetivo:

De los datos estadísticos que se desprenden de las encuestas de Población Activa en los diferentes sectores económicos nos encontramos con diferencias significativas por razón del sexo: La precariedad laboral en la mujeres es mayor independientemente a su nivel de formación, (en todos los niveles formativos, la tasa de desempleo es mayor que la de los hombres) siendo el porcentaje de mujeres contratadas temporalmente también superior y en muchas ocasiones a tiempo parcial para poder compatibilizar la jornada laboral con sus responsabilidades familiares. Esto tiene su origen en la asignación social de los roles de género que atribuyen a la mujer las responsabilidades en el ámbito familiar y que exterioriza una ausencia de corresponsabilidad. Así es que la mayoría de las mujeres que trabajan por cuenta ajena lo hacen mayoritariamente en trabajos de menor cualificación, lo que supone por tanto un menor salario en contraposición a los trabajos de superiores categorías que perciben mayor salario y en principalmente trabajan en sectores como el de servicios (restauración, atención personal y trabajos administrativos).

Del estudio realizado en la empresa y del desglose por categorías profesionales podemos concluir que la mayoría de los trabajadores se corresponden con el grupo profesional de movimiento, siendo la categoría que presenta mayor índice de frecuencia la de conductores-perceptores. Los valores que presentan mayor frecuencia en esta categoría con un total de 268 personas de la muestra sobre el total de la plantilla corresponden a los hombres un 91%, (245) y el 9% (23) a las mujeres.

En cuanto al grupo profesional de administración de un total de 18 valores sobre la muestra, se corresponden 11 a las mujeres y 7 a los hombres. La correspondencia que se presenta entre la categoría y el nivel de formación en el momento de su acceso al empleo, visualiza en un alto porcentaje un perfil inadecuado. En el caso de los hombres el nivel formativo se corresponde con su categoría profesional, en el caso de las mujeres se encuentra por encima del necesario para su puesto de trabajo, además de carecer de empoderamiento en las áreas de dirección, estando su nivel formativo por encima del requerido para el puesto de trabajo desempeñado.

Del análisis de las contrataciones de trabajo se puede observar que en la empresa hay una diferencia muy pronunciada entre el número de mujeres y hombres en la plantilla a favor de los hombres, cuyo origen viene dado por la relación entre el tipo de actividad que se desarrolla que hasta hace poco tiempo era considerado socialmente como un trabajo exclusivo de hombres.

No se encuentran diferencias en lo que se refiere a la correlación entre la tipología de contratos formalizados con hombres y mujeres, tanto en el tipo de contrato como en la duración de los mismos y en los niveles de temporalidad. La incorporación de mujeres a la plantilla no se ve afectada por dificultades en su acceso a determinados puestos de trabajo propios de hombres, no existiendo contrataciones a tiempo parcial para este colectivo, teniendo acceso a la contratación indefinida a través de la conversión de sus contratos en igualdad de condiciones.

Acciones:

- Se determinarán itinerarios profesionales según los grupos profesionales existentes que se revisarán anualmente, con el compromiso de adoptar las medidas necesarias para equilibrar la presencia de mujeres en aquellas categorías que se encuentren subrepresentadas.
- Se establecerán criterios objetivos a la hora de contratar al personal y asignar un puesto de trabajo en función a nivel de cualificación y competencias en igualdad de oportunidades.

CRONOGRAMA

Área Actuación: Clasificación profesional y contratación

Item	Acciones / Medidas	Plazo de ejecución meses
B1	Se determinarán itinerarios profesionales según los grupos profesionales existentes que se revisarán anualmente, con el compromiso de adoptar las medidas necesarias para equilibrar la presencia de mujeres en aquellas categorías que se encuentren subrepresentadas	12
B2	Se establecerán criterios objetivos a la hora de contratar al personal y asignar un puesto de trabajo en función a nivel de cualificación y competencias en igualdad de oportunidades	6

C.—PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

Objetivo:

Una de disposiciones que aparecen recogidas en el texto de la Ley Orgánica 3/2007 como uno de los objetivos prioritario de las políticas de empleo es la inclusión de la mejora de la formación y la empleabilidad de las mujeres y de su permanencia en el mercado de trabajo.

