

La movilidad sostenible y segura al trabajo en la negociación colectiva



Abril 2014

La movilidad sostenible y segura al trabajo en la negociación colectiva

Se entiende como Movilidad sostenible la definida en la Ley 2/2011, de Economía sostenible como *“El derecho de los ciudadanos al acceso a los bienes y servicios en unas condiciones de movilidad adecuadas, accesibles y seguras, y con el mínimo impacto ambiental y social posible”*.

La negociación colectiva como un instrumento fundamental para mejorar la calidad del empleo, que es la calidad de las condiciones de trabajo, y entre estas condiciones, la movilidad sostenible al trabajo debe ser un derecho al alcance de todos los trabajadores.

Es necesario que se incorpore el tratamiento de los problemas de la movilidad para desplazarse a los centros de trabajo en los convenios colectivos y los pactos o acuerdos de empresa.

Las propuestas que se relacionan a continuación serán tomadas como criterios generales a incorporar en la negociación colectiva y la acción sindical, aunque deberán ser adaptadas y concretadas en función de las diferentes condiciones de accesibilidad a los centros de trabajo que pueden darse en cada ámbito de actuación.

Factores como la ubicación territorial de los centros de trabajo, la titularidad o el tamaño de la empresa, el tipo de actividad que se desarrolla, los horarios de trabajo, los espacios multi-empresas, entre otros, deben ser tenidos en cuenta a la hora de concretar los planes y medidas de movilidad sostenible.

Las ofertas de servicios públicos e infraestructuras de movilidad no son las mismas en un centro urbano consolidado que en una zona periurbana, en una zona de uso multi-empresas que en empresas que se encuentren aisladas en zonas rurales.

Índice

Criterios de la negociación colectiva en movilidad sostenible

- 1.** Los Planes de movilidad.....*Página 4*
- 2.** Los convenios colectivos.....*Página 6*
- 3.** Medidas para fomentar la movilidad sostenible.....*Página 7*

Anexos

- 1.** Herramientas para la negociación colectiva. Marco Jurídico, estrategias y planes en Movilidad al trabajo.....*Página 12*
- 2.** Carta tipo para solicitar a la empresa trabajar la movilidad sostenible en el ámbito de la negociación colectiva.....*Página 41*
- 3.** Ejemplos de convenios colectivos, acuerdos y pactos en movilidad sostenible.....*Página 44*

Criterios de la negociación colectiva en movilidad sostenible

1. Los Planes de movilidad

Un Plan de movilidad sostenible es un compromiso mutuo entre las empresas, las administraciones públicas y los trabajadores; es un proceso dinámico que debe estar en permanente revisión.

Se han de elaborar planes de movilidad sostenible en los centros de trabajo de las grandes y medianas empresas y en los espacios multiempresas (polígonos industriales, grandes equipamientos o grandes aéreas comerciales y de ocio, etc.).

Se elaborará de forma concertada un plan de movilidad sostenible, partiendo de un estudio compartido para conocer los hábitos de movilidad de los trabajadores y trabajadoras y la oferta de modos de accesibilidad alternativos al vehículo privado motorizado con el objetivo de proponer actuaciones que fomenten la movilidad sostenible. (*Anexo1. Documentos: 2, 3, 4, 5, 9, 10, 12, 13, 15 y 17*).

A partir de sus resultados se establecerán, en el marco de un Plan de movilidad, las estrategias y medidas de intervención para fomentar la movilidad sostenible. Concretar objetivos temporales, hacer propuestas operativas, determinar los responsables de ejecutarlas, el coste y la financiación y establecer indicadores de seguimiento.

El objetivo prioritario debe ser garantizar el derecho a la movilidad sostenible, segura, saludable, equitativa, eficiente y económica de los trabajadores y trabajadoras, es decir: reducir la dependencia del vehículo privado motorizado, reducir riesgos de siniestralidad y estrés, reducir coste del transporte y mejorar el uso del tiempo.

Deben establecerse instrumentos paritarios permanentes de seguimiento de la evolución de los problemas de movilidad. En las

grandes empresas y en áreas de concentración de empresas es necesario crear la **Mesa de movilidad**¹ e implantar la figura del **Gestor de movilidad**².

El Gestor de movilidad es el responsable de impulsar las actuaciones del Plan de movilidad; de la gestión, el control, la organización y seguimiento de la movilidad del centro de trabajo o espacios multi-empresas, así como de difundir y hacer partícipes a los trabajadores y trabajadoras en las propuestas del plan. (*Anexo 1. Documentos: 4, 9, 10 y 12*).

La Mesa de movilidad debe ser un espacio estable de participación y concertación, donde se ejerza la negociación colectiva y donde participen la representación sindical y empresarial y si se trata de un área con convivencia de varias empresas, se debe promover el diálogo social, donde también deben intervenir las administraciones locales y sectoriales y los operadores de transporte. El objetivo principal es promover y colaborar en la realización del plan e impulsar y divulgar la puesta en marcha de las medidas, a la vez,

¹ **Mesa de movilidad.** Espacios estables de participación y concertación participados por los representantes de los trabajadores / as, por las direcciones de las empresas y / o administraciones, por las administraciones locales y sectoriales y los operadores de transporte. Deben estar representados los trabajadores / as externos. El objetivo es promover y colaborar en la realización del plan e impulsar y divulgar la puesta en marcha de las propuestas, a la vez, que fue el órgano de referencia en la gestión de la movilidad en su ámbito empresarial o área multi-empresas.

² **Gestor de movilidad.** Funciones del gestor:

- Ejecutar las decisiones de la Mesa o Comisión de Movilidad
- Garantizar la aplicación de las propuestas del plan de movilidad
- Hacer el seguimiento de las actuaciones llevadas a cabo y valorar el grado de ejecución y de cumplimiento
- Realizar acciones de negociación con los diversos agentes públicos y privados relacionados con el ámbito de la movilidad con el objetivo de impulsar la ejecución de las propuestas del Plan de movilidad
- Generar y transmitir adecuadamente la información sobre la movilidad en el polígono (servicios de transporte público, bicicleta, etc.), Y hacer la distribución oportuna
- Realizar acciones divulgativas, formativas en relación al fomento de la movilidad sostenible a los trabajadores y empresarios
- Hacer de nexo de unión entre las diferentes administraciones públicas y los operadores de transporte público

que ser el órgano de referencia en la gestión de la movilidad en su ámbito. No hay que olvidarse de la representación de los trabajadores/as externos. (*Anexo1. Documentos: 1, 3 y 4*).

2. Los convenios colectivos

La negociación colectiva, sectorial o de empresa, **debe regular que la movilidad de los trabajadores se a o bjeto d e a nálisis conjunto, e ntre l a e mpresa y la representación s indical, d e manera periódica**, con el objetivo de establecer medidas concretas que favorezcan la movilidad sostenible de las personas.

Todo cambio sustancial de la organización del trabajo y los horarios y la apertura de nuevos centros de trabajo o actividades itinerantes deben llevar aparejado la medición de su impacto, a través de un análisis conjunto, entre la empresa y la representación sindical, con el objeto de encontrar las mejores alternativas de movilidad sostenible.

La negociación colectiva sectorial debe orientar que **las empresas que compartan una localización determinada, e n p olígonos industriales u o tros e spacios m ulti-empresas**, a través de iniciativas conjuntas de las organizaciones empresariales y sindicales, propongan al conjunto de empresas situadas en estos espacios un análisis común de los problemas de movilidad y sus alternativas más sostenibles. (*Anexo1. Documentos: 4, 9, 11 y 12*).

También, en estas áreas multi-empresas, se debe impulsar, la creación de **Coordinadoras d e M ovilidad**³ formadas por

³ **Coordinadora de movilidad.** Una coordinadora de trabajadores de polígonos, parques empresariales, empresas, centros comerciales y de ocio, hospitales, universidades, etc. debe ser un marco estable de trabajo transversal en movilidad de los representantes de los trabajadores / as del centro o centros de trabajo

- Proponer la realización de un plan de movilidad e intervenir en su elaboración, aportando conocimientos y experiencias

representantes sindicales, pertenecientes a diferentes empresas y sectores de actividad, pero que comparten problemáticas comunes en movilidad, con el fin de trabajar conjuntamente en su solución y promover el cambio modal.

La negociación colectiva debe establecer como criterio que los planes de movilidad sostenible deben tener en consideración **la empresa de manera integral**: plantillas propias, subcontratadas, ETT, trabajadores autónomos dependientes, etc.

El Plan de movilidad, elaborado en el marco de la negociación colectiva y, siempre que sea firmado por las partes legitimadas para negociar y pactar, **tendrá carácter de acuerdo colectivo de trabajo**, con lo cual será vinculante. Por ello serán registrados según establece la normativa sobre este aspecto. (*Anexo1. Documento: 7*).

3. Medidas para fomentar la movilidad sostenible

Es necesaria una defensa **del transporte colectivo existente y su extensión a toda la plantilla**, con independencia de la fecha de ingreso, en este sentido, hay que evitar que el derecho al transporte colectivo genere una situación de desigualdad. Se deben revisar periódicamente los itinerarios y los horarios adecuándolos a las nuevas necesidades.

El transporte de empresa debe estar abierto al uso por parte de los trabajadores y trabajadoras de otras empresas que realicen su actividad en el centro de trabajo de la empresa principal.

-
- Hacer un seguimiento del cumplimiento de las medidas de intervención propuestas en los planes de movilidad de los polígonos
 - Hacer llegar a la Mesa y a la ciudadanía en general los incumplimientos y reivindicar su ejecución
 - Marcar objetivos y hacer nuevas propuestas para gestionar la movilidad de la empresa, del polígono, gran equipamiento, etc.

En el caso de espacios multi-empresas, debe contemplarse la posibilidad de reconvertir los autocares de empresa en un servicio multi-empresas.

Es necesaria una negociación de la transformación de las compensaciones económicas o **derechos parciales, en derechos personales a l título d e transporte colectivo**. La empresa debe subvencionar, en todo o en parte, la utilización de los medios de transporte colectivo tanto sean de empresa como de transporte público regular. En el caso de fomentar el uso del transporte público se debe contar con las medidas de incentivo fiscal para los trabajadores. *(Anexo1. Documentos: 6 y 8)*.

La negociación colectiva debe establecer que la movilidad y las situaciones "in itinere" **se incorporen a la evaluación de riesgos y al plan de prevención consiguiente**. Sin perder de vista que el mejor plan de prevención, para evitar en origen el riesgo de accidente, es el plan de movilidad sostenible y segura al trabajo. *(Anexo1. Documento: 5)*.

La negociación colectiva puede determinar que la empresa incorpore **el plan de movilidad** en los estudios para obtener un certificado de gestión ambiental, EMAS o ISO 14000. Es Preferible, optar por el certificado EMAS ya que este recoge el derecho de los trabajadores a recibir información y formación, así como, de participar en el proceso de implantación y seguimiento del certificado. Además, para obtener el certificado la empresa debe respetar toda la normativa ambiental aplicable en el territorio donde se localiza el centro o centros de trabajo, incluyendo la relacionada con la movilidad sostenible. *(Anexo1. Documento: 1)*.

Del mismo modo, la negociación colectiva **debe ex cluir explícitamente el permiso de conducir y la propiedad del coche**

como criterio de selección de personal cuando la conducción no sea una de las tareas previstas. En todo caso, sólo pueden ser condiciones complementarias, no requisitos de selección.

En el caso de tratarse de una empresa o grupo de empresas con varios centros de trabajo la negociación colectiva debe establecer como criterio para la gestión de la movilidad **la posibilidad de reubicación de las personas en los centros de trabajo más próximos a su domicilio** y debe regular los procedimientos para la reubicación voluntaria y mediante de permuta.

Otros criterios en la gestión de la movilidad son los de **garantizar unos itinerarios seguros y cómodos para acceder a pie y en bicicleta al centro de trabajo** y la reserva de espacios seguros para aparcar las bicicletas de los que vayan en ella al trabajo. *(Anexo1. Documentos: 3, 4, 9, 10, 13 y 17).*

Se debe favorecer **compartir el coche o furgoneta** para los trayectos comunes a la empresa y el uso de **servicios de coches multi-usuarios**, también conocidos por carsharing, tanto en la flota propia como entre los trabajadores, priorizando el aparcamiento en las empresas para los vehículos de alta ocupación.

La negociación colectiva debe incorporar la **gestión sostenible del aparcamiento** como un elemento clave para disuadir del uso abusivo del coche y promover un uso más eficiente del mismo, siendo el instrumento fundamental de la gestión de la movilidad en vehículo privado motorizado.

Se debe priorizar el aparcamiento: para trabajadores minusválidos, mujeres embarazadas, trabajadores con bajas o nulas opciones en movilidad sostenible, por tipo o uso del vehículo: bicicletas, coche

compartido, coches eléctricos... Para el resto de usuarios podría establecerse una tarifa que sirviese de fuente de financiación de los modos y usos más sostenibles.

En un modelo de localización de las empresas que provoca que frecuentemente no haya alternativa a la accesibilidad en coche, la negociación colectiva puede establecer criterios para la gestión de la movilidad que tengan en cuenta diferentes situaciones (desplazamientos generales y usuales, desplazamientos individuales y/o esporádicos), y especialmente para los colectivos que menos disponen de acceso al coche: mujeres, inmigrantes, jóvenes y personas con discapacidad. La intención es ofrecer también alternativas personalizadas en relación con los problemas de movilidad.

La negociación colectiva debe contemplar la **formación para concienciar y sensibilizar a los trabajadores y trabajadoras sobre los beneficios sociales, ambientales y económicos de la movilidad sostenible** e informarles sobre la oferta alternativa al coche para acceder a los centros de trabajo. Y garantizar a los representantes legales de los trabajadores una formación específica para dotarlos de los conocimientos y habilidades necesarios para llevar a cabo actuaciones que fomenten la movilidad sostenible. *(Anexo1. Documento: 10).*

Las políticas de responsabilidad social de las empresas y administraciones públicas también deben ser una buena oportunidad para incluir en ellas la variable movilidad. Con el objetivo de cambiar los hábitos de movilidad cuando estos se basan en un uso masivo del coche y, así evitar, la generación de externalidades negativas que perjudican y preocupan al conjunto de

la sociedad (accidentalidad, contaminación del aire, cambio climático, ruido, congestión, exclusión social...).

Finalmente, se debe promover, a partir del diálogo social, que los conflictos que se puedan producir en este ámbito de la negociación colectiva sean resueltos en el ámbito laboral.

Para más información consultar:

- Esquema para la elaboración de un Plan de movilidad sostenible a los centros de trabajo. ISTAS 2010:
://www.istas.ccoo.es/descargas/Esquema_Plan_de_movilidad_empresa.pdf
- Manual del Gestor de movilidad. ISTAS 2009:
://www.istas.ccoo.es/descargas/El_Gestor_de_movilidad.pdf

ANEXO 1: Herramientas para la negociación colectiva. Marco Jurídico, estrategias y planes en Movilidad al trabajo

Índice

- 1.** REGLAMENTO (CE) No 1221/2009 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 25 de noviembre de 2009 relativo a la participación voluntaria de organizaciones en un sistema comunitario de gestión y auditoría medioambientales (EMAS)
- 2.** LIBRO BLANCO 2011. Hoja de ruta hacia un espacio único europeo de transporte: por una política de transportes competitiva y sostenible
- 3.** Ley 34/2007, de calidad del aire y protección de la atmósfera.
- 4.** Estrategia española de movilidad sostenible. Ministerio de Fomento y Ministerio de Medio Ambiente y Medio Rural y Marino. 2010
- 5.** El Real Decreto 404/2010, por el que se regula el establecimiento de un sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan contribuido especialmente a la disminución y prevención de la siniestralidad laboral.
- 6.** Real Decreto-ley 6/2010, de medidas para el impulso de la recuperación económica y el empleo.
- 7.** Real Decreto 713/2010, sobre registro y depósitos de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

- 8.** Real Decreto 1788/2010 por el que se modifican los Reglamentos de los Impuestos sobre la Renta de las Personas Físicas, sobre Sociedades y sobre la Renta de no Residentes en materia de rentas en especie, deducción por inversión en vivienda y pagos a cuenta.
- 9.** Ley 2/2011, de Economía Sostenible
- 10.** Plan de ahorro y eficiencia energética 2011-2020. 2º Plan de acción nacional de eficiencia energética en España 2011–2020. Instituto para la diversificación y el ahorro energético del Ministerio de Industria, Energía y Turismo
- 11.** Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva
- 12.** Ley 9/2003 de movilidad de Cataluña
- 13.** DECRETO 344/2006 de regulación de los estudios de evaluación de la movilidad generada
- 14.** DECRETO 226/2006, de 23 de mayo, por el cual se declaran zonas de protección especial del ambiente atmosférico varios municipios de las comarcas del Barcelonès, el Vallès Oriental, el Vallès Occidental i el Baix Llobregat por el contaminante dióxido de nitrógeno y por las partículas
- 15.** DECRETO 152/2007, de 10 de julio, de aprobación del Plan de actuación para la mejora de la calidad del aire en los 40 municipios del área de Barcelona declarados zonas de protección especial del ambiente atmosférico mediante el Decreto 226/2006

- 16.** Acuerdo Interprofesional de Catalunya 2011-2014
(Foment del treball nacional, Comissions obreres de Catalunya i
Unió General de treballadors de Catalunya)
- 17.** LEY 6/2011, de la Generalitat, de Movilidad de la
Comunidad Valenciana

Europa

1. REGLAMENTO (CE) No 1221/2009 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 25 de noviembre de 2009 relativo a la participación voluntaria de organizaciones en un sistema comunitario de gestión y auditoría medioambientales (EMAS), y por el que se derogan el Reglamento (CE) no 761/2001 y las Decisiones 2001/681/CE y 2006/193/CE de la Comisión

Considerando lo siguiente:

(14) En el proceso de aplicación de EMAS deben participar los empleados y trabajadores de la organización, ya que ello aumenta la satisfacción en el trabajo y el conocimiento de cuestiones medioambientales, que puede reproducirse dentro y fuera del entorno laboral.

ANEXO II

Requisitos del Sistema de Gestión Medioambiental y aspectos adicionales que deben tratar las organizaciones que aplican EMAS

SECCIÓN B

Aspectos adicionales que deben tratar las organizaciones que aplican EMAS

B.4. Implicación de los trabajadores

1) **La organización debería reconocer que la participación activa de los trabajadores es una fuerza impulsora y una condición previa para las mejoras medioambientales permanentes y con éxito, y un recurso clave en la mejora del comportamiento medioambiental**, así como el método correcto para asentar con éxito en la organización el sistema de gestión y auditoría medioambientales.

2) **La expresión «implicación de los trabajadores» comprende tanto la participación de los distintos empleados y de sus representantes como la información facilitada a los mismos.** Debería darse, por tanto, un programa de participación de los trabajadores a todos los niveles. La organización debería reconocer que el compromiso, el interés y el apoyo activo por parte de los directivos es una condición previa para el éxito de esos procesos. A este respecto **hay que hacer hincapié en la necesidad de información recíproca entre los directivos y los empleados.**

3) Además de estos requisitos, los trabajadores deben participar en el proceso destinado a la mejora continua del comportamiento medioambiental de la organización mediante:

a) la evaluación medioambiental inicial y el análisis de la situación actual y la recogida y comprobación de la información;

b) el establecimiento y la aplicación de un sistema de gestión y auditoría medioambientales que mejore el comportamiento medioambiental;

c) **los comités medioambientales para obtener información y**

garantizar la participación del responsable del medio ambiente/representante de la dirección, los trabajadores y sus representantes;

d) grupos de trabajo conjuntos en relación con el programa de acción medioambiental y la auditoría medioambiental;

e) la elaboración de la declaración medioambiental.

