

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

## CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

### DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

**CVE-2018-7672** *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del VI Convenio Colectivo de la empresa EvoBus Ibérica, S.A.U., centro de trabajo de Sámano, para el período 2018-2021.*

Código 39002520012000

Visto el texto del VI Convenio Colectivo de la empresa EvoBus Ibérica, S. A.U., centro de trabajo de Sámano, para el periodo comprendido 2018-2021, suscrito con fecha 11 de junio de 2018 por la Comisión Negociadora del mismo, integrada por las personas designadas por la empresa en su representación y el Comité de Empresa en representación de los trabajadores afectados; y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de los Acuerdos y Convenios Colectivos de Trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria, y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre Asunción de Funciones y Servicios Transferidos, así como en el Decreto 41/2018, de 10 de mayo, por el que se establece la Estructura Orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo y se modifican las Relaciones de Puestos de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo y del Instituto Cántabro de Estadística,

#### ACUERDA

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como proceder a su depósito.

2.- Disponer la publicación de la presente Resolución y del texto del convenio colectivo de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

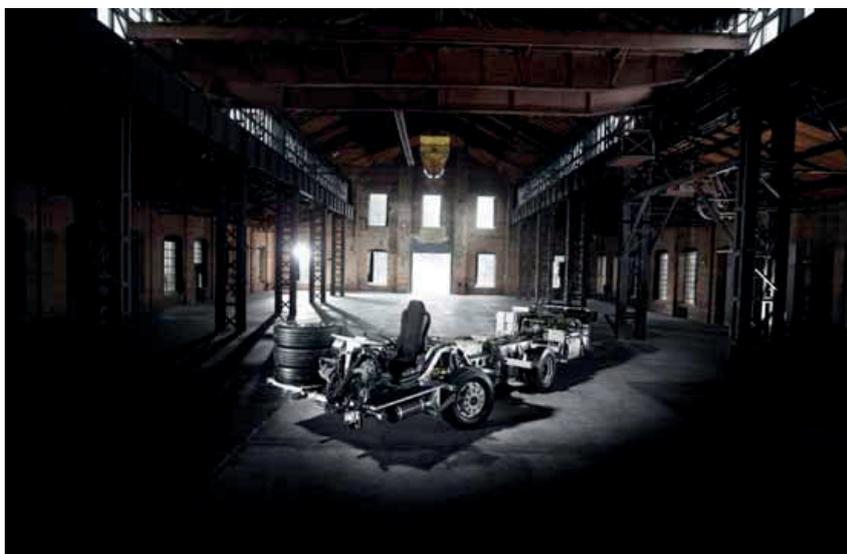
Santander, 1 de agosto de 2018.  
La directora general de Trabajo,  
Ana Belén Álvarez Fernández.

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

## **VI CONVENIO COLECTIVO (2018-2021)**

### **EvoBus Ibérica, S.A.U.**

#### **CENTRO DE TRABAJO DE SÁMANO**



*Todas las referencias a cargos, puestos o personas para los que en este convenio colectivo se utiliza la forma de masculino genérico, deben entenderse aplicables, indistintamente, a mujeres y hombres, sin ningún tipo de discriminación por razón de género.*

1

CVE-2018-7672

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

## ÍNDICE

**PREÁMBULO**

**CAPÍTULO I ÁMBITO DE APLICACIÓN**

**CAPÍTULO II VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD**

**CAPÍTULO III ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

**CAPÍTULO IV CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

**CAPÍTULO V RÉGIMEN RETRIBUTIVO**

**CAPÍTULO VI TIEMPO DE TRABAJO**

**CAPÍTULO VII BENEFICIOS SOCIALES Y JUBILACIÓN**

**CAPÍTULO VIII REGIMEN DISCIPLINARIO**

**CAPÍTULO IX HERRAMIENTAS INFORMÁTICAS Y**

**DE COMUNICACIONES 37**

**CAPÍTULO X DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES**

**CAPÍTULO XI SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**

**CAPÍTULO XII IGUALDAD Y DIVERSIDAD**

**DISPOSICIÓN ADICIONAL I**

**COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN Y  
VIGILANCIA DEL CONVENIO COLECTIVO Y  
DE ARBITRAJE DE CONFLICTOS**

**ANEXO I TABLAS SALARIALES 2018**

**ANEXO II ESTRUCTURA RETRIBUCIÓN VARIABLE 52**

**ANEXO III ACUERDO JUBILACIÓN PARCIAL 27.03.2013**

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

## PREÁMBULO

Reunidos en Sámano, Castro Urdiales (Cantabria), la Dirección de EvoBus Ibérica S.A.U. por un lado y por otro el Comité de Empresa, suscriben con fecha 11 de junio de 2018 el presente VI CONVENIO COLECTIVO, cuyo desarrollo se detalla a continuación.

## CAPÍTULO I. ÁMBITO DE APLICACIÓN

### ART. 1.- ÁMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio será de aplicación en el centro de trabajo de EvoBus Ibérica, S.A.U. en Sámano, Castro-Urdiales (Cantabria).