Una de las maneras habituales de designar las funciones a desempeñar en los puestos de trabajo conlleva cierta arbitrariedad, que de manera habitual lleva a una discriminación de las mujeres, por muchos supuestos motivos, el más importante quizás es la escasez de regulación de los sistemas de promoción a través de los convenios colectivos, y en la mayor parte de los casos en que la promoción es inexistente, las mujeres tienen más dificultad a la hora de acceder a determinados puestos de trabajo, afectando de diferente forma el sistema de ascensos a las mujeres que a los hombres. En la empresa del resultado del diagnóstico se ha podido extraer como conclusión que no se regulan procedimientos de ascenso, por lo que en el caso de las mujeres en contraposición a los hombres tienen más dificultades para ascender por la arbitrariedad que conlleva la inexistencia de sistemas de promoción.

En cuanto a la formación, no existe una relación claramente definida entre promoción y formación, sino que se dirige básicamente a mejorar el desempeño del trabajo lo cual conlleva a contribuir a la perpetuación de la segregación laboral, y la formación es una herramienta necesaria para romper estereotipos.

No existen planes de carrera, salvo en el caso del personal de administración que por su formación se les permite acceder a mejorar su desarrollo profesional, por lo que de entrada quedan excluidos quienes no cuentan con un alto nivel de formación reglada.

Sin embargo, no existe una diferencia apreciable entre el nivel de participación en acciones formativas de hombres y mujeres, si siquiera en las categorías tradicionalmente masculinizadas, como los conductores lo que permite deducir que dado que la formación se imparte principalmente fuera del horario laboral y en sistema semi-presencial o a distancia no dificulta la conciliación de la vida personal.

La Comisión de Igualdad cree que sería conveniente también fomentar la participación de los trabajadores y trabajadoras en acciones formativas en materia de prevención de riesgos laborales y de igualdad.

Acciones:

- Denominar y ubicar el puesto dentro de una estructura jerárquica de la empresa sin hacer referencia a las personas sino al puesto de trabajo.
- Establecer un cuadro resumen de puestos por funciones, tareas y responsabilidad bajo una perspectiva de género.
- Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos que faciliten la promoción interna de toda la plantilla.
- Potenciar la formación en igualdad al conjunto de la empresa.
- Información clara y accesible a toda la plantilla de la oferta formativa, independientemente del puesto de trabajo que desempeñen.
- Programar acciones formativas específicamente dirigidas a trabajadoras para facilitar su promoción a puestos de responsabilidad y a categorías u ocupaciones donde estén subrepresentadas.

CRONOGRAMA

Área Actuación: Clasificación profesional y contratación

Item	Acciones / Medidas	Plazo de ejecución meses
C1	Denominar y ubicar el puesto dentro de una estructura jerárquica de la empresa sin hacer referencia a las personas sino al puesto de trabajo	3
C2	Establecer un cuadro resumen de puestos por funciones, tareas y responsabilidad bajo una perspectiva de género	12

Item	Acciones / Medidas	Plazo de ejecución meses
C3	Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos que faciliten la promoción interna de toda la plantilla	12
C4	Potenciar la formación en igualdad al conjunto de la empresa	3
C5	Información clara y accesible a toda la plantilla de la oferta formativa, independientemente del puesto de trabajo que desempeñen	3
C6	Programar acciones formativas específicamente dirigidas a trabajadoras para facilitar su promoción a puestos de responsabilidad y a categorías u ocupaciones donde estén subrepresentadas	12

D.—POLÍTICAS Y RETRIBUCIONES SALARIALES

Objetivo:

La distribución de los salarios brutos en sus diferentes componentes es la misma para hombres y mujeres, por lo que no se da desigualdad retributiva. Habitualmente se diferencia entre los componentes salariales denominados obligatorios o de convenio y los voluntarios o arbitrarios. El salario base y los complementos salariales de convenio, constituyen el elemento salarial de ambos sexos, no siendo mayor en la masa salarial de los hombres en diferencia con la de las mujeres, debido a la escasa presencia de mujeres en aquel puesto de trabajo que presenta mayor frecuencia como es el grupo profesional de movimiento, por lo que no hay diferencias de retribución en términos brutos.