4) A estos efectos convendría utilizar formas apropiadas de participación, como por ejemplo el sistema de libro de sugerencias o trabajos en grupo o comités medioambientales sobre proyectos. Las organizaciones deben tomar nota de las directrices de la Comisión sobre las mejores prácticas en este ámbito. Cuando así lo soliciten, deben participar también los representantes del personal.

2. LIBRO BLANCO 2011

Hoja de ruta hacia un espacio único europeo de transporte: por una política de transportes competitiva y sostenible

Anexo I: Lista de iniciativas

INNOVACIÓN PARA EL FUTURO: TECNOLOGÍA Y COMPORTAMIENTO

2.3. Movilidad urbana integrada 31. Planes de Movilidad Urbana

- **Alentar a las grandes empresas a desarrollar planes empresariales de gestión de la movilidad.**

España

3. Ley 34/2007, de calidad del aire y protección de la atmósfera.

Esta ley tiene por objeto establecer las bases en materia de prevención, vigilancia y reducción de la contaminación atmosférica con el fin de evitar y cuando esto no sea posible, aminorar los daños que de ésta puedan derivarse para las personas, el medio ambiente y demás bienes de cualquier naturaleza.

En el artículo 16 sobre Planes y programas para la protección de la atmósfera y para minimizar los efectos negativos de la contaminación atmosférica. En el apartado 2 de este artículo se concreta que en estos planes se integrarán planes de movilidad urbana, que, en su caso, podrán incorporar **los planes de transporte de empresa que se acuerden mediante negociación colectiva, con vistas al fomento de modos de transporte menos contaminantes.**

En la disposición adicional séptima se propone la elaboración de una Ley de movilidad sostenible en los siguientes términos El Gobierno, en desarrollo de las medidas urgentes a adoptar contra el cambio climático, elaborará una ley de movilidad sostenible que **incluirá, en el marco del diálogo social establecido, la obligación de la puesta en marcha de planes de transporte de empresa que reduzcan la utilización del automóvil en el transporte de sus trabajadores, fomenten otros modos de transporte menos contaminantes y contribuyan a reducir el número y el impacto de estos desplazamientos.**

4. Estrategia española de movilidad sostenible. Ministerio de Fomento y Ministerio de Medio Ambiente y Medio Rural y Marino. 2010

Uno de los retos de las sociedades desarrolladas en materia de movilidad es **evolucionar hacia modelos económicos de bajo consumo de carbono y menor consumo energético, haciéndolo con criterios de equidad social y reparto justo de la riqueza.** Es, en suma, el reto de la sostenibilidad. Por ello, una movilidad sostenible implica garantizar que nuestros sistemas de transporte respondan a las necesidades económicas, sociales y medioambientales, reduciendo al mínimo sus repercusiones negativas.

Las estrategias de movilidad deben abordar no sólo los problemas de la congestión, sino también el de las variables que la acompañan, es decir, la solución debe ser integral y coherente en todos los términos asumiendo la complejidad que ello supone.

La Estrategia Española de Movilidad Sostenible contiene propuestas de actuación que se podrán adoptar por las administraciones, empresas, agentes sociales, instituciones y la ciudadanía en general, para propiciar el cambio necesario en el modelo actual de movilidad, haciéndolo más eficiente y sostenible, contribuyendo con ello a la reducción de sus impactos, como es la reducción de gases de efecto invernadero y otros contaminantes contribuyendo a la lucha contra el cambio climático.

El presente documento pretende ser un marco estratégico que recoja líneas directrices y un conjunto de medidas en las áreas prioritarias de actuación cuya aplicación permita avanzar hacia la consecución de un modelo de movilidad sostenible. Este marco habrá de tenerse en cuenta principalmente en los procesos planificadores que afecten al sector transporte, pero también influirá en otros sectores como el energético y urbanístico que tienen efectos directos sobre la movilidad y sus impactos (gases de efecto invernadero, ruido, contaminación atmosférica, seguridad energética, seguridad, salud, etc.). Se impone por tanto la necesidad de aplicar de manera coordinada entre los distintos sectores afectados, las directrices y medidas aquí contenidas.

6.1.18 Planes de movilidad para empresas y polígonos industriales o empresariales

Fomentar el desarrollo de Planes de transporte de centros de trabajo en aquellos centros de titularidad pública o privada cuyas

características de dimensión de la plantilla, actividad, procesos o ubicación así lo requieran, **así como Planes Mancomunados cuando varias empresas compartan un mismo centro o edificio o bien desarrollen su actividad en un mismo polígono industrial o recinto similar.** Se persigue garantizar la accesibilidad de los trabajadores del modo más racional y con el menor impacto ambiental y social posible. En aquellas empresas de más de 400 empleados las necesidades de coordinación son mayores por lo que se podría **fomentar e implementar de un coordinador de movilidad** que será el responsable de la implementación del plan. Todos estos planes se enmarcarán **dentro del diálogo social** establecido, de acuerdo a la Ley de calidad del aire y protección de la atmósfera.

6.1.19 Planes de movilidad en centros educativos, comerciales y de ocio.

Fomentar el desarrollo de planes de movilidad para garantizar la accesibilidad y los modos más sostenibles a los centros educativos, comerciales y de ocio.

5. El Real Decreto 404/2010, por el que se regula el establecimiento de un sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan contribuido especialmente a la disminución y prevención de la siniestralidad laboral.

Este real decreto tiene por objeto el establecimiento de un sistema de incentivos consistente en reducciones de las cotizaciones por contingencias profesionales a las **empresas que se distingan por su contribución eficaz y contrastable a la reducción de la**

sinistralidad laboral y por la realización de actuaciones efectivas en la prevención de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales.

Como requisito las empresas deberán acreditar, mediante la autodeclaración (que se incluye como anexo en dicho RD) sobre actividades preventivas y sobre la existencia de representación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales, el cumplimiento por la empresa de los requisitos básicos en materia de prevención de riesgos laborales. **La citada autodeclaración deberá ser conformada, en su caso, por los delegados de prevención, o acompañada de sus alegaciones a la misma.**

Además del cumplimiento de los requisitos preventivos básicos a que se refiere el párrafo anterior, la empresa deberá acreditar el desarrollo o la realización, durante el periodo de observación, de al menos dos, de entre varias acciones posibles:

Entre las cuales se encuentra la Existencia de planes de movilidad vial en la empresa como medida para prevenir los accidentes de trabajo en misión y los accidentes «in itinere»

En las empresas con representación de los trabajadores, es imprescindible que éstos den su **conformidad** a las medidas preventivas adoptadas por la empresa, para que la reducción de cotizaciones sea efectiva.

6. Real Decreto-ley 6/2010, de medidas para el impulso de la recuperación económica y el empleo.

Se reforma el Impuesto de la Renta de las Personas Físicas para **aprobar una exención en la tributación del impuesto de las cuantías satisfechas por las empresas para desplazamientos**

entre la r residencia y e l c entro d e t rabajo e n t ransporte público, con un límite de 1.500 euros, con el objetivo de incentivar fiscalmente la utilización de los medios de transporte público colectivo.

El Artículo 17. Exención en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas de las cantidades satisfechas por las empresas para el transporte colectivo de sus trabajadores.

Con efectos desde 1 de enero de 2010, se añade una letra h) al apartado 2 del artículo 42, de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio, que queda redactada de la siguiente forma:

«h) **Las cantidades satisfechas a l as entidades encargadas de prestar el servicio público de transporte colectivo de viajeros con la fina lidad d e fa vorecer e l d esplazamiento d e lo s empleados entre su lugar de residencia y el centro de trabajo, con e l lím ite d e 1.500 e uros an uales p ara cad a t rabajador.**

También tendrán la consideración de cantidades satisfechas a las entidades encargadas de prestar el citado servicio público, las fórmulas indirectas de pago que cumplan las condiciones que se establezcan reglamentariamente.»

7. Real Decreto 713/2010, sobre registro y depósitos de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto.

El presente real decreto tiene por objeto la regulación del registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y su

funcionamiento a través de medios electrónicos, así como la inscripción y depósito de los convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación.*

1. Serán objeto de inscripción en los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de las autoridades laborales competentes los siguientes actos inscribibles:

h) Cualquier otro acuerdo o laudo arbitral que tengan legalmente reconocida eficacia de convenio colectivo o que derive de lo establecido en un convenio colectivo.

8. Real Decreto 1788/2010 por el que se modifican los Reglamentos de los Impuestos sobre la Renta de las Personas Físicas, sobre Sociedades y sobre la Renta de no Residentes en materia de rentas en especie, deducción por inversión en vivienda y pagos a cuenta.

Artículo primero. Modificación del Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, aprobado por el Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo.

Se introducen las siguientes modificaciones en el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, aprobado por el Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo:

Uno. Se añade un nuevo artículo 46 bis, con la siguiente redacción:

«Artículo 46 bis. Fórmulas indirectas de pago del servicio público de transporte colectivo de viajeros.

Fórmulas indirectas de pago del servicio público de transporte colectivo de viajeros.

Tendrán la consideración de fórmulas indirectas de pago de cantidades a las entidades encargadas de prestar el servicio público de transporte colectivo de viajeros, la entrega a los trabajadores de tarjetas o cualquier otro de medio electrónico de pago que cumplan los siguientes requisitos:

1º Que puedan utilizarse exclusivamente como contraprestación por la adquisición de títulos de transporte que permitan la utilización del servicio público de transporte colectivo de viajeros.

2º La cantidad que se pueda abonar con las mismas no podrá exceder de 136,36 euros mensuales por trabajador, con el límite de 1.500 euros anuales.

3º Deberán estar numeradas, expedidas de forma nominativa y en ellas deberá figurar la empresa emisora.

4º Serán intransmisibles.

5º No podrá obtenerse, ni de la empresa ni de tercero, el reembolso de su importe.

6º La empresa que entregue las tarjetas o el medio electrónico de pago deberá llevar y conservar relación de las entregados a cada uno de sus trabajadores, con expresión de

a) Número de documento.

b) Cuantía anual puesta a disposición del trabajador.

2. En el supuesto de entrega de tarjetas o medios de pago electrónicos que no cumplan los requisitos previstos en el apartado 1 de este artículo, existirá retribución en especie por la totalidad de las cuantías puestas a disposición del trabajador. No obstante, en caso de incumplimiento de los límites señalados en el número 2º del apartado 1 anterior, únicamente existirá retribución en especie por el exceso.»

9. Ley 2/2011, de Economía Sostenible

Artículo 103. *Elaboración de los planes de transporte en empresas.*

1. Las Administraciones competentes fomentarán igualmente el desarrollo de planes de transporte de empresas, con vistas a reducir el uso del automóvil y promover modos menos contaminantes en los desplazamientos de los trabajadores.

Estos planes de transporte se tratarán en el marco del diálogo social, y tendrán carácter voluntario para las empresas.

2. Con ese fin, se prestará especial atención a los centros de trabajo de titularidad pública o privada cuyas características así lo aconsejen por dimensión de la plantilla, actividad, procesos o ubicación. Las Administraciones competentes podrán impulsar la adopción de **planes mancomunados**, para empresas que compartan un mismo centro o edificio o que desarrollen su actividad en un mismo parque o recinto equivalente, así como la designación de un **coordinador de movilidad en empresas con más de 400 trabajadores**, para facilitar la aplicación y el seguimiento del plan de transporte adoptado en su caso.

3. Los planes de transporte en empresas respetarán las previsiones de los Planes de Movilidad Sostenible que hayan sido aprobados en su ámbito territorial.

10. *Plan de ahorro y eficiencia energética 2011-2020.*
2º Plan de acción nacional de eficiencia energética en España 2011-2020. Instituto para la diversificación y el ahorro energético del Ministerio de Industria, Energía y Turismo

Este Plan de Acción 2011-2020 constituye el segundo Plan Nacional de Acción de Ahorro y Eficiencia Energética (NEEAP1) que, de acuerdo

con el artículo 14 de la Directiva 2006/32/CE2, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de abril de 2006, sobre la eficiencia del uso final de la energía y los servicios energéticos, el Estado español deberá remitir a la Comisión Europea en 2011.

Este Plan de Acción ha sido aprobado por Acuerdo de Consejo de Ministros de fecha 29 de julio de 2011, y da continuidad a los planes de ahorro y eficiencia energética anteriormente aprobados por el Gobierno español en el marco de la *Estrategia de Ahorro y Eficiencia Energética en España 2004-2012 (E4)*, aprobada en noviembre de 2003.

Medida 2 del marco sectorial de transporte: Planes de Transporte de Trabajadores (PTT)

Objetivo

El objetivo principal de esta medida es actuar sobre la movilidad entre casa-trabajo para conseguir cambios importantes en el reparto modal, con una mayor participación de los medios más eficientes de transporte, en detrimento de la utilización del uso del vehículo privado con baja ocupación, y fomentar el uso de modos no consumidores de energía fósil, como la marcha a pie y la bicicleta.

Serán de especial importancia los planes de las zonas de especial consideración, tales como los sistemas aeroportuarios, estaciones de tren, etc... en donde la movilidad sobre la que hay que actuar no es solo la de los pasajeros, acompañantes, mercancías y trabajadores de los aeropuertos, sino también toda la movilidad asociada a sus zonas de servicio y por tanto la de todas las empresas afincadas en ellas, además de considerar también la influencia de estos sistemas en toda su área urbana de influencia.

Descripción

En todo lo referente a la elaboración de Planes de Transporte a Empresas será de aplicación lo expuesto en el artículo 103 de la Ley de Economía Sostenible. **Además, la realización de los mismos se realizará en un marco de diálogo social** en el que participen necesariamente los representantes de los trabajadores.

La medida seguirá las líneas ya marcadas en el ejercicio 2011 del Plan de Acción 2008-2012:

1. *Planes de Transporte para Empresas (PTTS):* realización de estudios para la ejecución de planes de transporte a una empresa o centro de actividad (aeropuertos, polígono industrial, centros educativos o sanitarios, centros comerciales, etc.), dirigidos a cambiar el modo mayoritario de desplazamiento al puesto de trabajo/estudio en vehículo turismo, con baja ocupación. **Estos Planes de Transporte para Empresas se aprueban en el marco de la negociación colectiva o el diálogo social. En el año 2020, todas las empresas de más de 100 empleados deberían haber realizado planes de transporte para sus empleados** (unas 15.000 empresas).

2. *Estudios de viabilidad de actuaciones relacionadas con los PTTS:* **estudios previos a la implantación de medidas específicas de movilidad sostenible,** que tengan un impacto importante en el ahorro de energía.

3. *Estudios de seguimiento sobre resultados de la implantación de medidas de movilidad urbana sostenible:* se trata de **estudios a realizar para evaluar el resultado obtenido por la implantación de una medida o conjunto de medidas** de movilidad sostenible.

4. *Cursos de formación de coordinadores de movilidad:* se trata de **formar, con criterios de sostenibilidad, a coordinadores de movilidad de empresas, polígonos industriales o parques de**

ocio y servicios. Se pretende habilitar cursos en la totalidad de las comunidades autónomas y que, al menos un 80% de los coordinadores y responsables dedicados a la gestión de la movilidad, tengan formación en criterios de sostenibilidad aplicados a la movilidad.

5. *Proyectos piloto de medidas de sostenibilidad:* **experiencias piloto de medidas relacionadas con la movilidad sostenible.**

Serían proyectos típicos los siguientes: implantación de un sistema de coche/ autobús compartido, servicios de autobús lanzadera, fomento de la movilidad en bicicleta, etc.

6. *Promoción de la bicicleta eléctrica en el trabajo:* el objetivo de la presente actuación es la **promoción de la bicicleta eléctrica en sustitución de transporte motorizado para los desplazamientos** hacia y desde el trabajo y para su introducción en flotas de reparto. Se pretende la introducción de, al menos, 20.000 bicicletas eléctricas.

Mecanismos de actuación comprendidos dentro de la medida

Los mecanismos de actuación que harán posible la consecución de los objetivos de ahorro previstos serán los siguientes:

- *Legislativos:* la medida debe acompañarse de los desarrollos normativos y reglamentarios suficientes para garantizar su viabilidad y establecer un marco favorable para consolidar e implantar las actuaciones que se pretenden promover. A saber son:

- Ley de Movilidad Sostenible y desarrollos reglamentarios derivados.
- Elaboración y aplicación de ordenanzas municipales coherentes con los PMUS.

- *Incentivos económicos:* **concesión de incentivos** que, en ningún caso, superarán el 60% del coste elegible.

- *Formación:* **se mantendrá la línea de formación** y colaboración con las agencias de la energía y los responsables operativos de la ejecución del Plan en las diferentes comunidades autónomas.
- *Información:* se **elaborarán y actualizarán guías y manuales** sobre aspectos vinculados a movilidad sostenible en el trabajo. Igualmente, se potenciarán los observatorios, foros y mesas de trabajo sobre movilidad sostenible.
- *Comunicación:* **se realizarán campañas específicas de concienciación e información para favorecer el cambio modal y el uso racional del vehículo privado en los desplazamientos al trabajo.** Desarrollo y promoción de campañas institucionales de apoyo a una nueva movilidad sostenible, incluyendo el otorgamiento de premios y distinciones a proyectos ejemplares. Impulso a la constitución de oficinas de movilidad en algunas de las zonas de especial consideración y en particular en los grandes sistemas aeroportuarios, estaciones de tren, intercambiadores de transporte, etc.

Marco temporal

Las diferentes actuaciones incluidas dentro de esta medida han tenido distinto marco temporal, puesto que algunas se han iniciado en 2011. No obstante, todas ellas tienen justificada su vigencia en el **período 2011-2020:**

1. *PTTS:* la mayoría de los desplazamientos diarios se derivan de la denominada movilidad obligada (desplazamiento por trabajo o estudio). La gran mayoría de las empresas españolas ven la movilidad de sus empleados como algo ajeno a la actividad empresarial y no contemplan planes de transporte con criterios de sostenibilidad para la movilidad de sus empleados. Por ello, esta actuación tiene justificada su vigencia hasta el año 2020.

2. *Estudios de viabilidad de actuaciones relacionadas con los PTTS:* contemplan una serie de medidas cuya implantación requiere

estudios específicos. Por tanto, esta actuación tiene justificada su vigencia hasta el año 2020.

3. *Estudios de seguimiento sobre resultados de la implantación de medidas de movilidad urbana sostenible*: los PTTS contemplan una serie de medidas que requieren un seguimiento para ver su efectividad e identificar las mejoras oportunas. Por tanto, esta actuación tiene justificada su vigencia hasta el año 2020.

4. *Cursos de formación de coordinadores de movilidad*: esta actuación se habilitó en 2008, pero su implantación hasta la fecha ha sido escasa. Además, hay una gran necesidad de formación entre los responsables de las empresas, por lo que se justifica el mantenimiento de la actuación hasta el año 2020.

5. *Proyectos piloto de medidas de sostenibilidad*: está justificado el mantenimiento de esta actuación hasta el año 2020 en proyectos innovadores entre los desplazamientos casa-trabajo o relativos a la movilidad del trabajo.

6. *Promoción de la bicicleta eléctrica en el trabajo*: se trata de una actuación novedosa cuyo recorrido se inicia en 2011. Por tanto, y dado el interés de esta tecnología, sobre todo, para la movilidad urbana, tiene justificada su vigencia hasta el año 2020.

Grupo objetivo de la medida

Entidades, empresas, centros de actividad, polígonos industriales y comerciales, aeropuertos, estaciones de tren, intercambiadores de transporte, etc., organismos públicos y privados (preferentemente, de más de 100 empleados o trabajadores).