Ahora bien el tipo de ocupación de las mujeres en el grupo de administración se encuentra menos cualificado que los hombres a igual nivel de formación, por lo que aquellos puestos que se encuentran en la pirámide están ocupados por hombres, por lo que bajo una aparente neutralidad salarial se pueden estar generando discriminaciones indirectas para las mujeres.

Se acompañan con el diagnóstico los gráficos estadístico-descriptivo de la variable salario anual (SAL AÑO) por género (GEN=1 mujeres y GEN=0 hombres) de cuya observación se desprende que del contraste de hipótesis de las medias salariales entre géneros, la media salarial anual para los hombres es de 26.302 euros y para las mujeres de 23.372 euros, pero teniendo en cuenta que las mujeres están mayormente representadas en los puestos de administración y su antigüedad en la empresa es menor que la de los hombres realizamos el contraste de medias salariales de las variables categoría y antigüedad, tomando aquella en que las mujeres presentan mayor frecuencia y llegamos a la conclusión de que no se produce discriminación salarial por razón de sexo.

Dado que los salarios anuales de la plantilla de la empresa se puede ver afectada por aquellos trabajadores que no han permanecido todo el año en situación de Alta, bien por haberse incorporado o por haber cesado a lo largo de año analizado, realizamos el estudio estadístico descriptivo de la variable salario día (SAL DÍA) y llegamos a la conclusión de que la media salarial diaria de los hombres es de 78,59 euros y de las mujeres de 71,50 euros.

Realizando un contraste por categorías y por antigüedad llegamos a la misma conclusión, pudiendo afirmar que la diferencia existente entre las medias salariales se ve afectada por las variables categoría (a mayor categoría el salario es superior) y antigüedad, (los trabajadores tienen una media de 44,58 años en la empresa y las trabajadoras su antigüedad media es de 40,60 años).

Centrando el análisis en la categoría de conductor-perceptor que es la que presenta mayor frecuencia y en ella se encuentran incluidos tanto hombres (245) como mujeres (23). Del contraste de las medias de la variable salario día, podemos comprobar que los hombres presentan un salario medio diario de 75,49 euros y las mujeres de 76,43 euros, encontrándose esta diferencia afectada por la variable antigüedad, al tener los hombres más años de antigüedad en la empresa que las mujeres no siendo por tanto significativa esa diferencia por lo que podemos afirmar que no existe discriminación por género.

Acciones:

- Realizar periódicamente análisis estadísticos sobre las retribuciones medias de hombres y mujeres en la empresa, segregados por categorías y sexo con la finalidad de facilitar su control antidiscriminatorio y establecer medidas correctoras.

CRONOGRAMAÁrea Actuación: **Políticas y retribuciones salariales**

Item	Acciones / Medidas	Plazo de ejecución meses
D1	Realizar periódicamente análisis estadísticos sobre las retribuciones medias de hombres y mujeres en la empresa, segregados por categorías y sexo con la finalidad de facilitar su control antidiscriminatorio y establecer medidas correctoras	12

E.—CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Objetivo:

Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres significa garantizar que ambos puedan participar en diferentes esferas (en la familiar, en el trabajo, en la vida diaria) y actividades sobre bases de igualdad.

Cuando se habla de discriminación por razón de sexo hacemos referencia a “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por las mujeres, con independencia de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y de la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas políticas, económicas, sociales, cultural y civil o en cualquier otra esfera”.

La incorporación paulatina de las mujeres a la vida laboral no ha supuesto el correlativo incremento de la participación masculina en la esfera privada, generándose así una diferencia de la vida en la vida de los hombres y las mujeres que penaliza a éstas últimas claramente.

La plena conciliación entre la vida laboral y personal se logrará cuando consigamos equilibrar adecuadamente los tiempos que dediquemos a cada uno de los ámbitos. El desequilibrio que se plantea en los hogares para la conciliación de la vida laboral y personal de las mujeres ha llevado al fenómeno de la doble jornada: a la jornada laboral se suma otra jornada de responsabilidades en el hogar que realizan mayoritariamente las mujeres.