Responsabilidad y colaboradores

Responsable: Ministerio de Industria, Turismo y Comercio/IDAE.

Colaboradores: CCAA, Ministerio de Medio Ambiente y Medio Rural y Marino, Ministerio de Economía y Hacienda, Ministerio de Fomento y Entidades Locales.

Apoyo a gestionar por el sector público

El apoyo a gestionar por el sector público estimado para el desarrollo de esta medida en el período 2011-2020 asciende a 88,7 millones de euros.

11. Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva

Artículo 3. Legitimación para la negociación de los convenios colectivos. Se modifican los siguientes artículos del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo: Uno. El artículo 87 queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 87. Legitimación.

1. En representación de los trabajadores estarán legitimados para negociar en los convenios de empresa y de ámbito inferior, el comité de empresa, los delegados de personal, en su caso, o las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité. La intervención en la negociación corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal. **Cuando se trate de convenios para un grupo de empresas, así como en los convenios que afectan a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación, la legitimación para negociar en representación de los trabajadores será la que se establece en el apartado 2 de este artículo para la negociación de los convenios sectoriales.**

2. En los convenios sectoriales estarán legitimados para negociar en representación de los trabajadores:

a) Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel estatal, así como, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos.

b) Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel de Comunidad Autónoma respecto de los convenios que no trasciendan de dicho ámbito territorial, así como, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos.

c) Los sindicatos que cuenten con un mínimo del 10 por ciento de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiera el convenio.

Comunidades Autónomas

Cataluña

12. Ley 9/2003 de movilidad de Cataluña

La Ley tiene por objeto establecer los principios y objetivos a los que debe responder una gestión de la movilidad de las personas y del transporte de las mercancías dirigida a la sostenibilidad y la seguridad, y determinar los instrumentos necesarios para que la sociedad catalana alcance dichos objetivos y para garantizar a todos los ciudadanos una accesibilidad con medios sostenibles.

En el apartado de principios se dice que se debe:

Favorecer los sistemas de transporte a la demanda en los polígonos industriales.

Disposición adicional tercera.

En el plazo de tres años a partir de la entrada en vigor de la presente Ley, el Gobierno, en colaboración con los ayuntamientos afectados,

debe **elaborar un plan de movilidad específico para los polígonos industriales y las zonas de actividades económicas** que cumplan las condiciones, en cuanto a superficie y número de empresas y trabajadores, que se determinen por reglamento. **Este plan debe crear la figura del gestor o gestora de la movilidad** en cada una de estas áreas y debe establecer su régimen de implantación y su **financiación con cargo a las empresas que operan en dichas áreas.**

13. DECRETO 344/2006 de regulación de los estudios de evaluación de la movilidad generada

2.1 Los estudios de evaluación de la movilidad generada evalúan **el incremento potencial de desplazamientos provocado por una nueva planificación o una nueva implantación de actividades** y la capacidad de absorción de los servicios viarios y de los sistemas de transporte, abarcando los sistemas de transporte de bajo o nulo impacto, como los desplazamientos con bicicleta o a pie.

El objetivo de los estudios de evaluación de la movilidad generada es **definir las medidas y actuaciones necesarias para asegurar que la nueva movilidad generada en el ámbito de estudio siga unas pautas caracterizadas por la preponderancia de los medios de transporte más sostenibles**, y así cumplir con el cambio de modelo de movilidad promovido por la Ley 9/2003, de 13 de junio, de la movilidad.

Ámbito de aplicación

3.1 Los estudios de evaluación de la movilidad generada se tienen que incluir, como documento independiente, en los instrumentos de ordenación territorial y urbanística siguientes:

- a) Planes territoriales sectoriales relativos a equipamientos o servicios.
- b) Planeamiento urbanístico general y sus revisiones o modificaciones, que comporten nueva clasificación de suelo urbano o urbanizable.
- c) Planeamiento urbanístico derivado y sus modificaciones, que tengan por objetivo la implantación de nuevos usos o actividades.

3.3 Los estudios de evaluación de la movilidad generada también se tienen que incorporar en los proyectos siguientes:

- a) Proyectos de nuevas instalaciones que tengan la consideración de implantación singular.
- b) Proyectos de reforma de instalaciones existentes que como consecuencia de la reforma pasen a tener la consideración de implantación singular.
- c) Proyectos de ampliación de las implantaciones singulares existentes.

3.4 A los efectos del apartado anterior, se consideran implantaciones singulares:

- a) **Establecimientos comerciales, individuales o colectivos, con superficie de venta superior a 5.000 m².**
- b) **Edificios para oficinas con un techo de más de 10.000 m².**
- c) **Instalaciones deportivas, lúdicas, culturales, con un aforo superior a 2.000 personas.**
- d) **Clínicas, centros hospitalarios y similares con una capacidad superior a 200 camas.**
- e) **Centros educativos con una capacidad superior a 1.000 alumnos.**
- f) **Edificios, centros de trabajo y complejos donde trabajen más de 500 personas.**

g) **Otras im plantaciones q ue p uedan g enerar d e fo rma recurrente un número de viajes al día superior a 5.000.**

Artículo 19

Financiación

19.2 El estudio de evaluación de la movilidad generada también tiene que incorporar la obligación de **las p ersonas p ropietarias d e participar e n lo s c osten d e im plantación d el inc remento d e servicios de transporte público mediante la actualización a 10 años d el d éficit d e e xplotación d el s ervicio d e t ransporte público** de superficie en proporción al incremento del número de líneas o prolongación de las existentes. Las administraciones tienen que velar para que esta financiación se destine a las administraciones competentes en materia de transporte según el ámbito territorial.

19.3 El estudio de evaluación de la movilidad generada tiene que incorporar la obligación de las personas promotoras de una implantación singular de **asumir, e n lo s t érminos fij ados p or l a legislación ur banística, e l c oste d e la ur banización d e la prolongación d e la r ed d e v ehículos, la r ed d e it inerarios principales para peatones, la r ed d e it inerarios de transporte colectivo de superficie y la d e it inerarios para bicicletas** desde donde estén urbanizadas hasta la implantación singular. Como mínimo se debe garantizar la continuidad de todas las redes hasta los accesos a los sistemas de transporte de infraestructura fija y hasta el centro del núcleo urbano.

14. *DECRETO 226/2006, de 23 de mayo, por el cual se declaran zonas de protección especial del ambiente*

atmosférico varios municipios de las comarcas del Barcelonès, el Vallès Oriental, el Vallès Occidental i el Baix Llobregat por el contaminante dióxido de nitrógeno y por las partículas

En el decreto se especifica que los niveles de calidad del aire para el Dióxido de nitrógeno y por las partículas en suspensión de diámetro inferior a 10 micras evaluados en determinados municipios de Cataluña son superiores a los niveles admisibles que fija la normativa vigente, con un riesgo de afectación a la salud humana y al medio ambiente.

Por ello en el artículo 12 del decreto se declara el ámbito territorial comprendido por los términos municipales de 40 municipios del entorno metropolitano de Barcelona como zona de protección especial del ambiente atmosférico. Se delimitan dos, la zona 1 donde se sobrepasan las emisiones dióxido de nitrógeno que abarca a 16 municipios y la zona 2 donde se sobrepasan las emisiones de micropartículas son 24 municipios.

15. DECRETO 152/2007, de 10 de julio, de aprobación del Plan de actuación para la mejora de la calidad del aire en los 40 municipios del área de Barcelona declarados zonas de protección especial del ambiente atmosférico mediante el Decreto 226/2006

Se especifica que el objetivo del Plan de actuación es establecer las medidas necesarias para prevenir y reducir la emisión de dióxido de nitrógeno y partículas en suspensión de diámetro inferior a 10 micras a las zonas de protección especial, definidas para preservar y/o reducir los efectos nocivos sobre la salud humana y el medio ambiente en su conjunto

En el artículo 17 se fijan los objetivos de reducción de las emisiones en los planes de movilidad, tanto para el caso del Plan de movilidad de la Región Metropolitana de Barcelona como para los Planes de movilidad urbana de los 40 municipios afectados por el decreto.

En el artículo 18 establece que los Centros de trabajo y centros generadores de movilidad siguientes deben dotarse de planes de movilidad centros generadores de movilidad siguientes:

a) Centros de trabajo de administraciones públicas y de **empresas públicas con más de 200 trabajadores propios o externos.**

b) **Centros de trabajo con más de 500 trabajadores propios o externos** o centros generadores de movilidad con más de 500 visitantes habituales, salvo que estén incluidos en un plan de movilidad del área industrial al que pertenecen.

Finalmente, establece que los planes de movilidad han de ser aprobados por la Autoridad Territorial de Movilidad de ámbito regional y que las medidas que se recojan se han de implantar antes del 31 diciembre de 2009.

16. *Acuerdo Interprofesional de Catalunya 2011-2014 (Foment del treball nacional, Comissions obreres de Catalunya i Unió General de treballadors de Catalunya)*

TÍTULO II

TRIBUNAL LABORAL DE CATALUÑA

9.- Activar, con más intensidad, la intervención de las Comisiones Técnicas del Tribunal Laboral de Cataluña: la Comisión Económica y de Previsión Social, **la Comisión de Organización del Trabajo y Movilidad Sostenible**, la Comisión de Salud Laboral y la línea especializada de Mediación en materia de Igualdad de género. Las Comisiones deben ejercer no sólo como soporte técnico en la solución

de conflictos, sino también con carácter preventivo y de asesoramiento a las partes.

País Valenciano

17. LEY 6/2011, de la Generalitat, de Movilidad de la Comunidad Valenciana

Establecer los criterios generales destinados a promover la movilidad en el marco del mayor respeto posible por la seguridad, los recursos energéticos y la calidad del entorno urbano y del medio ambiente.

Artículo 12. Planes de movilidad de nuevas implantaciones especialmente relevantes

1. La implantación de aquellos usos, servicios o unidades residenciales particularmente relevantes en relación con su capacidad de generación o atracción de demanda de desplazamientos será precedida de la **formulación de un plan de movilidad específico**.

En particular, procederá su formulación en los siguientes casos:

a) Servicios públicos de carácter supramunicipal, entendidos como aquellos cuyo ámbito se extienda fuera del núcleo en donde se emplacen.

b) Áreas terciarias, deportivas, comerciales, hoteleras o de ocio que de forma unitaria o conjunta superen los 10.000 metros cuadrados.

e) Áreas o instalaciones destinadas a la actividad productiva en donde se prevean más de 100 puestos de trabajo, salvo que se den las circunstancias de contigüidad señaladas en el punto anterior.

2. Los planes de movilidad referentes a las implantaciones señaladas en el punto anterior evaluarán la demanda asociada a la nueva implantación, e indicarán las soluciones en orden a atenderlas debidamente **bajo los principios de la existencia en todo caso de**

una conexión peatonal-ciclista con los núcleos urbanos próximos, y una participación adecuada del transporte público en relación con el conjunto de modos motorizados.

3. Al objeto de asegurar la accesibilidad a las implantaciones señaladas en los puntos *a* y *b* del apartado 1, éstas se emplazarán preferentemente junto a paradas o estaciones de los elementos básicos del sistema de transporte público de la Comunitat Valenciana o del municipio correspondiente, entendiéndose como tales los que simultáneamente cumplan los tres siguientes requisitos:

- a) Frecuencia adecuada de al menos un servicio cada quince minutos.
- b) Capacidad suficiente para atender al menos el 50% de la demanda de transporte asociada al nuevo desplazamiento.
- c) Un sistema de conexiones que garantice un tiempo de acceso razonable desde el conjunto del ámbito de servicio de la implantación considerada.

Artículo 13. Planes de movilidad de implantaciones singulares preexistentes

1. Mediante resolución motivada, la autoridad competente en materia de transporte podrá instar a los titulares de los centros señalados en los apartados *a* y *b* del punto 1 del artículo anterior que se hayan implantado antes de la entrada en vigor de la presente ley, y que generen niveles especialmente relevantes de movilidad, a que formulen un plan de movilidad.

2. **El Plan de Movilidad señalará a aquellas medidas necesarias para favorecer los desplazamientos no motorizados y el transporte público**, diferenciando aquellas que deban abordar los titulares de las actividades, de las susceptibles de ser incorporadas a los programas de actuación de las Administraciones concernidas.

3. Corresponde la aprobación del plan de movilidad en el supuesto previsto en este artículo a la autoridad que inste su formulación, tras el correspondiente periodo de concertación tanto con los titulares de las actividades como con el o los municipios en que se ubiquen.

4. Transcurridos dos años sin que se hubiera formulado el plan de movilidad, corresponderá a la administración competente en materia de transporte su formulación, aprobación y ejecución, imputando los costes de tales acciones a los titulares de las actividades de acuerdo con los procedimientos previstos en la legislación aplicable.

Artículo 14. Planes de movilidad de instalaciones productivas

1. **Las instalaciones productivas o de servicios podrán formular planes de movilidad en relación con los desplazamientos cotidianos de su personal**, bien de forma individualizada bien conjuntamente en el seno de asociaciones extendidas a ámbitos o sectores homogéneos. Dichos planes se formularán de manera concertada con las asociaciones de usuarios, y una vez aprobados se remitirán a la autoridad de transporte correspondiente a los meros efectos de su conocimiento.

2. Las acciones previstas en los planes de movilidad de instalaciones productivas podrán incluir recomendaciones sobre actuaciones a incluir en la programación de actuaciones de las administraciones concernidas en función de sus correspondientes competencias.

Artículo 15. Planes de movilidad de centros de formación

1. **Los centros de formación secundaria o universitaria de más de 500 estudiantes dispondrán de un plan de movilidad** en relación tanto con los desplazamientos de dichos estudiantes, como del personal docente y no docente. La existencia de dicho plan será facultativa en los centros que no alcancen la cifra antes señalada, y para su elaboración se seguirán las especificaciones contempladas en

los artículos anteriores en relación con los planes de instalaciones productivas.

2. Los mencionados planes de movilidad promoverán especialmente el acceso a pie, en bicicleta y en transporte público. Contemplarán en tal sentido tanto las infraestructuras necesarias en relación con estacionamiento de bicicletas, accesos peatonales-ciclistas, conexiones y paradas para el transporte público etc., como las acciones formativas y divulgativas destinadas a promover el uso de los modos no motorizados y del transporte público, tanto en sus desplazamientos de acceso al centro como en general.

ANEXO 3. Carta tipo para solicitar a la empresa trabajar la movilidad sostenible en el ámbito de la negociación colectiva

Al Jefe o la Jefa de personal (o a quien corresponda)

Como Sección Sindical de CCOO de la Diputación de Barcelona, Junta de personal, etc.

Solicitamos:

Que tal como contempla el Decreto 152/2007, de 10 de julio, de aprobación del Plan de actuación para la mejora de la calidad del aire en los 40 municipios del área de Barcelona declarados zonas de protección especial de la ambiente atmosférico mediante el Decreto 226/2006 y en concreto con respecto al artículo 18, sobre centros de trabajo y centros generadores de movilidad. El apartado a) especifica que deben dotarse de planes de movilidad, los centros de trabajo de administraciones públicas y de empresas públicas con más de 200 trabajadores propios o externos. **Se Elaboren lo s Planes d e movilidad p ertinentes e n l os c entros d e tr abajo d e l a Diputación de Barcelona** que cumplan los requisitos expuestos en el Decreto, anteriormente mencionado.

Asimismo, según la ley 2/2011, de Economía Sostenible, en su artículo 103 que hace referencia a la elaboración de los Planes de movilidad de empresas para reducir el uso del automóvil y promover modos menos contaminantes en los desplazamientos de los trabajadores se dice explícitamente que estos planes se han de tratar en el marco del diálogo social. **Por e ste m otivo p edimos l a participación de los representantes legales de los trabajadores en todo el proceso de elaboración e implantación de los planes**

de movilidad de los centros de trabajo de la Diputación de Barcelona.

Por otra parte, amparándonos con el Real Decreto - Ley 6 / 2010, de medidas para el impulso de la recuperación económica y el empleo. De reforma del Impuesto de la Renta de las Personas Físicas para aprobar una exención en la tributación del impuesto de las cantidades satisfechas por las empresas para los desplazamientos entre la residencia y el centro de trabajo en transporte público, con un límite de 1.500 euros, con el objetivo de incentivar fiscalmente la utilización de los medios de transporte público colectivo. En concreto, según el artículo 17, donde se menciona la exención en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas de las cantidades satisfechas por las empresas para el transporte colectivo de sus trabajadores. **En base a esta Ley y formando parte del Fondo social de la Diputación de Barcelona, proponemos que los trabajadores y trabajadoras de la Diputación de Barcelona, que así lo soliciten, reciban por parte de la Diputación de Barcelona el título de transporte público adecuado a las necesidades de sus desplazamientos entre la residencia y el centro de trabajo** y respetando lo que determina el Real Decreto 1788/2010 por el que se modifican los Reglamentos de los Impuestos sobre la Renta de las Personas Físicas en el artículo 46 bis sobre fórmulas indirectas de pago del servicio público de transporte colectivo de viajeros .

Tendrán la consideración de fórmulas indirectas de pago de cantidades a las entidades encargadas de prestar el servicio público de transporte colectivo de viajeros, la entrega a los trabajadores de tarjetas o cualquier otro de medio electrónico de pago que cumplan los siguientes requisitos:

1 ° Que puedan ser utilizados exclusivamente como contraprestación por la adquisición de títulos de transporte que permitan la utilización del servicio público de transporte colectivo de viajeros.

2 ° La cantidad que se pueda abonar con las mismas no podrá exceder de 136,36 euros mensuales por trabajador, con el límite de 1.500 euros anuales.

3 ° Deben estar numerados, expedidos de forma nominativa y en ellas deberá figurar la empresa emisora .

4 ° Serán intransmisibles.

5 ° No se puede obtener, ni de la empresa ni de terceros, el reembolso de su importe.

6 ° La empresa que entregue las tarjetas o el medio electrónico de pago deberá llevar y conservar relación de los entregados a cada uno de sus trabajadores, con expresión de

a) Número de documento.

b) Cuantía anual puesta a disposición del trabajador

Con la consiguiente, es para trabajar, en el marco de la negociación colectiva, estos aspectos relacionados en el presente escrito, que solicitamos que se nos dé día y hora para iniciar el diálogo con la empresa.

ANEXO 2: Ejemplos de convenios colectivos, acuerdos y pactos de movilidad sostenible

Índice

1. Entrega abono de transporte sector privado

Documento. ACTA N° 6

Reunión del Comité de empresa de Codorniu - Gran Vía con el representante de la empresa CODORNIU, S.A.

2. Implantación nueva línea de autobús de empresa

Documento: Acuerdo entre representación del empresa y representación social

3. Entrega abono transporte administración pública

Acuerdo de la Mesa Sectorial de Negociación de Condiciones de Trabajo del Personal Funcionario de Administración y servicios al servicio de la administración General de la Comunidad de Madrid y sus Organismos Autónomos.