Una consecuencia directa de éste hecho es que afecta a la salud de las mujeres, viéndose sometidas las mujeres a altos niveles de estrés para poder cumplir con las exigencias laborales y familiares dependientes, situación que deriva en un mayor riesgo de padecer enfermedades, que antes eran de mayor prevalencia masculina.

La corresponsabilidad o reparto de responsabilidades se define como la distribución equilibrada en el seno del hogar de las tareas domésticas, el cuidado de las personas dependientes, los espacios de educación y trabajo, permitiendo a sus miembros el libre y pleno desarrollo de opciones e intereses, mejorando la salud física y psíquica de las mujeres y contribuyendo a alcanzar una situación de igualdad real y efectiva de ambos sexos.

El compromiso de la empresa con la conciliación de la vida laboral y familiar es una responsabilidad social y uno de los factores más decisivos a la hora de que los usos del tiempo de mujeres y hombres se igualen, por lo que se trabajará para promover desde la empresa una política de “empresa responsable” en el equilibrio entre la conciliación de la vida privada y laboral.

Para ello se ha realizado el diagnóstico usando como base el número de hijos y sus edades, por trabajador y género a los efectos de poder analizar la situación y plantear propuestas de mejora que se resumen en las acciones siguientes.

Acciones:

- Medidas de flexibilización de la relación laboral a través del trabajo a tiempo parcial a aquel trabajador que lo solicite.
- Establecer un protocolo de buenas prácticas a través de la implicación con los representantes de los trabajadores conteniendo información y asesoramiento para crear una cultura y conseguir que tanto los hombres como las mujeres asuman en igualdad de condiciones las responsabilidades familiares con medidas de corresponsabilidad.
- Establecer como prestaciones sociales de la empresa, a través del establecimiento de conciertos con guarderías

próximas al domicilio de la empresa y con centros de día para atención de familiares dependientes que incluyan beneficios económicos por ser trabajador de la empresa.

- Establecer un derecho preferente de disfrute del periodo de descanso vacacional a aquellos trabajadores y trabajadoras que tengan hijos menores de nueve años durante los meses de verano, coincidiendo con las vacaciones escolares.

CRONOGRAMAÁrea Actuación: **Conciliación de la vida laboral y familiar**

Item	Acciones / Medidas	Plazo de ejecución meses
E1	Medidas de flexibilización de la relación laboral a través del trabajo a tiempo parcial a aquel trabajador que lo solicite	6
E2	Establecer un protocolo de buenas prácticas a través de la implicación con los representantes de los trabajadores conteniendo información y asesoramiento para crear una cultura y conseguir que tanto los hombres como las mujeres asuman en igualdad de condiciones las responsabilidades familiares con medidas de corresponsabilidad	6
E3	Establecer como prestaciones sociales de la empresa, a través del establecimiento de conciertos con guarderías próximas al domicilio de la empresa y con centros de día para atención de familiares dependientes que incluyan beneficios económicos por ser trabajador de la empresa	6
E4	Establecer un derecho preferente de disfrute del periodo de descanso vacacional a aquellos trabajadores y trabajadoras que tengan hijos menores de nueve años durante los meses de verano, coincidiendo con las vacaciones escolares	5

F.—PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y MORAL POR RAZÓN DE SEXO

Objetivo:

Dentro de ámbito laboral, relacionados con la discriminación por razón de sexo es necesario conocer el significado de estos términos:

- Acoso Sexual: 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 (Art 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007).
- Acoso por razón de sexo: 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 (art. 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007).

En aplicación del contenido del art. 48 de la Ley Orgánica 3/2007 se promoverán condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, arbitrando procedimientos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo, por lo que tanto la empresa como los representantes de los trabajadores, se deben comprometer a difundir y elaborar códigos de buenas prácticas.

Acciones:

- Elaborar un código de buenas prácticas y difundirlo a través de campañas informativas, de la Web de la empresa y de acciones de formación.
- 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 transmitir la necesidad de que quién sea conocedor de alguna situación o comportamiento o se vea lesionado en sus derechos comunique esa información a la dirección de la empresa.
- Establecer un protocolo de actuación para ayudar a los trabajadores y trabajadoras que se vean en situación de ser víctimas de violencia de género, facilitando apoyo y asesoramiento profesional.

CRONOGRAMA*Área Actuación: Prevención del acoso sexual y moral por razón de sexo*

Item	Acciones / Medidas	Plazo de ejecución meses
F1	Elaborar un código de buenas prácticas y difundirlo a través de campañas informativas, de la Web de la empresa y de acciones de formación	12
F2	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 transmitir la necesidad de que quién sea conocedor de alguna situación o comportamiento o se vea lesionado en sus derechos comunique esa información a la dirección de la empresa	Inmediato (firma del plan)
F3	Establecer un protocolo de actuación para ayudar a los trabajadores y trabajadoras que se vean en situación de ser víctimas de violencia de género, facilitando apoyo y asesoramiento profesional	3

G.—LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA IGUALDAD DE GÉNERO**Objetivo:**

La conveniencia de integrar la igualdad entre mujeres y hombres en las políticas preventivas, lleva a la necesidad de incorporar en la política preventiva de la empresa protocolos de actuación para prevenir desde su origen los riesgos derivados de las condiciones de trabajo que puedan afectar negativamente a las mujeres trabajadoras durante el embarazo, parto o periodo de lactancia, promoviendo acciones de sensibilización a las trabajadoras y trabajadores con la finalidad de evitarlo en lo posible y prevenir riesgos laborales.

Acciones:

- Elaboración de protocolos por puesto de trabajo para adaptar las condiciones de trabajo y medidas de protección de las trabajadoras durante el periodo de embarazo, parto y periodo de lactancia.
- a las trabajadoras durante el periodo de embarazo ropa de trabajo adaptada a su situación.

CRONOGRAMA*Área Actuación: La prevención de riesgos laborales en la Igualdad de Géneros*

Item	Acciones / Medidas	Plazo de ejecución meses
G1	Elaboración de protocolos por puesto de trabajo para adaptar las condiciones de trabajo y medidas de protección de las trabajadoras durante el periodo de embarazo, parto y periodo de lactancia	6
G2	Facilitar a las trabajadoras durante el periodo de embarazo ropa de trabajo adaptada a su situación	Inmediato (firma del Plan)

VI.—SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento es un proceso que comprende la recogida y el análisis de datos para comprobar que el Plan de Igualdad y Oportunidades cumpla los objetivos que se han propuesto y –lo que es más importante– que responda a las necesidades y carencias detectadas en la empresa.

Por otra parte el artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que los Planes de Igualdad deben de incorporar sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para llevar a cabo el seguimiento las partes firmantes del presente Plan, nombrarán una Comisión de Seguimiento como la responsable de realizar el seguimiento periódico del Plan y evaluar el grado de cumplimiento de las acciones en él programadas, tal y como queda plasmado en el Reglamento de la Comisión de Igualdad.

Entre las funciones a desarrollar por la Comisión de Seguimiento, entre otras, están las siguientes:

- Diseñar y aprobar su propio Reglamento de Funcionamiento interno, en un plazo no superior a los 30 días, posteriores a la firma del Plan de Igualdad.
- Recibir del empresario la información necesaria desagregada por sexos en tiempo y forma para poder perseguir y revisar la evolución del Plan de Igualdad y Oportunidades aprobado.

— Medir y evaluar las acciones y medidas previstas en el Plan de Igualdad de manera trimestral, semestral o anual en función de los tiempos de ejecución previstos. En el plazo de un mes se comprobarán la implantación de las acciones y medidas acordadas de una manera inmediata.

— Proponer medidas correctoras para subsanar las posibles desviaciones en la implantación de las acciones o medidas acordadas en el Plan.

— Elaboración de informes coincidentes en el tiempo, con los tiempos de ejecución de las acciones o medidas acordadas en el Plan (tres, seis, doce meses, etc.) con el objeto de reflejar el avance en materia de Igualdad dentro de la estructura organizativa de la empresa.

— Realizar funciones asesoras e informativas en materia de Igualdad a los representantes de los trabajadores o a los trabajadores.

— Realizar evaluaciones parciales de la implantación de las acciones y medidas previstas, así como la integración del Plan de Igualdad en la estructura organizativa de la empresa (Definir en el Reglamento de funcionamiento los tiempos en que se realizarán las evaluaciones parciales y los resultados obtenidos/perseguidos).