4. Elaboración de planes de movilidad sostenible

Acuerdo entre Cooperativas Agroalimentarias y las Federaciones Agroalimentarias de CCOO

5. Pago Abono transporte desplazamientos en jornada laboral y Plan de movilidad sostenible

Convenio colectivo. Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del Ayuntamiento de Leganés 2008-2011

6. Entrega abono de transporte

Acuerdo de garantías por traslado de centro de trabajo. Azucarera Ebro

7. Reconversión t ransporte d e e mpresa e n a bonos para autobús de línea regular

Acuerdo de empresa. Ibercarretillas

8. Fomento de la movilidad en transporte público

Expediente de regulación de empresa. Sony

9. Subvención abono de transporte y rutas de acercamiento

Acuerdo de empresa. UNED

10. Rutas de transporte

VI Convenio Colectivo de Alstom Barcelona. 2003 – 2007

11. Teletrabajo

VII Convenio colectivo de la empresa Repsol Comercial de Productos Petrolíferos. 2009

12. Lugar de trabajo

Convenio Colectivo de servicios Securitas. 2008

13. Tiempo de desplazamiento como tiempo efectivo de trabajo y entrega abono de transporte

Acto de conciliación del tribunal laboral de Cataluña de Nissin Transportes. 2004

14. Reinstauración de servicio de autobús de empresa

Sentencia del Juzgado de lo social de Grafopack. 2009

ACTA Nº 6

Reunión del Comité de empresa de Codorniu - Gran Vía con el representante de la empresa CODORNIU, S.A.

Día: 23 de juliol de 2007

Hora: de 12,10 a 14,35 h.

Lugar: Sala Planta Baja de Gran Vía - Bcn

Reunidos por parte del Comité: Enric Durán, Mercè Prats, Marta Serra, Pia Brusati, Ramón Albesa, Pedro Escobar, Joan Antón Berenguer, Joan Ollé, Juan Mazcuñan, Miguel Angel Domínguez de la Federación Agroalimentaria de CC.OO. de Cataluña.

Por parte de la empresa: Clotilde Tesón y Luis Choya.

Reunidos en el día de hoy y después de debatir y negociar los diferentes puntos referentes al traslado, las partes hemos llegado al siguiente acuerdo:

- Todos los trabajadores /as con un salario igual o inferior a 46.000€, percibirán la cantidad de 1.000€ en un pago único.
- **Todos los trabajadores/as con un salario igual o inferior a 46.000€, percibirán a partir del 1 de Agosto mensualmente una tarjeta de transporte, denominada T30/50, de 1 zona, los que procedan de otras zonas percibirán el equivalente en dinero.**
- A partir de la fecha de este acuerdo, el cómputo anual a trabajar por los trabajadores/as de Gran Vía, será de 1.768 horas.
- A partir del traslado a Esplugues, el horario oficial estándar será, de Lunes a Jueves, de 7:30h a 13:00h y 13:30h a 16:35h., los viernes de 7:30 a 13:00h., excepto las personas que trabajan en el SACC y en Recepción.
- A partir del traslado a Esplugues, los trabajadores/as podrán optar a:
 - Percibir el ticket rte. como venían haciendo hasta este momento.
 - Percibir el importe equivalente al ticket rte. en la hoja salarial
 - Inscribirse en la lista de las personas que deseen utilizar habitualmente el servicio de catering. Estas personas no percibirán el ticket o su equivalente en efectivo, ya que la empresa asume la totalidad del coste del catering. El servicio de catering solo se podrá organizar si aportamos un mínimo de personas que determinará la propia empresa de catering. Siempre habrá un descanso obligatorio de 30 minutos para la comida. Si fuera necesario organizar turnos de catering, estos serán cada $\frac{1}{2}$ hora entre las 13:00 y las 14:30.
- Queda eliminado el Control Horario. En la medida de lo posible todo trabajador/a deberá ajustarse a su horario establecido, en caso de que sea necesario alargar la jornada este exceso de jornada laboral, efectivamente trabajado, será compensado con tiempo de descanso, de mutuo acuerdo entre los trabajadores/as y el Responsable del Departamento. La compensación se realizará con entradas posteriores al horario habitual o salidas anteriores al

Mercè Prats

[Signature]

Luis Choya

[Signature]

horario habitual y como máximo se permitirán 2 jornadas completas de descanso compensatorio.

- Las personas que deseen acogerse al préstamo vivienda para la compra de un vehículo, podrán hacerlo durante los próximos 12 meses, a partir de la fecha de traslado.
- Durante el mes de Agosto, ^{→ 2007} todos los trabajadores/as que lo deseen, podrán optar a la jornada de 7 a 15h., incluido el viernes. Quedan excluidas de este punto las personas del SACC y de Recepción.
- Todo lo acordado en el presente escrito, no será ni compensable ni absorbible.
- La Empresa reconocerá al presente Comité de Empresa de Gran Vía como Comité de Empresa de Esplugues.

Acto seguido se firma por todos los presentes en señal de conformidad.

A collection of approximately ten handwritten signatures in black ink, arranged in three rows. The signatures vary in style, with some being highly stylized and others more legible. The names 'Juan Diego' and 'Heno Pats' are clearly visible in the lower right section of the signatures.

GEARBOX

Representación de la Empresa

V. Ricós Furio
J. J. Torres Lacambra
J. Cueto Ruiz
E. Gaya de Haro

Representación Social

J. Ruiz Catalán (UGT)
C. A. Montias Morales (CCOO)

En El Prat de Llobregat, a 04-09-08, se reúne la Representación de la Empresa, y la Representación del Comité de Empresa, con asistencia de las personas que al principio se relacionan, para establecer los criterios y aspectos relacionados con la reestructuración del servicio de transporte colectivo de empresa.

Ambas partes tras la exposición de los argumentos planteados en uso de la representación que ostentan se obligan y comprometen a cumplir el siguiente:

ACUERDO





1. Se iniciará la prueba de funcionamiento de una línea de transporte de empresa con recorrido por el Baix Llobregat el próximo día 01-10-08, con las siguientes premisas:
 - a. Se evaluará la efectividad y respuesta de los usuarios sobre el uso de la nueva línea dentro del periodo de prueba fijado en 6 meses de funcionamiento.
 - b. Los criterios de evaluación de dicha efectividad serán los referidos a las nuevas altas en transporte de empresa del personal que reside en dicha comarca y a la utilización real de los autocares en los tres turnos.
 - i. La ocupación que se considera adecuada deberá ser la consensuada por la partes en relación a la capacidad del autocar en cada uno de los tres turnos.
 - ii. El número de nuevas altas en el servicio de transporte deberá estar en consonancia con los usuarios reales del recorrido.
 - c. El seguimiento periódico del uso y otras especificaciones será tratado en el seno de la Comisión de Transporte y Comedores.
 - d. La decisión final sobre la implantación definitiva o no y las posibles acciones derivadas de esta decisión, será discutida por los firmantes de este acuerdo.
 - e. Las líneas que quedan establecidas dentro del servicio de transporte colectivo de empresa durante el periodo de evaluación son las que figuran en el documento anexo, quedando así absorbidos los transportes en otros recorridos y/o horarios.
2. Asimismo la Comisión de Transporte y Comedores revisará dentro del mismo periodo y con criterios de evaluación similares a los indicados, la efectividad y uso de la totalidad de las líneas que se detallan en el ya indicado documento anexo.

Leído el texto del presente documento y hallado conforme, es firmado por las partes en el lugar y fechas indicados




ANEXO – RECORRIDOS LÍNEAS DE TRANSPORTE

LINEA	TRN	SALIDA	ORIGEN	PARADAS PARA RECOGER / DEJAR PERSONAL								DESTINO
-------	-----	--------	--------	---------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	---------

ENTRADA AL TRABAJO

L1 GBX	TM	05:20	Antiguo Sepu L'Hospitalet	Pza. Ibiza	Av. Isabel Católica (esq./Av. Electricidad)	Av. Isabel Católica (esq. Metro CANSERRA)	A. Fabregada (esq./Prat de la Riba) Pan. LA ESPIGA	Av. Fabregada 163 (esq./Trav. Industrial) Talleres FUENTES	Bellvitge (Metro MERCAT)	EL PRAT (Ctra. Marina 56-58) Pajar. AIGUAMOLL	⇒	
	TT	13:10										
	TN	21:10										
L2 GBX	TM	05:15	Plaza Urquinaona	⇒	⇒	Badal 65	P. Zona Franca (Nº 191-Viviendas Seat-Kiosco)	Viviendas SEAT (Fonería/Altos Hornos)	⇒	⇒	⇒	
	TT	13:10	Diputación (tras Plaza España)	Gran Vía 249	P. Zona Franca 218	Badal 65	P. Zona Franca (Nº 191-Viviendas Seat-Kiosco)	⇒	⇒	⇒	⇒	
	TN	21:20										
L3 GBX	TM	05:10	Castelldefels -Plaza Colón-	CASTELLDEFELS		GAVÁ		VILADECANS		SANT BOI		
	TT	13:00		Avda. Constitución (frente RENAULT)	Avda. Constitución (frente BINGO)	Ctra. Sta. Creu de Calafell (rot. Gasolinera CEPESA)	Ctra. Rambla (frente NISSAN)	Ctra. Sta. Creu de Calafell (frente CARREFOUR)	Ctra. Sta. Creu de Calafell (frente McDONALDS)	Ronda S.Ramón (Bar PATIÑO)	Ctra. Barcelona frente Jaume Balmes CITRÖEN)	
	TN	21:00										
L4 GBX	TM	05:28	Estació Sants (Avd. Roma esq. Rector Triadó)	Diputación (tras Pza. España)	Gran Vía 249	⇒	⇒	Directo por Autovía		⇒	⇒	

SALIDA DEL TRABAJO

L1 GBX	TM	14:20		El Prat (Ctra. Marina 41)	Bellvitge (Metro Rest. LA FLAMA)	Av. Fabregada (esq./Trav. Industrial) Rest. CASA JULIÀ	A. Fabregada (esq. Prat de la Riba)	Av Isabel la Católica (Metro PARC PLANES)	Avda. Isabel la Católica (esq. San Rafael)	Gasolinera LAS PLANAS	⇒	Antiguo Sepu L'Hospitalet
	TT	22:20										
	TN	06:20										
L2 GBX	TN	06:20		Entrada Poligono Industrial Pratense	Pº Zona Franca (Esq. C/Fonería)	Plaza Cerdá	Gran Vía 230	⇒	⇒	⇒	⇒	Diputación (tras Pza. España)
	TT	22:20										
	TM	14:20										
L3 GBX	TM	14:20		SANT BOI		VILADECANS		GAVÁ		CASTELLDEFELS		Castelldefels -Plaza Colón-
	TT	22:20		Ctra. Barcelona frente Jaume Balmes CITRÖEN)	Ronda S.Ramón (Bar PATIÑO)	Ctra. Sta. Creu de Calafell (frente McDONALDS)	Ctra. Sta. Creu de Calafell (frente CARREFOUR)	Ctra. Rambla (frente NISSAN)	Ctra. Sta. Creu de Calafell (rot. Gasolinera CEPESA)	Avda. Constitución (frente BINGO)	Avda. Constitución (frente RENAULT)	
	TN	06:20										

I. COMUNIDAD DE MADRID

B) Autoridades y Personal

Consejería de Presidencia

952 ACUERDO del Consejo de Gobierno de 17 de marzo de 2005, por el que se aprueba expresa y formalmente el Acuerdo de 11 de marzo de 2005, de la Mesa Sectorial de Negociación de Condiciones de Trabajo del Personal Funcionario de Administración y Servicios al Servicio de la Administración General de la Comunidad de Madrid y sus Organismos Autónomos.

Visto el Acuerdo adoptado por la Mesa Sectorial de Negociación de Condiciones de Trabajo del Personal Funcionario de Administración y Servicios de la Administración General de la Comunidad de Madrid y sus Organismos Autónomos, en su reunión del día 11 de marzo de 2005, ratificado por la Mesa General de Negociación del Personal Funcionario en reunión de la misma fecha y de conformidad con lo previsto en el artículo 35 de la Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, modificado por Ley 7/1990, de 19 de julio, este Consejo de Gobierno en su reunión del día 17 de marzo de 2005.

ACUERDA

Aprobar expresa y formalmente, de conformidad con lo establecido en el artículo 35 de la Ley 9/1987, de 12 de junio, modificada por Ley 7/1990, de 19 de julio, el "Acuerdo Sectorial para el Personal Funcionario de Administración y Servicios al Servicio de la Administración General de la Comunidad de Madrid y sus Organismos Autónomos 2004-2007", que se incorpora como Anexo al presente Acuerdo, adoptado por la Mesa Sectorial del Personal Funcionario de Administración y Servicios con fecha 11 de marzo de 2005, con los votos favorables de las organizaciones sindicales CSIT-UP, UGT, CC OO, CSI-CSIF y CEMSATSE, dejando sin efecto el Acuerdo Sectorial para el Personal Funcionario de Administración y Servicios al Servicio de la Administración General de la Comunidad de Madrid y sus Organismos Autónomos 2001-2003, de conformidad con el Acuerdo alcanzado al respecto por la Mesa General de Negociación del Personal Funcionario.

Acordado en Madrid, a 17 de marzo de 2005.

El Consejero de Presidencia,
FRANCISCO GRANADOS LERENA

La Presidenta,
ESPERANZA AGUIRRE GIL DE BIEDMA

ACUERDO SECTORIAL PARA EL PERSONAL FUNCIONARIO DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID Y SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS PARA LOS AÑOS 2004-2007

PREÁMBULO

El presente Acuerdo Sectorial para el Personal Funcionario de Administración y Servicios de la Administración General de la Comunidad de Madrid se refiere a las materias que se especifican en el artículo 32 de la Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos

de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas y ha sido negociado en la Mesa Sectorial del Personal Funcionario de Administración y Servicios y ratificado por la Mesa General de Negociación del Personal Funcionario, habiéndose suscrito por la representación de la Administración Autonómica y por los representantes de las organizaciones sindicales CSIT-UP, UGT, CC OO, CSI-CSIF y CEMSATSE, dándose cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 35, párrafo tercero, último inciso, de la Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

Capítulo 1

Ámbito del Acuerdo

Artículo 1. *Ámbito funcional.*—El presente Acuerdo se refiere a las materias que se especifican y que han sido objeto de negociación conforme al artículo 32 de la Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

Art. 2. *Ámbito personal.*—El presente Acuerdo será de aplicación al personal funcionario de administración y servicios de la Administración General de la Comunidad de Madrid, sus Organismos Autónomos y resto de Entes a los que hace referencia el artículo 6 de la Ley 9/1990, de Hacienda de la Comunidad de Madrid, siempre que según su Ley de creación les resulte de aplicación dicha normativa. Asimismo, será de aplicación al personal funcionario al que se refiere la disposición adicional décimoctava, en los términos establecidos en la misma y al personal funcionario de Administración y Servicios del Instituto de Salud Pública y de la Agencia "Pedro Laín Entralgo" y sus dependencias.

Asimismo, también se aplicará al personal de Cuerpos Docentes que se encuentre desempeñando puestos de trabajo de la RPT en la Administración Educativa al amparo de lo establecido en el apartado 4 de la disposición adicional decimoquinta de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.

No resultará aplicable este Acuerdo a los siguientes colectivos:

- Al personal de Cuerpos Docentes afectados por la normativa educativa, cuyas condiciones de trabajo son las establecidas en el Acuerdo sectorial del personal docente, sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior en relación con el personal de Cuerpos Docentes que se encuentre desempeñando puestos de trabajo de la RPT en la Administración Educativa.
- Al personal universitario.
- Al profesorado de Religión contemplado en el Acuerdo entre la Santa Sede y el Estado español.
- Al personal estatutario del sector sanitario de la Comunidad de Madrid, cuyas condiciones de trabajo se determinan en la Mesa Sectorial del Personal al Servicio de las Instituciones Sanitarias Públicas.
- Al personal de la Comunidad de Madrid al servicio de la Administración de Justicia, cuyas condiciones de trabajo se determinan en la Mesa Sectorial del Personal Funcionario al Servicio de la Administración de Justicia.

Comunidad de Madrid, deberá acreditar que no se disfrutará por el otro, sea también funcionario de esta Administración o sea empleado de otra empresa.

3. Licencias por adopción:

3.1. Adopción de menores de seis años: En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la licencia tendrá una duración de ciento veintidós días, que se ampliará en dos semanas más en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo a partir del segundo, contados, a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

3.2. Adopción de mayores de seis años: La duración de la licencia será asimismo de ciento veintidós días en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

Caso de que la madre y el padre trabajen, el período de licencia se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en períodos ininterrumpidos y con los límites señalados. En los casos de disfrute simultáneo o sucesivo de períodos de descanso, la suma total de los mismos no podrá exceder de los ciento veintidós días previstos de licencia, o los que correspondan en caso de parto múltiple.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el permiso previsto para cada caso podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

4. Condiciones de trabajo durante el período de gestación: La funcionaria en estado de gestación será trasladada del puesto de trabajo siempre que su permanencia ponga en peligro la vida o integridad del feto o la suya propia.

Las funcionarias en estado de gestación que desempeñen funciones de Técnico de Radiodiagnóstico, Radioterapia, Medicina Nuclear y las demás expuestas a radiaciones, podrán trasladarse, coyunturalmente a puestos de trabajo del área administrativa o a puestos de otra área que puedan desempeñar y que sean compatibles con su estado.

Las funcionarias embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, con derecho a remuneración, previo aviso y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Las funcionarias en estado de gestación podrán disfrutar, a partir del día primero de la semana 37.^a de embarazo, de una licencia retribuida hasta la fecha del parto.

Capítulo 7

Condiciones económicas

Art. 22. *Condiciones económicas.*—El incremento retributivo para los años 2004 y 2005 que con carácter general se aplicará a los funcionarios de la Comunidad de Madrid incluidos en el ámbito de aplicación de este Acuerdo será el 2 por 100, sin perjuicio de las previsiones de la disposición transitoria novena.

El anterior incremento retributivo ya ha sido aplicado en las retribuciones del personal afectado por este Acuerdo. Las tablas correspondientes a los puestos de trabajo más significativos se recogen como Anexo.

En los años 2006 y 2007, el incremento retributivo que con carácter general se aplicará a los funcionarios de la Comunidad de Madrid incluidos en el ámbito de aplicación de este Acuerdo será el que se establezca en las Leyes de Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid para esos años, sin perjuicio de las previsiones de las disposiciones transitorias primera y decimocuarta de este Acuerdo.

Capítulo 8

Acción social

Art. 23. *Ámbito de aplicación.*—El presente capítulo será de aplicación a los funcionarios de carrera e interinos incluidos en el ámbito de aplicación de este Acuerdo que en el momento de presentar la solicitud de las prestaciones hayan completado al menos tres meses de servicios, salvo en las prestaciones de ayuda para el cuidado de hijos, ayuda por ascendientes a cargo y abono transporte, en las que se estará a lo previsto en los artículos 29.1, 30 y 34 de este Acuerdo, respectivamente.

En las prestaciones consistentes en el abono de una ayuda económica (salvo en la prestación de abono transporte, en la que se estará a lo específicamente previsto), si ambos cónyuges o los dos miembros de una pareja de hecho trabajan en la Comunidad de Madrid, sólo uno de ellos podrá solicitar la prestación, salvo que expresamente se establezca lo contrario. El incumplimiento de esta obligación generará la pérdida del derecho a percibir cualquier prestación de las relacionadas en este capítulo.

Art. 24. *Líneas de acción social:*

1. Fomento del ocio, recreo, cultura y deportes.
2. Ayuda por disminuido/s a cargo.
3. Ayuda por estudios.
4. Ayuda por nacimiento y para el cuidado de hijos.
5. Indemnizaciones por invalidez y muerte.
6. Préstamos y anticipos.
7. Prestaciones asistenciales.
8. **Abono Transporte Madrid.**
9. Ayuda por ascendiente/s a cargo.

Art. 25. *Convocatorias y fondos económicos.*—1. Las ayudas por disminuido/s a cargo, por estudios, por nacimiento, por ascendiente/s a cargo y las prestaciones asistenciales serán objeto de una convocatoria pública anual cuyas bases fijarán cuantos aspectos relativos a la percepción de las mismas no figuren recogidas en el texto de este Acuerdo.

Estas convocatorias anuales de las indicadas líneas de acción social serán, en todos los casos, conjuntas para el personal funcionario de administración y servicios incluido en el ámbito de aplicación de este Acuerdo y el personal incluido en el convenio colectivo para personal laboral de la Administración de la Comunidad de Madrid. Con carácter previo a su publicación, se informará de las convocatorias a la Comisión de Seguimiento.

2. Los fondos que recoge el presente capítulo, destinados a financiar las diferentes ayudas contempladas, son, en todos los casos, conjuntos para el personal funcionario de administración y servicios incluido en el ámbito de aplicación de este Acuerdo y el personal incluido en el ámbito de aplicación del convenio colectivo para personal laboral de la Administración de la Comunidad de Madrid.

Para la distribución de cada uno de estos fondos se constituirá una comisión mixta, de composición paritaria, de los órganos de seguimiento de los textos convencionales de personal funcionario de administración y servicios y de personal laboral incluido en el convenio colectivo para personal laboral de la Administración de la Comunidad de Madrid.

Art. 26. *Fomento del ocio, recreo, cultura y deportes.*—En cada centro se formarán comisiones de ocio, cultura, recreo y deportes, con participación de la representación de los trabajadores, que atenderán y desarrollarán estos fines. Serán funciones específicas a desarrollar:

1. Ocio: Programación de vacaciones, organización de visitas turísticas y de excursiones.
2. Deportes y Recreo: Organización de actividades y competiciones deportivo-recreativas, formación y promoción de equipos deportivos.
3. Cultura: Se promocionará la creación y desarrollo de grupos teatrales, musicales, cine, etcétera.

Para poder llevar a cabo todas las actividades anteriores se facilitará la utilización de instalaciones deportivas, bibliotecas, salones de actos, etcétera, existentes en los centros, siempre que no interfieran en la marcha normal de los mismos.

Art. 27. *Ayuda por disminuido/s a cargo.*—1. La Administración consignará en cada uno de los años de vigencia de este Acuer-

- Gafas completas, lentes de contacto o desechables: 70 euros/año o, en su caso, la diferencia factura-cuantía abonada por la Seguridad Social o la entidad mutual.
- Prótesis y arreglos dentales: 200 euros/año o, en su caso, la diferencia factura-cuantía abonada por la Seguridad Social o la entidad mutual.
- Ortodoncias: 200 euros/año o, en su caso, la diferencia factura-cuantía abonada por la Seguridad Social o la entidad mutual.
- Aparatos ortopédicos reconocidos por la Seguridad Social y solicitudes a la Unidad de Prestaciones Asistenciales o a la entidad competente del régimen mutual: 200 euros/año o, en su caso, la diferencia factura-cuantía abonada por la Seguridad Social o la entidad mutual.
- Productos alimenticios específicos para personas que los precisen por motivos de salud (celíacos, diabéticos, alérgicos a la leche...): 200 euros o, en su caso, la diferencia factura-cuantía abonada por la Seguridad Social o la entidad mutual.
- Prótesis para enfermos oncológicos: Diferencia entre factura/cuantía abonada por la Seguridad Social o la entidad mutual, con un tope máximo de 400 euros.

En cualquier caso, si los gastos acreditados documentalmente fueran de importe inferior al máximo establecido, se percibirá la ayuda por el importe de los gastos acreditados.

Procedimiento:

- 2.1. Las solicitudes se acomodarán al modelo normalizado que se determine y se presentarán a través de los Registros de la Consejería, Organismo o Ente de pertenencia del funcionario.
- 2.2. Las solicitudes se presentarán en el mismo año en el que se haya generado el gasto.
- 2.3. A la solicitud deberá acompañarse toda la documentación necesaria para acreditar el derecho a percibir la ayuda, así como justificación documental (facturas) de los gastos realizados, de cara a la fijación del importe a que la ayuda debe ascender.
Toda la documentación se presentará en originales o mediante fotocopia compulsada.
- 2.4. El órgano competente requerirá al solicitante, en su caso, para que, en un plazo máximo de diez días, subsane los errores u omisiones en los que haya incurrido en su solicitud.
- 2.5. El abono de la ayuda reconocida tendrá lugar como máximo en los tres meses siguientes al de la solicitud.

3. Incompatibilidades: El personal funcionario que perciba ayudas de análoga naturaleza a las reguladas en este artículo de MUFACE o de cualquier otra entidad pública de previsión social, tendrá derecho a que se complemente la cuantía percibida hasta la cantidad que se establezca como ayuda para cada una de las previstas en este artículo.

Art. 34. *Abono Transporte de Madrid.*—Objeto: Esta prestación consistirá en la utilización gratuita del Abono de Transportes de Madrid del Consorcio Regional de Transportes.

Beneficiarios: Podrá beneficiarse de esta prestación el personal funcionario de carrera incluidos en el ámbito de aplicación de este Acuerdo que se encuentre en situación de servicio activo. Los funcionarios interinos incluidos en el ámbito de aplicación de este Acuerdo serán beneficiarios de esta prestación en los términos establecidos en este artículo.

Régimen de la prestación:

- a) Se facilitará el tipo de abono de transportes que corresponda en función de la ubicación del domicilio del funcionario y del centro de trabajo.
- b) Cuando el funcionario ejerza su función en centros o lugares de trabajo no fijos o itinerantes tendrá derecho, en cada caso, al tipo de abono de transportes válido para realizar el desplazamiento entre el centro de trabajo más alejado de su domicilio y éste.
- c) Cuando el funcionario utilice medios de transporte colectivo facilitados por la Comunidad de Madrid, tendrá derecho a la prestación, si bien, el tipo de abono será el que resulte de la conjugación del domicilio particular y el punto geo-

gráfico de recogida del servicio colectivo facilitado por la Comunidad de Madrid.

- d) A los efectos de acreditación del domicilio del funcionario, éste deberá aportar certificación de residencia habitual.
- e) Obligaciones y responsabilidades de los beneficiarios: Los beneficiarios deberán observar las prescripciones contenidas en las presentes normas, así como la reglamentación establecida por el Consorcio Regional de Transportes. La utilización fraudulenta del abono de transportes determinará la pérdida del derecho a esta prestación, sin perjuicio de las responsabilidades que pudieran exigirse al infractor.
- f) Modalidad anual: Podrá beneficiarse del Abono de Transporte de Madrid en su modalidad anual el personal comprendido en este artículo. Para obtener esta prestación, dicho personal deberá solicitarlo en cada Unidad de Personal de su centro de trabajo, quien procederá a su tramitación ante el Consorcio Regional de Transportes.
- g) Modalidad mensual: El personal funcionario interino en servicio activo al que se refiere este artículo podrá ser beneficiario del Abono de Transporte de Madrid, modalidad mensual, a partir del mes siguiente al de su nombramiento y toma de posesión, respectivamente.
- h) Los funcionarios con minusvalías físicas incluidos en el ámbito de aplicación de este Acuerdo, que por su calificación vean impedida o grandemente dificultada la posibilidad de utilización de medios de transportes públicos, percibirán sustitutoriamente en nómina una indemnización económica periódica equivalente al resultado de multiplicar por 0,13 euros (22 pesetas) el número de kilómetros existentes entre su domicilio y el centro de trabajo en trayecto de ida y vuelta, que se multiplicará a su vez por el número de jornadas anuales de trabajo, acreditándose en nómina prorrateada en doce mensuales iguales. La indemnización económica aquí prevista tendrá un tope económico mensual de cuatro veces el coste de la tarjeta anual que hubiere correspondido en función del domicilio y del centro de trabajo, dividido por doce. A este respecto, a los funcionarios con residencia fuera del territorio de la Comunidad de Madrid, les será asignado el módulo de la zona más amplia del sistema de abono de transporte. Sobre dicha indemnización se efectuarán los descuentos que procedan como consecuencia de las ausencias producidas en los días en que, debiendo trabajar, no se preste servicio. Los beneficiarios de esta indemnización serán determinados mediante certificación del INSERSO y, en su caso, de los Servicios Médicos de la Comunidad de Madrid.

Art. 35. *Complemento de ayudas de otras entidades de previsión social.*—Cuando los beneficiarios de las líneas de Acción Social que se regulan en el presente capítulo, percibieran ayuda de análoga naturaleza de la MUFACE, o de cualquier otra entidad pública de previsión social, se complementará la cuantía de dichas prestaciones hasta el límite establecido para cada una de las mismas.

Capítulo 9

Seguro de responsabilidad civil

Art. 36. *Seguro de responsabilidad civil.*—1. Durante la vigencia del presente Acuerdo se suscribirán pólizas para cubrir la responsabilidad civil de los funcionarios, incluidos en el ámbito de aplicación de este Acuerdo, destinados en Unidades Administrativas que se califican como especial riesgo (personal facultativo, asistencial, etcétera).

2. Para el resto del personal y previos los estudios pertinentes se cubrirá la responsabilidad civil de la forma que se estime más adecuada, utilizando los recursos públicos de forma eficiente, bien suscribiendo con alguna o varias compañías de seguros el correspondiente contrato de seguro bien asumiendo la Administración aquella contingencia de forma directa.

3. Por ambas partes se fijará un catálogo de colectivos de riesgo.

Capítulo 10

Salud laboral y medio ambiente laboral

Art. 37. *Salud laboral y medio ambiente laboral.*—De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre,

17683 Resolución de 26 de octubre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo en materia de formación, cualificación, empleo, negociación colectiva y prevención de riesgos laborales en el sector agroalimentario.

Madrid, 26 de octubre de 2011.–El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

ACUERDO ENTRE COOPERATIVAS AGRO-ALIMENTARIAS Y LAS FEDERACIONES AGROALIMENTARIAS DE CC.OO., RESPECTIVAMENTE, PARA EL FOMENTO DE LA FORMACIÓN Y CUALIFICACIÓN INTEGRAL, LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, EL EMPLEO Y LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL SECTOR AGROALIMENTARIO

De una parte las Cooperativas Agroalimentarias, con domicilio en Madrid, calle Agustín de Bethancourt, 17, 4.ª planta, y en su nombre y representación y en calidad de Presidente, don Fernando Marcén, y de otra la Federación Agroalimentaria de CC.OO., con domicilio en Madrid, plaza de Cristino Martos, 4, y en su nombre y representación, y en calidad de Secretario General, don Jesús Villar Rodríguez y la Federación Agroalimentaria de UGT, con domicilio en Madrid, Avda. América, 25, 2.ª y 3.ª planta y en su nombre y representación, y en calidad de Secretario General, don Jesús García Zamora, reconociéndose mutua capacidad para la firma del presente Acuerdo por ser las organizaciones empresariales y sindicales, respectivamente, más representativas en el sector de actividad.

EXPONEN

Que el sector agroalimentario español se encuentra inmerso en un proceso de globalización y grandes cambios tecnológicos, organizativos y productivos que obligan tanto a trabajadores como a empresas a realizar un esfuerzo constante de adaptación, aprendizaje y reciclaje profesional, cobrando especial importancia la formación permanente, informal o reglada, ocupacional y continua, así como la información, formación y actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales, lo que ha de hacerse compatible con los objetivos de competitividad, adaptabilidad, integración e igualdad de oportunidades.

En este contexto, la cualificación de los trabajadores adquiere una especial relevancia para las cooperativas, empresas, las administraciones públicas y los interlocutores sociales, en cuanto a portavoces de los intereses bilaterales de los trabajadores y empresarios.

Las razones que justifican la realización de un mayor esfuerzo que fundamentan la realización de la formación, cualificación integral y la prevención de los riesgos laborales por parte de todos los interesados son evidentes:

1.º Las mejoras de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo y la reducción de los accidentes laborales, y de su índice de gravedad y frecuencia, así como de las enfermedades profesionales.

2.º La necesidad de contratación de mano de obra extranjera con escasa cualificación profesional y con escaso conocimiento de la cultura empresarial, laboral nacional y comunitaria.

3.º La necesidad de favorecer la transformación de empleo no cualificado por puestos de trabajo de mayor cualificación.

4.º La necesidad de asimilar las nuevas tecnologías.

5.º La emergencia de nuevas actividades profesionales ligadas a las sociedades del conocimiento y a las nuevas formas de organización del trabajo.

6.º La necesidad de adaptación a las nuevas formas y especialidades de producción.

7.º La necesidad de adaptación de las formas de producción con el objeto de reducir el impacto medioambiental.

5. Las organizaciones firmantes de este acuerdo adquieren el compromiso de fomentar que, en aquellas empresas que cuenten al menos con 50 trabajadores, se establezcan las medidas necesarias al objeto de establecer Planes de Movilidad Sostenible en los centros de trabajo. Dichos planes serán acordados con la representación legal de los trabajadores y deberán contener medidas inequívocas de implantación del transporte colectivo en cada centro de trabajo.

CONVENIO COLECTIVO
ACUERDO REGULADOR
DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO
DEL AYUNTAMIENTO DE LEGANÉS

2008-2011

2. Los festivos de carácter especial serán de aplicación y consideración para todos los colectivos que según su calendario realicen su jornada en estos días.
3. La compensación económica será igual para todos los trabajadores y trabajadoras, sin tener en cuenta las categorías.
4. Se abonará a quien realmente trabaje en esas jornadas, por el tiempo presencial y efectivo.
5. Quedan establecidas las gratificaciones por festivos de carácter especial, distribuidas del siguiente modo:

DIAS 24 Y 31 DE DICIEMBRE:

TRAMO HORARIO de: 00:00 horas a 06:00 en relación a 15,37 € hora
 06:00 horas a 14:00 en relación a 20,49 € hora
 14:00 horas a 22:00 en relación a 30,74 € hora
 22:00 horas a 24:00 en relación a 61,47 € hora

DIAS 25 DE DICIEMBRE Y 1 DE ENERO:

TRAMO HORARIO de: 00:00 horas a 06:00 en relación a 61,47 € hora
 06:00 horas a 14:00 en relación a 30,74 € hora
 14:00 horas a 22:00 en relación a 20,49 € hora
 22:00 horas a 24:00 en relación a 15,37 € hora

Estos valores son referidos a diciembre de 2010 y enero de 2011

6. El abono correspondiente se hará efectivo en la nómina del mes siguiente.

Art. 30 INDEMNIZACIONES POR RAZÓN DEL SERVICIO - DIETAS

El trabajador tendrá derecho a percibir en su caso, las indemnizaciones, cuyo objeto sea resarcirles de los gastos que se vean precisados realizar por razones del servicio y a tal efecto se determinan los conceptos siguientes:

- a) Dietas (alojamiento y manutención).
- b) Gastos de desplazamiento (ver art. Siguiente)
- c) Indemnizaciones por asistencia a Tribunales y pruebas de selección.

A los efectos de los apartados anteriores, se estará a lo regulado en el R.D. 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón de servicio, con las posibles modificaciones posteriores que la Ley determine. Por el presente convenio se acuerda que las indemnizaciones objeto de los gastos producidos en el apartado a), será abonado a todos los trabajadores en los valores asignados al Grupo de pertenencia, que se regulan cada año en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Art. 31 GASTOS DE DESPLAZAMIENTO

1. A todo el personal que por razones de trabajo tenga que desplazarse se le abonarán los gastos que este desplazamiento genere. En caso de utilizar vehículo propio se le abonará al trabajador la cantidad de 0,19.-€ por kilómetro realizado. En el supuesto de que el Ministerio de Economía y Hacienda modifique las cuantías que se abonan a los funcionarios de la Administración del Estado, se modificará el importe. En caso de utilizarse motocicleta se abonará 0,09 € por kilómetro realizado.

2. El medio de transporte será siempre público colectivo y la Delegación de Personal podrá autorizar la utilización de vehículo privado o facilitar un vehículo.

Art. 32 ANTICIPOS DE NOMINA

1. Anticipos de nómina. Los empleados/as públicos del Ayuntamiento tendrán derecho a obtener anticipos de nómina de hasta un setenta y cinco por ciento de la nómina mensual, reintegrándolo por descuento en la nómina dentro del mismo mes.
2. Se concederá un único anticipo por mes.
3. La concesión del anticipo se hará en un período inferior a diez días desde la solicitud.

Art. 33 ABONO DE LA NÓMINA

El Ayuntamiento hará efectivo el pago de la nómina mediante la transferencia al banco de origen, no mas tarde del día 26 de cada mes, salvo causas de fuerza mayor acreditadas ante el colectivo de los empleados/as públicos.

Art. 34 INCREMENTO SALARIAL PARA 2.008 a 2.011.

Los incrementos salariales de los años serán los que fije el Gobierno para los funcionarios públicos en la Ley de Presupuestos de cada año, o en cualquier otra norma.

Este artículo será aplicable a los siguientes artículos: 18, 19, 20, 21, 22, 24, 25, 26, 28, 29, 39, 40, 41, 42 y 76.

En caso de producirse acuerdos Administración-Sindicatos o se dicte una norma diferente a la Ley General Presupuestaria en que se fijen revisiones o incrementos salariales, será de aplicación en sustitución de este artículo, si resultara mas favorable para el conjunto de los empleados/as públicos y fuera de aplicación en las Administraciones Locales.

CAPITULO V. PRESTACIONES DE CARÁCTER SOCIAL

Art. 35. PRINCIPIOS GENERALES.

- a) Las prestaciones, acciones y programas, de carácter social a las que tendrán derecho los/as trabajadores/as serán las contenidas en el presente capítulo. Las mismas, continúan la tradición de los convenios del Ayuntamiento de Leganés.

Los contenidos concretos de cada prestación, acción y programa se definen en los artículos siguientes.

Art. 76 FORMACIÓN.

1. Los empleados/as públicos tienen el derecho y la obligación de perfeccionarse profesionalmente para el mejor desempeño de sus funciones.
2. Se establecerá un plan anual de formación cuya dotación mínima anual será de 90.000 € para el 2008. A este fondo se añadirán aquellos que como consecuencia del Plan de Formación Continua sean concedidos por el INAP. Estos fondos se incrementarán con el IPC cada año.
3. Se crea una Comisión de Formación de carácter paritario, que tendrá como misión fundamental la elaboración y seguimiento del Plan anual de Formación.
4. Esta Comisión se regirá para su funcionamiento por el Reglamento de Formación, que se acompaña como Anexo IV.
5. Cuando la Corporación solicite de los/as empleados/as públicos la impartición de actividades formativas y perfeccionamiento a otros empleados los primeros percibirán las siguientes retribuciones:

A) CURSOS DE FORMACIÓN

MÁXIMO HORAS AÑO	GRUPO DESTINATARIO	MODALIDAD	PRECIO HORA
40	A1 y A2	Fuera jornada	83,47 €
		Dentro jornada	45,90 €
40	C1 y C2	Fuera jornada	66,77 €
		Dentro jornada	37,56 €
40	AP	Fuera jornada	50,08 €
		Dentro jornada	29,21 €

B) CONFERENCIAS, SEMINARIOS, PARTICIPACIÓN EN ASUNTOS DE FORMACIÓN NO SUPERIOR A UN DÍA:

- 2 horas, 83,47 euros
- Más de 2 horas, 125,24 euros

Art. 77 SOSTENIBILIDAD Y MEDIO AMBIENTE

La Comisión de Salud Laboral en coordinación con las Delegaciones de Sostenibilidad y de Infraestructuras y Servicios a la Ciudad, reclamará e intervendrá a lo largo de este convenio, en un Programa de Ahorro de Energía, para conocer y controlar el consumo energético de las instalaciones y dependencias municipales con mayor número de trabajadores y/o usuarios, para promover medidas de ahorro, como el cambio a energías renovables, materias fungibles no contaminantes, la instalación de sistemas de ahorro, así como identificar y adoptar buenas prácticas en la gestión energética municipal, como campañas de información y sensibilización de la plantilla, entre otras,

y así reducir el consumo energético. También estudiará las emisiones de la flota municipal para su posible mejora en vehículos menos contaminantes.