— Estudiar y analizar los resultados, sacar conclusiones. Confirmar el Plan o los cambios realizados y experimentar otra vez.

— Recoger y planificar sugerencias de actuación.

Tal y como se recoge en el Reglamento de la Comisión de Igualdad de Oportunidades el empresario se obliga a dotar a la Comisión de Seguimiento de los recursos humanos y materiales necesarios para poder llevar a cabo las acciones y medidas acordadas en el Plan, como mínimo:

- Aportación de la información necesaria para realizar el seguimiento de las acciones y medidas acordadas en el Plan de Igualdad.
- Lugar adecuado para realizar las reuniones de la Comisión de Seguimiento.
- Medios para procesar la información, y demás material y mobiliario de oficina.

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al Plan de Igualdad.

Vigo, a 7 de outubro de 2009.—A Xefa Territorial, Carmen Bianchi Valcarce. **2009011500**

CONVENIOS COLECTIVOS

Visto o texto do convenio colectivo da empresa GÓMEZ DE CASTRO, SA, con nº de código 3603292, que tivo entrada no rexistro único do edificio administrativo da Xunta de Galicia en Vigo o día 05-06-2009, subscrito en representación da parte económica por unha representación da empresa, e, da parte social, polo delegado de persoal, en data 12-03-2009, e de conformidade co disposto no art. 90, 2 e 3, do Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, Real decreto 1040/81, do 22 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos de traballo e Real decreto 2412/82, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo, este departamento territorial,

A C O R D A :

Primeiro.—Ordenar a súa inscrición no libro rexistro de convenios colectivos de traballo, obrante neste departamento territorial, e a notificación ás representacións económica e social da comisión negociadora.

Segundo.—Ordenar o seu depósito no Servizo de Relacións Laborais, Sección de Mediación, Arbitraje e Conciliación.

Terceiro.—Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA
GÓMEZ DE CASTRO, S.A.**

ARTÍCULO 1º.—ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Convenio regula las condiciones de trabajo entre la Empresa GÓMEZ DE CASTRO, S.A., y los trabajadores que prestan servicios para la misma en la Provincia de Pontevedra.

ARTÍCULO 2º.—ÁMBITO PERSONAL

Afecta este Convenio a todos los trabajadores de la Empresa GÓMEZ DE CASTRO, S.A., que presten servicios en los Centros de Trabajo con que actualmente cuenta en la provincia de Pontevedra, o en aquéllos otros centros que pueda abrir durante su vigencia en la misma provincia; afectando tanto al personal actualmente existente, como al que ingrese durante la vigencia del Convenio, ya sea por nueva contratación o por traslado de otros centros.

ARTÍCULO 3º.—ÁMBITO TEMPORAL

El presente convenio, con independencia de la fecha de su publicación, surtirá efectos desde el día uno de enero de dos mil nueve, con vigencia hasta el día 31 de diciembre del año dos mil doce.

Finalizado el plazo de vigencia, se entenderá prorrogado de año en año, salvo denuncia de cualquiera de las partes con tres meses de antelación, como mínimo, a la fecha de su terminación o prórrogas.

ARTÍCULO 4º.—VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

En caso de nulidad parcial o modificación de cualquiera de dichas condiciones, quedará en su totalidad sin eficacia, debiendo negociarse todo su contenido.

ARTÍCULO 5º.—ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que, a título personal, pudieran ostentar los trabajadores afectados por el presente convenio.

ARTÍCULO 6º.—LEGISLACIÓN SUPLETORIA

En todos los aspectos que no estén desarrollados en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, R D 1.561/95, Convenio de OIT nº 153, Reglamento CEE nº 3820/85.

ARTÍCULO 7º.—JORNADA DE TRABAJO

La jornada ordinaria de trabajo será de 1816 horas anuales de trabajo efectivo, en cómputo trimestral de 456 horas y 37 minutos; se considerarán como horas extraordinarias el tiempo de trabajo efectivo que exceda de dicha jornada, respetándose en todo caso la normativa vigente en materia de conducción.