La Comisión de Formación en sus planes de Formación, incluirá cursos de instalación y mantenimiento de estos sistemas de ahorro de energía y energías renovables, dirigidos a los trabajadores de los colectivos de servicios de mantenimiento.

Se incluirán así mismo cursos de conducción ecológica para los empleados municipales que tengan entre sus funciones la conducción de vehículos.

El Comité de Salud Laboral participará en el diseño de medidas concretas dentro del Plan de Movilidad Sostenible del Ayuntamiento de Leganés, para el personal municipal, en el que se analizará la cantidad de emisiones de gases efecto invernadero, que se generan en los desplazamientos hasta el puesto de trabajo. Se buscarán medidas reductoras, como podrían ser, fomento del transporte público, transporte alternativo, uso del coche compartido y se buscarán los recursos necesarios para su implantación.

CAPITULO X - RÉGIMEN DISCIPLINARIO E INCOMPATIBILIDADES

Art. 78 RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Como consecuencia de la aprobación de la Ley 7/2007 de Estatuto del Empleado Público, se hace necesario modificar el régimen disciplinario vigente hasta el momento y adecuarlo a la nueva Ley.

En relación con el personal funcionario y laboral se estará a lo dispuesto por lo regulado en este Acuerdo, que viene a recoger lo establecido en la Ley de Estatuto del Empleado Público, debiendo incorporarse lo que en un futuro regule la próxima Ley de Función Pública de la Comunidad de Madrid.

El régimen disciplinario relativo a faltas graves y leves, aplicable a los funcionarios de Policía Local será el establecido en la Ley 4/1992, de Coordinación de las Policías Locales de la Comunidad de Madrid, o norma que la sustituya.

Art. 79 RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA.

1. Los funcionarios públicos y el personal laboral quedan sujetos al régimen disciplinario establecido en el presente Título y en las normas que las Leyes de Función Pública dicten en desarrollo del Estatuto.
2. Los funcionarios públicos o el personal laboral que indujeran a otros a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria incurrirán en la misma responsabilidad que éstos.
3. Igualmente, incurrirán en responsabilidad los funcionarios públicos o personal laboral que encubrieran las faltas consumadas muy graves o graves, cuando de dichos actos se derive daño grave para la Administración o los ciudadanos.
4. El régimen disciplinario del personal laboral se regirá, en lo no previsto en el presente Capítulo, por la legislación laboral.

TRASLADO DE LAS OFICINAS DE LA CALLE BALMES/MALLORCA AL PASEO GARCÍA FARIA.

Asistentes:

Por la Dirección: D. José Jiménez Latorre y D. Josep M^a Janué.

Por el Comité de Empresa: D. Alberto Saumell, D^a Rosa Dalmau, D^a Àngels Serrano, D^a Alicia Aguilar, D. Angel Millán, D^a M. Carmen Marín, D^a María García, D^a Esther Conte y D. Ceferino Alonso.

ACUERDO DE GARANTÍAS:

El traslado de ubicación de las Oficinas de Azucarera Ebro, S.L. en Barcelona, que se realiza para la mejor adecuación de las funciones encomendadas al Centro, no representa modificación alguna sobre los derechos y condiciones de los trabajadores afectados, que seguirán manteniendo los que tenían.

Los trabajadores independiente de su ubicación en el nuevo centro de destino o en el actual, durante el período que se estime necesario, constituyen un solo Centro de Trabajo a todos los efectos.

En cuanto al parking, los trabajadores conforme vayan incorporándose a la nueva ubicación del Centro, podrán optar al abono de los gastos de parking en las mismas condiciones actuales o al abono del transporte público colectivo desde su lugar de residencia hasta el Centro de Trabajo, y siempre que ello sea posible, en modalidad de abonos integrados o múltiples.

En Barcelona a 31 de Mayo de 2001

Por la Dirección de Azucarera Ebro, S.L.S.U.

José Jiménez – Director de Recursos Humanos



Por el Comité de Empresa del C.O. Barcelona



Alberto Saumell – Presidente del Comité Empresa



Pag. 1 de 2

Reunidos la Dirección de IBERCARRETILLAS, S.A. OM ESPAÑA, representada por SANDRA PULIDO DALMAU y los miembros del COMITÉ DE EMPRESA compuesto por JOSE L. GARZON JARQUE, PEDRO GONZALEZ ALARCON, JORDI MERCENARIO PARERA, VICENTE GONZALEZ DOMENECH y DANIEL VALERO FERRER

ACUERDAN

Que una vez inaugurada la línea regular PR4 (Estación RENFE del Prat de Llobregat - Polígono Pratense) y con la intención de potenciar el acceso al trabajo con modos de desplazamiento sostenibles y seguros como es el transporte público, se RECONVIERTA el servicio de transporte de empresa realizado desde la estación de el Prat de Llobregat hasta las instalaciones de Ibercarretillas, S.A. OM ESPAÑA. Para profundizar en este objetivo de promover la movilidad sostenible, en beneficio de todos, se realizara un Plan de movilidad de la empresa, en el cual a partir del análisis de los hábitos de movilidad de los trabajadores/as se formularan propuestas para incentivar el cambio modal.

La reconversión del servicio de bus de empresa se hara con las siguientes condiciones:

1ª.-En el caso de ser suprimida la línea PR4 o en caso de decisión mayoritaria de los trabajadores de Ibercarretillas, S.A. OM ESPAÑA, se volverá a instaurar el servicio de transporte de empresa en las mismas condiciones del acuerdo que con motivo del traslado fue firmado en fecha 11/11/2004.

2ª.-Se crea un Fondo con el importe anual del servicio de autobús (24.000 € en el año 2005), que se incrementará en los años sucesivos en la misma cantidad, más la revalorización del I.P.C.

De este Fondo se destinarán 18.000 € para beneficios sociales y 6.000 € para Formación.

En el momento que Ibercarretillas, S.A. OM ESPAÑA obtenga beneficios, los 6000 € destinados a Formación pasarán a incrementar la partida de beneficios sociales.

3ª.-A todos los trabajadores que utilicen el transporte público para desplazarse a Ibercarretillas, S.A. OM ESPAÑA del Prat de Llobregat, se le entregara un Título personalizado de transporte público T-MES, con el límite del Tercera corona zona 3 de la zonificación tarifaria vigente De la Región Metropolitana de Barcelona, con cargo al Fondo de beneficios sociales. Igualmente se editara un folleto promocional e informativo de las distintas ofertas de transbordamiento para acceder en transporte público al centro de trabajo del Prat. Este documento informativo seguirá las pautas de comunicación de otras publicaciones sindicales Y será a cargo de la empresa.

.../...

37334444-D

350914846
Vicente Gonzalez

DUS 53076328-X

37669574

Sandra Pulido Dalmau
36356164



Pag.2 de 2 ./...

4ª.-Se crea una Comisión Paritaria formada por dos representantes de la Dirección de la empresa y dos representantes de los trabajadores, elegidos por el Comité de Empresa. Esta Comisión estudiará y acordará las propuestas que surjan para la utilización de los Fondos.

5ª.-Las partidas superiores a 3.000 € deberán ser aprobadas por la mayoría del Comité de Empresa.

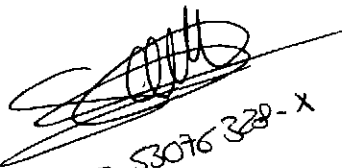
6ª.-Para el seguimiento y control de los mencionados fondos se crea una cuenta específica de provisión, a la cual tendrán acceso los miembros de la Comisión y el Comité de Empresa.

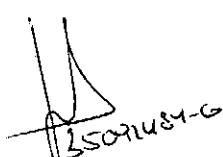
7ª.-Los fondos deberán ser destinados principalmente a la mejora de los beneficios sociales para el personal de Ibercarretillas, S.A. OM ESPAÑA de El Prat de Llobregat. La Comisión se encargará de estudiar y valorar todas las propuestas que surjan.

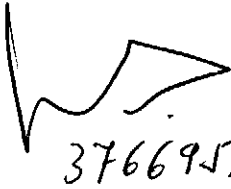
8ª.-La suspensión del servicio de transporte de Empresa será efectivo a partir del proximo 01-11-2006 , a partir del cual la empresa dejará de presta dicho servicio.

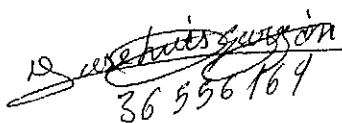
9ª.-Para el año 2006 al Fondo se destinará un importe de 4.000 €.


El Prat de Llobregat, 25 de Octubre del 2006

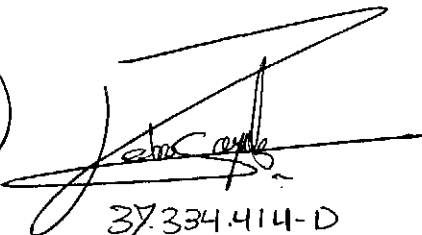

DNI 53076338-X


35071484-G


37669514


36556169


Vicenta Gonzalez
46.517758


37.334.414-D



Expediente de regulación de empleo.

Sony España, S.A.

Referencia 699/08

Iniciada la reunión a las 18 horas del día 28 de enero de 2009, en las dependencias del Departament de Treball (Serveis Territorials a Barcelona) con la intervención como mediador del inspector de trabajo Eliseu Oriol Pagès, dentro del periodo de consultas derivado del expediente de regulación de empleo iniciado el día 15 de diciembre de 2008, las partes firmantes de la presente Acta, en representación de la empresa Sony España, S.A. y del Comité de Empresa y delegados sindicales de CC.OO., GI, USOC y UGT, cuyos nombres figuran en anexo adjunto, han alcanzado a las 10 horas del día 29 de enero de 2009, el siguiente principio de acuerdo, sólo pendiente de su ratificación para lo cual informaran y lo defenderán:

PRINCIPIO DE ACUERDO

1. SONY asume el mantenimiento de la Planta BCN-TEC (incluida la "fabricación") durante 2009 y 2010 y con una producción en torno a 1.500.000 unidades (salvo caída drástica del mercado de televisores en Europa) lo que representa mantener un mínimo de 1.000 empleos.
2. Las cuantías que hasta ahora se abonaban como "a cuenta Sentencia" pasan a sus respectivos conceptos salariales. Se abonará el 2,2 % restante del 2008 en los conceptos correspondientes al colectivo de convenio afectado.
3. Salario 2009 y 2010: Se aplicarán las tablas del convenio y demás conceptos económicos regulados en el mismo, con absorción y compensación de sus incrementos en las cantidades percibidas como complemento Grupo Profesional 6 y/o complementos personales, para mantener sin variación ni evolución el montante bruto salarial acreditado a 31/12/2008 (que incluye las correcciones reflejadas en el punto anterior). Las cuantías de los complementos variables y horas extraordinarias permanecerán invariables.
4. Durante este periodo se creará una Comisión que velará por la adecuada aplicación del sistema de valoración "Hay". Esta Comisión contará con la información necesaria, en tiempo y forma, con carácter previo a la aplicación o comunicación a los trabajadores por parte de la empresa.
5. Durante 2009 y 2010 se trabajarán 40 horas adicionales ordinarias en total y para todo el periodo, que en ningún caso sobrepasarán las 1750 horas año por trabajador. El calendario laboral, negociado entre las partes, deberá incluir los días no habilitados para la realización de dichas jornadas. El preaviso no será inferior a siete días.



6. Flexibilidad y bolsa horaria: Se establece un nuevo redactado del artículo 51.b) del Convenio colectivo del metal que queda en los siguientes términos:

“La empresa dispondrá de una bolsa horaria de 60 horas/año, todo ello respetando la jornada de trabajo anual.

La ampliación o reducción de jornadas laborales para regularizar la variación o modificación de jornadas laborales deberá realizarse a razón de jornadas completas o ampliación de la jornada diaria hasta un máximo de 2,5 horas.

Para el supuesto de que la regularización prevista no pueda realizarse dentro del año natural, ésta no deberá superar el primer semestre del año siguiente.

El calendario laboral, negociado entre las partes, deberá incluir los días no habilitados para la realización de dichas jornadas.

Si la empresa no preavisa con un mínimo de siete días naturales de antelación, regirá el siguiente acuerdo:

- En ningún caso, el preaviso podrá ser inferior a 36 horas y deberá informarse al Comité de Empresa de los motivos por los que no se ha podido respetar el plazo.
- Si la falta del preaviso (menos de siete días) es para la realización de horas adeudadas, éstas devengarán un plus de 4,5 € por cada hora efectivamente recuperada.

Este acuerdo colectivo sustituye en su integridad a cualquier acuerdo individual, contractual o convencional que regulase bolsa de flexibilidad horaria.

7. Creación de comisiones de trabajo dirección/comité para avanzar en mejoras y soluciones para la Planta:

- Acceso ferroviario: Elaboración de un Plan, con inclusión de las Administraciones Públicas, antes de final del presente año.
- Movilidad en transporte público: Elaboración de un Plan en los próximos seis meses para conseguir el apoyo y puesta en marcha de alternativas en la mejora del transporte público (Ayuntamiento de Terrassa u otras entidades) que optimice los recursos municipales de transporte hasta Viladecavalls y en horarios compatibles con los laborales, para su puesta en marcha en enero del 2010.
- Energía fotovoltaica: Estudio de alternativas y propuestas sindicales que para la instalación de un generador solar fotovoltaico conectado a la red y montado sobre la cubierta del centro BCN-TEC.



- Eficiencia industrial y conciliación de la vida familiar: Estudio de propuestas consultivas para armonizar los niveles de eficiencia de los equipos de trabajo en compatibilidad con los derechos de conciliación de la vida laboral.
8. Adecuación acuerdos internos: el contenido de los acuerdos internos existentes en BCN-TEC se adecuan al redactado del presente Pacto durante la vigencia del mismo. Se considera desarrollado y cumplido el suscrito en fecha 21/12/2006. Una vez finalizada la vigencia de los presentes acuerdos, el "Compilado" recuperará su vigencia y aplicación.
 9. Plan Industrial: Automatización de procesos y mejoras tecnológicas: La empresa continuará ejecutando e impulsando los proyectos actuales de innovación y mejoras tecnológicas que aseguren el mantenimiento de la competitividad industrial y proponiendo nuevas inversiones de futuro. Se adjunta como anexo a este acuerdo el Plan Industrial de automatización de procesos y mejoras tecnológicas.
 10. La empresa retirará el actual ERE, atendiendo a que la previsible evolución del descenso interno del empleo, sin soluciones traumáticas, permitirá ajustar un excedente ocupacional de 93 puestos de trabajo desde el 1 de enero de 2009 hasta el 1 de julio de 2009. A tal efecto se abrirá un proceso de intercambiabilidad, en el seno de la comisión de seguimiento, que dará comienzo a partir del día siguiente al de la firma del acuerdo. La dirección de la Empresa se reserva el derecho de rechazar aquellas intercambiabilidades que, a su entender, originen perjuicio para la normal continuidad de sus operaciones aplicando para ello un criterio extensivo y flexible, sin soluciones traumáticas, que permitan ajustar el excedente ocupacional. Si no fuera así, la empresa deberá ajustarse a los procedimientos legales que se precisaran.
 11. Comisión de seguimiento de los acuerdos: Las partes firmantes constituirán una comisión, paritaria, que será informada del cumplimiento de los presentes acuerdos y velará por su adecuada implementación. Se atenderá a la singularidad del Departamento de Inserción Automática debido a su especial casuística. A tal efecto y con carácter ordinario la Comisión deberá reunirse mensualmente.
 12. Reversión de la actividad logística: Sony BCN-TEC asume el compromiso de reincorporar a los trabajadores que pasan a SSCS-E, Sucursal en España, B.V. si esta sociedad cesara en su actividad.
 13. Los trabajadores subrogados a SSCS-E, Sucursal en España, B.V., mantendrán todos los derechos y obligaciones reconocidos de conformidad con el art. 44 del E.T. manteniendo, además, los derechos individuales que tuvieran acreditados en la fecha de sucesión.



14. Vinculación a la totalidad: Atendiendo a la finalidad del presente pacto, las partes convienen que el mismo constituye un todo indivisible, por lo que el incumplimiento de cualquiera de los presentes acuerdos podrá comportar la inmediata ineficacia de la totalidad del mismo, si las partes, tras la oportuna negociación en el ámbito de la Conselleria de Treball, no alcanzasen un compromiso sustitutorio.

Leída el Acta la firman las partes asistentes en prueba de conformidad, en el lugar y fecha que figura en el encabezamiento.

SUBVENCIÓN DE ABONO TRANSPORTE Y SERVICIO DE RUTAS DE ACERCAMIENTO

En la reunión de la Mesa Descentralizada de Negociación celebrada el día 4 de mayo de 2007, presidida por el Vicegerente de Recursos Humanos D. Miguel Recio Muñiz, se consensua con los representantes de las Secciones Sindicales CC.OO., U.G.T., y C.S.I.F.-U.S.I.F. el siguiente acuerdo que, elevado a la aprobación del Gerente y el Rector, es firmado por la Gerencia y por los Representantes Sociales el día 11 de mayo de 2007.

Año 2007:

- Abono Transporte:

Se incrementa, desde el día 1 de enero, el porcentaje de subvención del 70 al 75% del precio de los abonos.

- Rutas de acercamiento:

1. A partir del día 14 de mayo inclusive dejarán de prestar servicio durante los días lectivos las rutas de acercamiento 1 (Príncipe Pío-Campus UNED y regreso) y 2 (UNED-Ciudad Universitaria-Moncloa 20,30). En los períodos o días no lectivos en los que no preste servicio el autobús U de la EMT, la Universidad pondrá a disposición del personal de Ciudad Universitaria las dos rutas."
2. Se mantienen los tres servicios de tarde del campus de Humanidades hasta el 30 de junio.

Año 2008:

- Abono Transporte:

1. Se extiende a todos los colectivos de la Universidad el derecho a solicitarlo.
2. El porcentaje de subvención se hará en tres tramos, dependiendo de los ingresos íntegros de la unidad familiar de los solicitantes, e inversamente a su cuantía, ordenando la relación de solicitantes de menos a más ingresos. El primer tramo se formará con el 66% del total de solicitudes que se subvencionará con el 80% del coste del abono, el segundo con el 17% del total de solicitudes, al que

corresponderá el 75%, y el tercero que será el de ingresos más altos se formará con el 17% restante y se le reintegrará el 70% del importe del abono.

3. Se mantendrán los servicios de ruta en el campus norte los días en los que el autobús de la E.M.T. "U" no lo haga por no ser lectivos

Con la firma de este acuerdo se da por finalizada la negociación.