El tiempo de conducción no podrá exceder de nueve horas diarias, excepto dos veces por semana, que podrá llegar a diez horas, siendo de aplicación los Reglamentos CEE 3820/85 y 382/85, así como el Real Decreto 1561/1995.

El descanso diario tendrá una duración de once horas consecutivas. No obstante, podrá reducirse el descanso diario de once a nueve horas tres veces por semana, pero en la semana siguiente habrá de compensarse el descanso no disfrutado. Asimismo el descanso diario podrá ser sustituido por descanso tomados en dos o tres periodos durante las veinticuatro horas, siendo uno de los periodos de ocho horas, como mínimo; en este último supuesto la duración del descanso diario será de doce horas en total.

En los transportes interurbanos, el tiempo de conducción ininterrumpido se ajustará a lo establecido en la normativa de aplicación actualmente vigente, o a aquella que venga a sustituirla.

El posible exceso de horas de trabajo efectivo en cómputo inferior al trimestre, podrá compensarse con tiempo de descanso, no teniendo el tiempo trabajado la consideración de horas extraordinarias siempre que no exceda de la jornada establecida en cómputo trimestral.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

ARTÍCULO 8º. - DEFINICIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

Para el personal de movimiento:

a) Tendrá la consideración de trabajo efectivo la conducción durante la circulación del vehículo y los trabajos auxiliares que se realicen en relación con el vehículo, los viajeros o su carga.

b) Tiempo de presencia:

Será tiempo de presencia aquel período de la jornada en el que el trabajador, aunque no preste trabajo efectivo, se encuentre a disposición de la empresa, tanto en los locales de la misma, como en el vehículo.

Tendrán la consideración de tiempo de presencia las guardias, retenes, expectativas, averías, esperas, y otras similares en las que el trabajador, aún no prestando trabajo efectivo, se encuentre a disposición de la empresa. No tendrá consideración de tiempo de presencia cuando el trabajador pueda disponer libremente de su tiempo por no estar a disposición de la empresa.

El tiempo de presencia no excederá de 80 horas en cómputo mensual.

Las horas de presencia no se computarán a efectos de horas extraordinarias, sin perjuicio de que su remuneración sea de igual cuantía que las horas ordinarias. Podrán, sin embargo, computarse a efectos de jornada cuando se realicen menos horas de trabajo efectivo que las legalmente autorizadas.

c) Tiempo de espera.

Tendrá la consideración de tiempo de espera aquel en el que el trabajador no está sujeto a la vigilancia del vehículo, en las localidades que no sean principio o fin de trayecto. Se considerará que el trabajador no está sujeto a la vigilancia del vehículo, cuando pueda disponer libremente de su tiempo por no estar a disposición de la empresa.

Se computará al 50%, y se abonará como el tiempo de presencia.

Las esperas en localidades de principio o fin de trayecto, fuera de la residencia laboral del trabajador o del lugar de su toma habitual del servicio, no computarán a efectos de jornada, ni como trabajo efectivo, ni como tiempo de presencia.

ARTÍCULO 9º.—DESCANSO SEMANAL Y FESTIVO

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido, que podrá acumularse mensualmente.

Las fiestas laborales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable, serán de catorce al año.

Cuando excepcionalmente y por razones técnicas u organizativas no se pudiera disfrutar del día de fiesta correspondiente o del descanso semanal, la empresa podrá optar entre proporcionar un descanso compensatorio al trabajador dentro de los 30 días siguientes, o abonarle los salarios correspondientes incrementados en un 50%

ARTÍCULO 10º.—VACACIONES

Todo el personal al servicio de la Empresa, disfrutará un periodo anual de vacaciones de 30 días naturales, a excepción de los trabajadores que ingresen o cesen en el transcurso del año, los cuales disfrutarán la parte proporcional de aquél periodo en función del tiempo de prestación de servicios, y su disfrute habrá de tener lugar, en uno o más periodos, dentro de la anualidad a la que correspondan.

ARTÍCULO 11º.—PERMISOS Y LICENCIAS

Los trabajadores, previo aviso y posterior justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a retribución, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Tres días en caso de nacimiento de hijo, enfermedad grave o muerte de hijos o cónyuge. El trabajador tendrá derecho a un día más de permiso si con tal motivo tuviera la nece-