LA GERENCIA,

SECC. SIND. CC.OO.,

SECC. SIND. U.G.T.,

SECC. SIND. U.S.I.F.-C.E.S.I.F.,

Madrid, a 11 de mayo de 2007



ALSTOM

VI CONVENIO COLECTIVO

BARCELONA

ABRIL 2003 - MARZO 2007

v1 v1 v1v1 **Transporte, S.A.**

CONVENIO COLECTIVO

ANEXO XII RUTAS DE TRANSPORTE - AUTOBUSES

9. Rutas de Transporte.- La Comisión Negociadora de Convenio de ALSTOM, cumpliendo lo pactado en la Disposición Transitoria sobre Transporte, acuerdan lo siguiente:

a) **Turno de mañana.** Exceptuando las rutas de San Andreu y Poble Nou, que tendrán marcados los horarios de salida actuales, se establece en el Anexo XII, los horarios de salida en todas las rutas con el tiempo suficiente para iniciar la actividad a las 6,30 horas.

b) Se marcarán un máximo de 10 rutas.

c) Los retrasos de los autobuses se podrán recuperar según los términos del Art. 23.6.2 del Convenio.

d) Se asignarán plazas personalizadas en cada autobús.

e) Se cubrirán el 95% como mínimo de las plazas. Capacidad teórica de cada autobús 55 personas.

f) Se intentará suprimir el sistema de tickets actual, dado que las plazas son personalizadas, por tarjetas identificativas con las mismas prestaciones que actualmente tiene el ticket.

g) Los cambios de ruta se establecerán anualmente o por motivos justificados.

h) **Salidas de Fábrica.** La salida se efectuará 10 minutos después de la finalización de la jornada laboral, con un máximo de 15 minutos.

CONVENIO COLECTIVO

ANEXO XII RUTAS DE TRANSPORTE - AUTOBUSES

Ruta	Trayecto	Salida	Hora	Paradas
1	Barna – Selva de Mar	Selva de Mar	06:05	
2	Barna – Guipúzcoa	Aragón – Meridiana	05:55	* Guipúzcoa. Bach de Roda * Guipúzcoa – Rambla Prim
3	Barna – Plaza Orfila	Plaza Orfila	06:05	
4	Barna – Meridiana	Meridiana- Garcilaso	06:00	* Estación Bus Fabra i Puig * Meridiana – Río de Janeiro * Meridiana – Trinitat Vella
5	Barna – Fabra i Puig	Fabra i Puig – Tajo	05:50	* Plaza Virrey Amat * Plaza Lluçmajor * Vía Julia – Ronda de Dalt
6	Badalona – Pep Ventura	Plaza Pep Ventura	05:50	* Av. Alfonso XIII – Manila * Av. Alfonso XIII - Juan XXIII
7	Badalona – Salvador Espriu	Salvador Espriu - - Rbla. San Joan	05:48	* Marqués S.Mori-Juan Valera * Ronda S.Antoni de Llefià - - Pérez Galdós * Plaza Can Peixauet (Sta. Coloma)
8	Santa Coloma	Mossen Jacint Verdaguer – Bruc	05:53	* Plaza de la Vila * Av. Pallaresa – Francesc Macià (Parque Europa)
9	L'Hospitalet	Rotonda República Argentina	05:40	* Av. Isabel La Católica * Metro Pubillas Casas * Salida 3 Ronda de Dalt Poligono Canyelles

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

19223 *Resolución de 17 de noviembre de 2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VII Convenio colectivo de Repsol Comercial de Productos Petrolíferos, S.A.*

Visto el texto del VII Convenio colectivo de la empresa Repsol Comercial de Productos Petrolíferos, S.A. (Código de Convenio n.º 9007651), que fue suscrito con fecha 7 de julio de 2009 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por las secciones sindicales de CC.OO., UGT y STR en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.–Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.–Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 17 de noviembre de 2009.–El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

VII Convenio Colectivo de Repsol Comercial de Productos Petrolíferos, S.A. 2009-2010

Artículo 38. Teletrabajo.

Al amparo de lo previsto en el Acuerdo Marco Europeo en materia de teletrabajo el 16 de julio de 2002 e inspirado en sus principios, la Dirección de la Empresa con los sindicatos más representativos, CC.OO. y UGT, a propuesta de la Mesa Técnica de Igualdad del Grupo Repsol YPF, en la que tienen plena presencia tanto la parte empresarial como esta representación sindical, ACUERDAN el desarrollo de una segunda fase de teletrabajo entre el 1 enero de 2009 y el 30 de junio de 2010. Esta segunda fase estará provisionalmente abierta para el personal de la compañía en Madrid y de un Complejo Industrial, de acuerdo a la planificación y número máximo de participantes que se determinará oportunamente y de la que se informará en la Mesa Técnica de Igualdad.

Las partes firmantes de este Convenio pretenden seguir avanzando de modo progresivo y desde el seno de esta Comisión, en esta nueva medida de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, por entender que contribuye además a la mejora del clima laboral de la compañía y de la motivación de las personas que trabajan en el Grupo Repsol. Por otro lado, las partes firmantes entienden que **el teletrabajo ha de posibilitar ahorro de tiempos, costes y desplazamientos a la persona que teletrabaja**, todo ello sin merma de productividad en el desarrollo de su puesto de trabajo.

Esta segunda fase tendrá los siguientes condicionantes básicos:

Carácter temporal, a fin de ponderar las posibilidades para una futura implantación más general en la Compañía en el caso de que esta segunda fase fuera satisfactoria. La Dirección de la Empresa podrá extinguir la/s situaciones de teletrabajo a la finalización de la segunda fase (junio 2010), pudiendo volver todos los participantes a desarrollar permanentemente su trabajo en los locales del empleador.

Para determinar estos condicionantes básicos, se ha tomado como referencia obligada el Acuerdo Marco Europeo de Teletrabajo de 16 de julio de 2002, sin que desde esa fecha, se haya producido ninguna novedad en esta materia. En caso de que posteriormente se desarrollara legislación al respecto, las partes se comprometen a adaptar este acuerdo a dicha legislación.

Definición del teletrabajo en el grupo Repsol YPF: A los efectos del presente documento, se entiende por teletrabajo como criterio general la modalidad de prestación de servicios en la que se desarrolla una parte de la jornada laboral en un sistema no presencial y desde un puesto de trabajo en el que se garanticen las condiciones exigidas en materia de prevención de riesgos laborales, de seguridad social, de privacidad y protección y confidencialidad de los datos mediante el uso de los medios electrónicos. Todo ello siempre que las necesidades del servicio lo permitan, a juicio de la Dirección de la Empresa. A este fin, la persona que teletrabaja deberá destinar además un espacio suficiente en su domicilio particular al uso de oficina.

El empleado/empleada se acogerá voluntariamente al régimen de teletrabajo, y la situación de teletrabajo es reversible tanto por su parte como por parte de su superior en cualquier momento. Si se produjera la reversión de la situación de teletrabajo por alguna de las dos partes –jefe y colaborador/colaboradora-, la parte que desea finalizar la situación comunicará por escrito a la otra parte la fecha de finalización, con una antelación mínima de 15 días, salvo circunstancias justificadas que hagan necesaria la reincorporación total e inmediata de la persona a la oficina.

Se definen 4 modalidades de teletrabajo:

1 día/ semana.

2 días/ semanas.

20% de la jornada diaria en régimen de teletrabajo.

2 tardes/ semana y la jornada del viernes, en régimen de teletrabajo.

El empleado/ empleada que decida participar, deberá consensuar con su superior jerárquico la modalidad en que va a desarrollar teletrabajo. La Dirección de la Empresa articulará un procedimiento formal de solicitud, tramitación, aprobación y formalización de Teletrabajo.

Si se efectuara cambio de puesto de trabajo en el plazo que dura esta segunda fase, la Dirección de la Empresa analizará si el nuevo puesto es compatible con esta situación de teletrabajo parcial, a efectos de adoptar la decisión oportuna.

Requisitos básicos para poder realizar teletrabajo:

A. Organizativos/ puesto de trabajo: Se valorará si el puesto de trabajo es parcialmente teletrabajable por la Dirección de la Empresa.

B. perfil profesional y personal de la persona que teletrabaja:

2 años de antigüedad en la compañía como mínimo.

Estar en situación de alta, y a jornada completa.

Competencias:

Conocimiento suficiente del puesto o Dirección (1 año mínimo en puesto como referencia).

Habilidades informáticas suficientes para poder trabajar en remoto.

Comportamientos: responsabilidad para la autogestión, disciplina y motivación.

Adecuado desempeño sostenido en el tiempo.

C. Requisitos técnicos y espaciales.—El lugar desde el que se desea teletrabajar deberá contar con una serie de condiciones que garanticen que se podrá desarrollar el trabajo habitual en un entorno adecuado. Además de los requisitos técnicos que garanticen la conexión, se deberá contar con un espacio que cumpla las condiciones mínimas en materia de prevención, seguridad y salud de un puesto de trabajo tipo Dichas condiciones mínimas constarán en el Acuerdo Individual de Teletrabajo.

Para comprobar esas condiciones, la persona que teletrabaja se compromete a aceptar una visita de evaluación de riesgos, cuya fecha y hora se concertará personalmente con cada persona.

Obligaciones y derechos de la persona que teletrabaja: La persona que se acoja a la situación de teletrabajo deberá firmar el Acuerdo Individual de Teletrabajo (AIT) para la regularización a efectos laborales de su nueva situación antes de que ésta dé comienzo, en la que por otro lado mantiene sus derechos y obligaciones laborales, (mismo puesto de trabajo, funciones, dependencia jerárquica, condiciones salariales y de jornada, mismos derechos a acceder a la formación y a las oportunidades de desarrollo profesional (de promoción y ascensos en la empresa, mismos derechos colectivos de participación y elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas de los trabajadores/trabajadoras, misma carga de trabajo, y exigencia en el nivel de productividad, mismos derechos de prevención de la Salud y Seguridad Social, mismas coberturas de las contingencias de enfermedad profesional y de accidente, etc.) A fin de hacer efectivos estos derechos frente a los organismos de la Seguridad Social y Mutuas, siempre que le sea requerida por la persona empleada o por sus representantes legales, la empresa emitirá certificación acreditativa del horario desempeñado en la situación de teletrabajo.

Por otro lado, la persona que teletrabaja mantiene la obligación de comunicar por el sistema habitual las incidencias de vacaciones o incapacidad laboral transitoria, o cualquier otra de la que deba tener conocimiento la Dirección de la Empresa según el sistema de incidencias. A futuro, la persona que teletrabaja se someterá a los sistemas de control de la prestación laboral que la empresa pueda poner en marcha, que le serán comunicados con antelación y claridad y que respetarán en todo caso su intimidad.

Además, la persona que teletrabaja deberá tener flexibilidad de cambio de los días/ tardes aquí señaladas por otro/as en la misma semana, si ello fuera necesario por necesidad de servicio, o por asistencia a cursos de formación u otros. Lo señalado anteriormente se entiende sin perjuicio de la obligación de la persona que teletrabaja de acudir a los locales del empleador o a aquellos otros centros de trabajo que el mismo mantenga abiertos y en los que su presencia sea requerida con la periodicidad que al efecto le sea exigida por el empleador, si ésta es necesaria para la adecuada prestación de sus servicios y coordinación y asignación de sus funciones y tareas, o para la evaluación de cumplimiento de tareas u objetivos por parte del empleador, en el modo en que se determine por el superior o por la Dirección de la Empresa.

Otras cláusulas adicionales relativas al régimen de teletrabajo.–Medios: para la prestación de su trabajo, el empleador pondrá a disposición de la persona que teletrabaja los siguientes medios materiales si no los hubiera puesto ya previamente: ordenador, telefonía, línea ADSL y el software necesario para el desarrollo de la actividad laboral. Tales medios podrán ser sustituidos en cualquier momento, o suprimidos total o parcialmente por decisión unilateral del empleador, cuando los mismos no resulten necesarios para la prestación del trabajo contratado a la persona que teletrabaja, y serán costeados por el empleador, viniendo obligada la persona que teletrabaja a conservarlos y custodiarlos con la debida diligencia, e impidiendo el acceso a programas utilizados por razones de su cargo, a personal ajeno a la plantilla del empleador. El empleador ha de prestar a la persona que teletrabaja el adecuado apoyo técnico para el correcto funcionamiento de los medios materiales facilitados por aquél.

Protección de datos y uso internet: en lo relativo a protección de datos, la persona que teletrabaja debe conocer y cumplir la normativa interna publicada en Intranet al respecto y se compromete a adoptar las medidas adecuadas para garantizar la protección de los datos de carácter personal a los que, con ocasión de su prestación laboral, tenga acceso por cuenta del empleador. Por otro lado, la persona que teletrabaja se compromete a no recoger ni difundir material ilícito mediante Internet a través de los medios materiales facilitados por el empleador para la prestación de su trabajo.

Seguimiento de la segunda fase de teletrabajo: La Dirección de la Empresa presentará a la parte social en la Mesa Técnica de Igualdad del Acuerdo Marco, un informe semestral de seguimiento de esta segunda fase.

18621 RESOLUCIÓN de 4 de noviembre de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el **Convenio colectivo de Servicios Securitas, S. A.**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Servicios Securitas, S.A. (código de Convenio n.º 9006932) que fue suscrito, con fecha 16 julio de 2008, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por los Comités de empresa y Delegados de Personal, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 4 de noviembre de 2008.—El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SERVICIOS
SECURITAS, S. A.**

PREÁMBULO

Este Convenio está concertado por la representación de la Empresa y la representación sindical de la misma, estando ambas legitimadas y constituidas de acuerdo con lo dispuesto en el título III del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO I

Extensión y eficacia

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio de Trabajo establece las normas básicas en las relaciones laborales entre Servicios Securitas, S.A. y sus trabajadores, cualquiera que sea su categoría laboral.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Las normas de este Convenio serán de aplicación en todos los centros de trabajo que la Empresa tiene en la actualidad y que pueda establecer en el futuro en todo el territorio español.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor el día de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial del Estado. No obstante, los efectos de este Convenio serán del día 1 de enero de 2008.

La vigencia de este Convenio es por el período del día 1 de enero de 2008 hasta el 31 de diciembre de 2010, prorrogándose tácitamente por períodos anuales, y de no mediar denuncia del mismo por cualquiera de las partes intervinientes.

Artículo 4. *Denuncia.*

Cualquiera de las partes podrá solicitar la revisión del Convenio, formulando la denuncia del mismo por escrito, ante la otra parte y ante la autoridad laboral con tres meses de antelación al vencimiento del plazo de vigencia o cualquiera de sus prórrogas.

CAPÍTULO II

Absorción y compensación

Artículo 5. *Absorción y compensación.*

Las condiciones económicas de toda índole pactadas en este Convenio forman un todo orgánico y sustituirán, compensarán y absorberán en cómputo anual y global a todas las existentes al 31 de diciembre de 2007, cualquiera que sea la naturaleza, origen o denominación de las mismas. Se respetarán las situaciones personales que con carácter global y en conjunto anual excedan de las condiciones pactadas en el presente Convenio, manteniéndose «ad personam».

Artículo 6. *Garantía personal.*

En caso de que existiera algún trabajador que tuviera reconocidas condiciones económicas que, consideradas en su conjunto anual, fueran más beneficiosas que las establecidas en este Convenio para los trabajadores de su misma categoría profesional, se le mantendrán y respetarán con carácter estrictamente personal, mientras permanezca en la misma categoría.

Artículo 7.

El presente Convenio constituye un conjunto indivisible y las partes que lo acuerdan quedan recíprocamente vinculadas a su totalidad, adquiriendo el compromiso de respetar y cumplir todo lo pactado en él.

CAPÍTULO III

Comisión Paritaria

Artículo 8.

Se constituye una Comisión Paritaria, la cual estará integrada por los miembros de la Empresa y los miembros de las Representaciones Sindicales firmantes de este Convenio, cuyas funciones serán las que a continuación se indican:

- 1) Interpretación de la totalidad de los artículos del Convenio colectivo.
- 2) Conciliación preceptiva en conflictos colectivos que supongan la interpretación de las normas del presente Convenio.
- 3) Seguimiento de la aplicación de lo pactado.

En ambos casos se planteará por escrito la cuestión objeto del litigio ante la Comisión de Interpretación, Conciliación y Arbitraje, la cual se reunirá necesariamente en el plazo de diez días naturales a partir de la fecha de recepción del escrito, debiendo emitir el informe en el mismo plazo de tiempo.

Se establece el carácter vinculante del pronunciamiento de la Comisión en el arbitraje de los problemas o cuestiones derivadas de la aplicación de este Convenio que le sean sometidas por acuerdo de ambas partes, siempre que el pronunciamiento se produzca por unanimidad de los miembros asistentes a la Comisión Paritaria.

La Comisión fija como sede de las reuniones el domicilio social de la Empresa, calle Barbadillo, 9, de Madrid. Cualquiera de los componentes de este Comisión podrá convocar dichas reuniones. La parte convocante estará obligada a comunicarlo a todos los componentes por escrito.

La Comisión Paritaria estará compuesta por dos miembros de la representación de la empresa y un miembro de cada sindicato firmante del convenio colectivo, sin perjuicio de la representatividad que le corresponda. Para que las reuniones sean válidas, previa convocatoria, se requiere que asista un miembro por la parte empresarial y el 50 % de la representatividad sindical.

Para la toma de acuerdos, por la parte sindical, se requiere la mayoría simple de la misma y la aceptación por la representación empresarial.

CAPÍTULO IV

Organización del trabajo en la empresa

Artículo 9. *Organización y modificación de las condiciones del trabajo.*

La organización del trabajo, de acuerdo con lo previsto en este Convenio corresponde a la Dirección de la Empresa, que la desarrollará dentro de los límites del ejercicio regular de sus facultades de organización, dirección y control de trabajo, y atendiendo a las necesidades técnico-económicas existentes en cada momento.

La movilidad funcional, como manifestación de ese poder de dirección, se ejercerá de acuerdo a las necesidades empresariales y a lo previsto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, respetando, en todo caso, los derechos económicos y profesionales de los trabajadores. A estos efectos los grupos profesionales serán los definidos en el artículo 15 de este Convenio.

CAPÍTULO V

SECCIÓN 1.ª CLASIFICACIÓN SEGÚN LA PERMANENCIA

Artículo 10.

En función de su permanencia, los contratos de trabajo podrán concertarse por tiempo indefinido, por duración determinada y por cualquier

categoría superior durante doce meses alternos, consolidará el salario de dicha categoría a partir de ese momento, sin que ello suponga necesariamente la creación de un puesto de trabajo de esa categoría.

Estas consolidaciones no son aplicables a los casos de sustitución por incapacidad temporal o licencia, en cuyos casos, la realización de trabajos de categoría superior cesará en el momento en que se reincorpore a su puesto de trabajo el sustituido.

El trabajador que realice por motivos de auténtica necesidad funciones de categoría inferior a la suya conservará el salario de su categoría profesional. Esta situación no podrá ser superior a tres meses de duración.

La Empresa evitarán reiterar que la realización de trabajos de inferior categoría recaigan en un mismo trabajador. Si el cambio de destino para el desempeño de trabajos de categoría inferior tuviera su origen en la petición del trabajador, se asignará a éste la retribución que corresponda al trabajo efectivamente realizado.

CAPÍTULO VI

Artículo 21. *Lugar de trabajo.*

Dadas las especiales circunstancias en que se realiza la prestación de los servicios, la movilidad del personal vendrá determinada por las facultades de organización de la Empresa, que procederá a la distribución de su personal entre sus diversos lugares de trabajo de la manera más racional y adecuada a los fines productivos dentro de una misma localidad. A estos efectos se entenderán por localidad tanto el municipio de que se trate, como las macro-concentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo, aunque administrativamente sean municipios distintos siempre que estén comunicados por medios de transporte públicos a intervalos no superiores a media hora, a la entrada y/o salida de los trabajadores. El personal de la Empresa que desempeñe tareas operativas, podrá ser cambiado de un centro de trabajo a otro, de acuerdo con las facultades expresadas, dentro de una misma localidad. Como principio general, la Empresa deberá utilizar, a ser posible, para cualquier lugar de trabajo a aquellos trabajadores que residan cerca de aquél. Los trabajos realizados dentro de la zona definida como Municipio o Localidad no darán lugar a dietas para ninguno de los trabajadores de la Empresa.

Artículo 22. *Destacamentos.*

Se entenderá por destacamento el cambio temporal de residencia de un trabajador a una población situada fuera de la localidad, para atender trabajos encomendados por la Empresa. El destacamento no podrá durar más de tres meses, procurándose escoger para el mismo el personal que resulte menos perjudicado, prefiriéndose en primer lugar, a los que hayan solicitado la realización del destacamento, si reúne la capacidad suficiente para desempeñar las tareas del mismo. El personal destacado tendrá derecho al percibo de los salarios, dietas y gastos de viaje que por su categoría le corresponda hasta su finalización o conversión en traslado por necesidades del servicio.

El acuerdo para la asignación al destacamento será entre el trabajador y la Empresa, y en caso de no haber acuerdo, será oída la representación de los trabajadores.

Artículo 23. *Desplazamientos.*

El personal que salga de su residencia por causa del servicio desplazándose fuera de su Municipio o Localidad, en el sentido que a tal palabra se le da en el artículo 21 del presente Convenio Colectivo tendrá derecho al percibo de dietas. En el caso de que no se desplace en vehículo de la Empresa, tendrá derecho a que se le abone, además, el importe del billete en medio de transporte idóneo.

Si el desplazamiento se realizase en vehículo particular del trabajador, se abonarán 0,22 € el kilómetro para 2008. Para los años 2009 y 2010, esta cantidad se incrementará en el IPC real resultante al 31 de diciembre de los años 2008 y 2009, respectivamente.

Artículo 24. *Importe de las dietas.*

El importe de las dietas será desde el 1 de enero de 2008 de:

7,88 € cuando el trabajador tenga que hacer una comida fuera de la localidad.

13,15 € cuando el trabajador tenga que hacer dos comidas fuera de su localidad.

26,31 € cuando el trabajador tenga que pernoctar fuera de su localidad y realizar dos comidas. Si el desplazamiento fuera superior a siete días, el importe de la dieta completa será de 24,12 € a partir del octavo día.

Para los años 2009 y 2010, esta cantidad se incrementará en el IPC real resultante al 31 de diciembre de los años 2008 y 2009, respectivamente.

Artículo 25. *Traslados.*

Los traslados del personal serán aquellos desplazamientos fuera de la localidad de origen que impliquen cambio de la residencia, y podrán estar determinados por alguna de las siguientes causas:

- Petición del trabajador o permuta.
- Mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador, por escrito.
- Por necesidades del servicio, previo informe de la representación de los trabajadores.

En los traslados a petición del trabajador y en los de permuta, no habrá lugar ni derecho a indemnización por los gastos que se originen por el cambio de residencia.

La fecha de petición del traslado o permuta se considerará prioritaria para acceder a la misma.

Los traslados realizados por mutuo acuerdo se regirán por los pactos que se hayan establecido por escrito.

En los traslados por necesidades del servicio, la Empresa habrá de demostrar la urgencia de las necesidades y tendrán en cuenta las circunstancias personales, familiares y sociales de los trabajadores. En caso de oposición al traslado por parte del trabajador, el traslado deberá autorizarlo la autoridad competente. El traslado por tal motivo, dará derecho al abono de gastos de viaje, traslado, así como los de los familiares que con él convivan, el transporte gratuito del mobiliario y enseres y a una indemnización equivalente a dos mensualidades de salario real.

El trabajador que haya sido trasladado por necesidades del servicio, no podrá ser trasladado de nuevo en un plazo de cinco años, salvo acuerdo mutuo por escrito.

El destacamento que supere en duración el período de tres meses, en la misma población, se considerará como traslado por necesidades del servicio.

CAPÍTULO VII

Artículo 26. *Jornada del trabajo.*

La jornada de trabajo durante la vigencia del presente Convenio, será de mil setecientos noventa y tres horas anuales de trabajo efectivo en cómputo mensual a razón de ciento sesenta y tres horas por mes para la vigencia del presente Convenio, pudiendo ser continuada o dividida sin que en este caso pueda serlo en más de dos períodos. Dadas las especiales características de la actividad de la Empresa, se podrán establecer horarios flexibles desde las 0 horas a las 24 horas del día, en atención a las necesidades del servicio. Así mismo, si un trabajador no pudiera realizar su jornada mensual, deberá compensar su defecto en los dos meses siguientes.

Entre la jornada terminada y la siguiente, deberá mediar un mínimo de doce horas.

La empresa informará a los representantes de los trabajadores, del correspondiente horario de trabajo, turnos y relevos y organización del trabajo para la mejor eficacia y rendimiento.

Los trabajadores podrán intercambiarse los turnos entre ellos (incluidos los que coincidan en festivos y/o fines de semana), previa comunicación a la empresa, con una antelación de veinticuatro horas.

Los trabajadores que realicen su jornada laboral en la noche del 24 al 25 de diciembre, así como la noche del 31 de diciembre al 1 de enero, percibirán una compensación económica de 46,86 €, o en su defecto, a opción del trabajador, de un día de descanso compensatorio. Para los años 2009 y 2010, esta cantidad se incrementará en el IPC real resultante al 31 de diciembre de los años 2008 y 2009, respectivamente.

Artículo 27. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en el art. 26 de este Convenio Colectivo, siendo los importes a abonar para el año 2008 los que se indiquen en el Anexo II, cualquiera que sea el momento en que se realice, dentro de las veinticuatro horas del día.

Artículo 28. *Vacaciones.*

1. Todos los trabajadores disfrutarán de unas vacaciones retribuidas, y tendrán una duración de treinta y un días naturales para todo el personal de la Empresa que lleve un año al servicio de la misma. El importe de las vacaciones será por el total de la tabla salarial del Anexo I y por los mismos conceptos, incluido el complemento de antigüedad.

2. En cada empresa se establecerá un turno rotativo de disfrute de las vacaciones. El período que constituye turno se determinará de acuerdo entre las empresas y el Comité de Empresa o Delegados de personal, debiéndose fijar el cuadro de vacaciones con antelación al inicio del período anual de vacaciones.

Expediente núm. : **PCB-389/2004**

En Barcelona, a las 10:00 horas del Martes, 19 de Octubre de 2004.

**ANTE EL TRIBUNAL LABORAL DE CATALUNYA, DELEGACION DE
Barcelona**, compuesto por :

Presidente : Joaquín Nebra Dobón.
Vocal : José Luis Arias Ramón.
Secretario : Gerard Villaverde Villanueva.

ha sido presentada solicitud de conciliación para conocer en este acto del expediente marginado, registrada en esta sede con fecha Jueves, 9 de Septiembre de 2004.

De una parte y que constan como citados, **COMPARECEN**

Nombre : Victor Domenech Huertas,
cargo y NIF : Apoderado NIF:39688706K
en virtud de : Poder
otorgados ante : Joan Carles Farrés Ustrell
en la plaza de : Barcelona, el 15/09/2004
nº protocolo : 2408

Nombre : Hasaji Watanabe,
cargo y NIF : Administrador NIF:x0950082k

Empresa : **NISSIN TRANSPORTES ESPAÑA, S.A.**
domiciliada en : C/ "Z" Sector "M", 23-27 Edifk. Comb. Zona Franca
del municipio : 08040-Barcelona (Barcelonès)

De otra parte que constan citados, **COMPARECEN**, y actúan en nombre de los trabajadores

Nombre : Miquel Matthews Claro,
en calidad de : Delegado de Personal NIF:52597589Q

Nombre : Miguel Sabalet López,

**EXPOSICIÓN DE LOS HECHOS QUE SON ORIGEN DEL CONFLICTO
SEGÚN ESCRITO INTRODUCTORIO PRESENTADO POR LA
REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES:**

La empresa pretende trasladar a parte de su personal a la población de La Granada del Penedès. Finalizado periodo de consultas con el delegado de personal, que sescribe, no existe acuerdo que recoja las condiciones del traslado.

ABIERTO EL ACTO,

La representación de los trabajadores manifiesta su posición en el sentido de ratificarse en las manifestaciones contenidas en el escrito introductorio.

Concedida la palabra a la representación empresarial se opone al contenido del escrito introductorio.

Realizado el **Acto de Conciliación** entre las representaciones antes mencionadas se da por finalizado con la siguiente propuesta:

ÚNICO.- A los efectos de compensar el traslado de centro de trabajo anunciado en su momento por la empresa a la legal representación de los trabajadores, ambas partes alcanzan el siguiente acuerdo que dará por resuelta cualquier controversia en materia de traslado.

A) Se reducirá en 1 hora diaria de trabajo efectivo la jornada habitual establecida en el Convenio Colectivo de Transporte de Mercancías y Logística de la Provincia de Barcelona

B) La empresa facilitará mensualmente una tarjeta de transportepúblico integrado de 4 zonas a cada uno de los trabajadores trasladados que la soliciten.

Aquellos trabajadores que vinieren percibiendo cualquier tipo de compensación por traslados anteriores, deberán optar expresamente antes de la fecha efectiva del día de su incorporación al nuevo centro de trabajo, entre seguir percibiendo las cantidades compensatorias hasta esa fecha percibidas, o bien, optar expresamente por las condiciones recogidas en los anteriores párrafos **A)** y **B)**

Relación definitiva de trabajadores afectados por el traslado

- Javier Blanco
- Rafael Valverde
- Eugenia Genis
- Mireia López
- Silvia Verdaguer
- Manuel González
- Salvador Gómez
- Juan M. Estévez
- Jesus Baratau
- Javier Valverde
- Yago Vila
- Yoshitaka Nagata
- Joaquín Vázquez

Como condición especial, para aquellos trabajadores afectados de la lista anterior, que en la actualidad no estuvieren percibiendo otro tipo de compensación por traslados anteriores y que expresamente opten por extinguir su contrato de trabajo con anterioridad al viernes 22 de octubre de 2004, la empresa abonará una indemnización neta equivalente a 45 días de salario por año de servicio; si dicha opción se realiza entre el día 23 de octubre y el viernes 29 de octubre de 2004, la empresa abonará una indemnización neta de 40 días por año.

Las presentes condiciones quedan sujetas a ratificación de la Asamblea de los trabajadores que se realizará en el día de hoy ; en caso de que la mencionada asamblea ratifique este acuerdo, la representación de los trabajadores se compromete a comunicarlo a este Tribunal via fax, a la mayor brevedad posible, en cuyo caso este procedimiento finalizará con el resultado de **ACUERDO**, si por el contrario la asamblea no ratifica las condiciones antes expuestas, dicho procedimiento de conciliación/mediación finalizará con el resultado de **SIN ACUERDO**. La comunicación en un sentido u otro deberá ser efectuada en un plazo máximo de 48 horas desde la firma de la presente acta.

En caso de finalizar con el resultado de acuerdo tendrá la misma eficacia que lo estipulado en Convenio Colectivo, poniendo fin al conflicto con la obligación de cumplir lo que en él se establece.

Leída el Acta, que encuentran conforme, la firman los interesados ante el

Tribunal Laboral de Catalunya, Delegación de Barcelona, y se entrega la correspondiente copia certificada, a las doce horas y treinta minutos del día de hoy.



Juzgado Social 24 Barcelona
Rda. de Sant Pere, 52, 4a. planta
Barcelona Barcelona



1/4

Martí Obiols Casanovas
Pg. Pere III 62 5ª
Manresa 08240 Barcelona

Autos nº 1.084/2008

SENTENCIA N°61/2009

En Barcelona, a 6 de febrero de 2009.

Visto por la Ilma. Sra. Dª María Pía Casajuana Palet, Magistrada-Juez del Juzgado de lo Social número 24 de Barcelona, en audiencia pública el juicio oral sobre conflicto colectivo, seguido a instancia de D. Jorge Domingo Cazorla Ávila, en su condición de Presidente del Comité de Empresa, frente a la empresa Grafopack S.A.; atendiendo a los siguientes

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO. En fecha 10-12-08 la parte actora arriba indicada presentó en el Juzgado Decano una demanda que fue repartida a este Juzgado y en la que, previa alegación de los hechos y fundamentos de derecho que estimó procedentes, terminó suplicando que se dictara una sentencia de conformidad con sus pretensiones.

SEGUNDO. En fecha 27-1-09 y previa citación a las partes en forma, se celebraron los actos de conciliación y juicio, con exposición de alegaciones, práctica de prueba y formulación de conclusiones conforme consta en el acta extendida al efecto.

TERCERO. En la tramitación de los presentes autos se han seguido las prescripciones legales, salvo el cumplimiento de plazos.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO. En 1975 la empresa Grafopack S.A. se trasladó de Igualada a Odena (polígono industrial "Las Gavarrerres") por lo que habilitó un servicio de transporte en autocar para el desplazamiento del personal desde su domicilio hasta el nuevo centro de trabajo.



SEGUNDO. La empresa permitió que los nuevos trabajadores que desde entonces vinieron incorporándose a la empresa pudieran utilizar también dicho servicio, hasta que de forma unilateral en fecha 10-11-08 acordó limitar su uso a los trabajadores que venían prestando servicios desde la fecha anterior a su traslado, negando el derecho a su disfrute a los que se habían incorporado con posterioridad (doc. 2 de la parte actora).

TERCERO. La empresa tiene 150 trabajadores. El número de trabajadores que actualmente prestan servicios desde fecha anterior al traslado es de nueve y de éstos utilizan el transporte únicamente cuatro o cinco. El número de trabajadores incorporados a la empresa con posterioridad y que también vienen utilizando el servicio de transporte es de 31. El polígono Las Gavarreres no dispone de ninguna línea de transporte público.

CUARTO. En fecha 2-12-08 se celebró el preceptivo acto de conciliación previa, con el resultado de intentado sin efecto.

FUNDAMENTOS JURIDICOS

PRIMERO. Los hechos declarados probados resultan de la valoración de la prueba practicada, analizada según la sana crítica; específicamente, de la documental aportada, del interrogatorio de la empresa y de la testifical practicada a instancias de ambas partes.

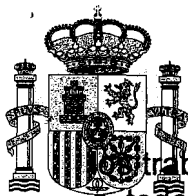
SEGUNDO. Con carácter previo la empresa alegó las excepciones de inadecuación de procedimiento y de caducidad de la acción.

En cuanto a la primera excepción, alega la empresa que la cuestión controvertida no afecta a un grupo homogéneo de trabajadores, por lo que no cabe instar la acción mediante la interposición de una demanda de conflicto colectivo.

El artículo 151.1 de la Ley de Procedimiento Laboral dispone que se tramitarán a través de proceso de conflicto colectivo "las demandas que afecten a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores y que versen sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal, convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia, o de una decisión o práctica de la empresa".

De ello se desprende que únicamente pueden considerarse propiamente como conflictos colectivos aquellos en que la cuestión controvertida afecta a un grupo genérico de trabajadores, entendiéndose por tal, no la suma de un número determinado e individualizado de trabajadores, sino de un conjunto estructurado en base a un elemento de homogeneidad común que lo caracteriza; y ello cuando la cuestión controvertida afecta a un interés general correspondiente al grupo en su conjunto.

En el presente caso la cuestión controvertida cumple dichos requisitos, puesto que el hecho de que la empresa haya acordado limitar el uso del transporte únicamente a



trabajadores que ostentan una antigüedad anterior a la fecha del traslado, afecta a todos los trabajadores que se incorporaron a la empresa con posterioridad al referido traslado, o que puedan incorporarse a ella en un futuro; es decir, a un grupo homogéneo y determinado caracterizado por ese elemento común. En consecuencia, procede desestimar la excepción alegada.

En cuanto a la caducidad de la acción, alega la empresa que la acción se ha ejercitado transcurrido en exceso el plazo de 20 días previsto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores. Dicho precepto viene referido a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo y la acción ejercitada en este caso es la de conflicto colectivo y no la de modificación sustancial de condiciones de trabajo, por lo que no cabe aplicar el referido plazo de caducidad. Procede por tanto, desestimar también dicha excepción.

TERCERO. En cuanto al fondo de la cuestión controvertida, alega la parte actora que la posibilidad de utilizar el transporte público por los trabajadores que se reincorporaron a la empresa con posterioridad a su traslado, constituye una condición más beneficiosa adquirida por ellos, que no puede ser suprimida unilateralmente por la empresa.

El artículo 3.c) del Estatuto de los Trabajadores dispone que "Los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral se regulan: c) Por la voluntad de las partes, manifestada en el contrato de trabajo, siendo su objeto lícito y sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos antes expresados".

En tal sentido, para que pueda calificarse como condición más beneficiosa la jurisprudencia exige dos requisitos (TS 14-4-05, RJ 2013): 1) Que se haya adquirido y disfrutado en virtud de su consolidación por obra de una voluntad inequívoca de concesión por parte de la empresa, es decir, que se haya incorporado al nexo contractual en virtud de un acto de voluntad constitutivo de una concesión o reconocimiento de un derecho; y 2) Que se acredite la concurrencia de una voluntad empresarial de atribuir a los trabajadores una ventaja o beneficio social que supere lo establecido en las fuentes legales o convencionales de regulación de la relación contractual del trabajo.

Tales mejoras o condiciones más beneficiosas implantadas por la voluntad unilateral del empresario no pueden ser suprimidas por una decisión unilateral de la empresa, salvo negociación o compensación, sin recurrir a la vía específica procedimental establecida para ello (TS 27-1-04, RJ 953; 24-9-04, RJ 7125; y 19-3-01, RJ 4104).

En el presente caso, se cumplen los requisitos expuestos para considerar que la decisión de permitir que los nuevos trabajadores que se incorporaban paulatinamente a la empresa pudieran utilizar el transporte, constituye una condición más beneficiosa adquirida por tales trabajadores, puesto que existió una voluntad inequívoca de concesión o reconocimiento de tal derecho, el cual ha permanecido vigente desde hace más de treinta años, estando por tanto plenamente instaurado en la actualidad.



En consecuencia, el referido derecho no puede ser suprimido unilateralmente por la empresa, por lo que al no haber seguido ésta el procedimiento correspondiente para su supresión, procederá estimar la demanda y condenar a la empresa a mantener el servicio colectivo de transporte en las mismas condiciones que regían hasta el día 10-11-08.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

FALLO

Estimando la demanda interpuesta por D. Jorge Cazarola Martínez Ávila, en su condición de Presidente del Comité de Empresa, frente a la empresa Grafopack S.A. debo condenar y condeno a dicha empresa a mantener el servicio colectivo de transporte en las mismas condiciones que regían hasta el día 10-11-08.

Notifíquese la presente resolución a las partes, haciéndoles saber que frente a la misma pueden interponer recurso de suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, debiendo anunciarlo ante este Juzgado en el plazo de cinco días desde la notificación de esta sentencia. Se advierte al recurrente que no sea trabajador o beneficiario del régimen público de Seguridad Social, o causahabiente suyo, o no tenga reconocido el beneficio de justicia gratuita, que deberá depositar la cantidad de 150,25 euros en la cuenta de depósitos y consignaciones abierta en Banesto Oficina Principal a nombre de este Juzgado, con el nº 0607/0000/65/0108408, acreditando mediante la presentación del justificante de ingreso en el período comprendido hasta la formalización del recurso así como, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, consignar en la cuenta de depósitos y consignaciones abierta en la misma entidad bancaria la cantidad objeto de condena.

Así por esta mi sentencia, de la que se llevará certificación a los autos, lo pronuncio, mando y firmo.

PUBLICACIÓN. Leída y publicada fue la anterior sentencia por la Magistrada que la suscribe, el día de su fecha y en audiencia pública. Doy fe.