### ART. 2.- ÁMBITOS PERSONAL Y FUNCIONAL

El presente Convenio ordena las relaciones entre la Dirección de la Empresa y los trabajadores de EvoBus Ibérica, S.A.U. que desempeñen sus servicios en el centro de trabajo de Sámano, Castro-Urdiales (Cantabria).

Quedan expresamente excluidos:

- El Comité de Dirección, los Responsables de Área y Responsables Funcionales, así como cualquier otra persona que ocupe o pueda ocupar puestos que, por su especial responsabilidad, dedicación o confianza, puedan resultar iguales o análogos a los anteriormente enunciados. No obstante, este colectivo deberá cumplir el plazo de preaviso establecido en el Convenio Colectivo para comunicar sus bajas voluntarias.
- Comerciales
- El personal desplazado de otros centros o países

### ART. 3.- ÁMBITO TEMPORAL

La duración de este Convenio será de 4 años, y entrará en vigor al día siguiente a su firma, sin necesidad de esperar a su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma de Cantabria (B.O.C.), manteniendo su vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2021. Los efectos económicos del presente Convenio se retrotraerán al 1 de enero de 2018.

Este acuerdo colectivo se entenderá tácitamente prorrogado en sus cláusulas normativas y obligacionales por periodos anuales de no mediar denuncia expresa por cualquiera de las partes, con un mes de antelación sobre la fecha de su vencimiento inicial o de cualquiera de sus prórrogas, o por falta de acuerdo en la negociación de un nuevo Convenio Colectivo. A estos efectos, si ambas partes están de acuerdo, será posible la denuncia únicamente del capítulo retributivo, quedando el resto de las cláusulas en vigor.

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

La denuncia se realizará mediante escrito a la otra parte con copia a la Autoridad laboral competente.

#### **ART. 4.- ACUERDOS COMPLEMENTARIOS AL CONVENIO**

Si durante la vigencia de este Convenio ambas partes llegasen a futuros acuerdos sobre las cuestiones pactadas u otras nuevas, podría negociarse su incorporación como anexos al mismo, sin que para ello sea necesaria la denuncia del Convenio. De estas modificaciones se dará cuenta a la Autoridad laboral competente.

#### **ART. 5.- DERECHO SUPLETORIO**

En todo lo no previsto en este Convenio, será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones reglamentarias que resulten aplicables.

Ambas partes declaran que las condiciones recogidas en este Convenio, valoradas en su conjunto, mejoran el Convenio Sectorial de la Siderometalúrgica de Cantabria y cualesquiera otras condiciones que actualmente pudieran estar vigentes.

#### **ART. 6.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN**

Las retribuciones y condiciones contenidas en el presente Convenio Colectivo, valoradas en su conjunto y cómputo anual, podrán compensar, hasta donde alcancen, las retribuciones y mejoras que sobre los mínimos viniera en la actualidad satisfaciendo la empresa, cualquiera que sea el motivo, denominación, forma o naturaleza de dichas retribuciones y mejoras, valoradas también en su conjunto y cómputo anual.

### **CAPÍTULO II. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD**

#### **ART. 7.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD**

El presente Convenio constituye un todo orgánico e indivisible cuyas condiciones deben ser valoradas en su conjunto, sin que quepa su interpretación aislada.

En el supuesto de que, en virtud de resolución dictada al efecto por órgano competente o por disposición legal, se modificase o anulase en todo o en parte alguna o algunas de sus cláusulas, la Comisión Negociadora legitimada deberá reunirse en el plazo máximo de 2 meses para considerar si tal modificación obliga a revisar el Convenio en su conjunto con el fin de mantener el equilibrio de lo pactado.

### **CAPÍTULO III. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

#### **ART. 8.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

La organización del trabajo en la Empresa es facultad de la Dirección, que deberá ejercitarla de acuerdo con las disposiciones legales vigentes y sometidas a sus límites.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo anterior, los representantes de los trabajadores tendrán las funciones de orientación, propuestas, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente y de acuerdo con lo establecido en el Convenio y en el desarrollo del mismo.

#### **ART. 9.- SISTEMA ORGANIZATIVO**

En aplicación de lo dispuesto en el artículo anterior, la Dirección, con el fin de elaborar un sistema equitativo, tanto desde el punto de vista de salvaguarda de los derechos de los trabajadores, cuanto de sus contraprestaciones a la Empresa, realizará, cuando las necesidades organizativas y/ o productivas así lo requieran, las siguientes acciones:

- Establecimiento o actualización de un sistema de racionalización del trabajo, que comprende:
  - Simplificación y mejora de métodos y procesos industriales y administrativos.
  - Análisis y seguimiento del cumplimiento de los objetivos fijados.
  - Actualización y adaptación del sistema de retribución variable.
- Análisis, valoración y clasificación de cada puesto o grupo de puestos.
- De acuerdo con las necesidades organizativas y productivas de la Empresa, adaptación de los trabajadores a los respectivos puestos de trabajo. Se procurará conseguir la mejor adecuación entre aptitudes y puestos.

### **CAPÍTULO IV CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

#### **ART. 10 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

##### **A.- CRITERIOS GENERALES**

Los trabajadores se clasificarán en Grupos Profesionales, en los que se agruparán unitariamente atendiendo, entre otros factores, a la complejidad de las tareas que se desarrollan, autonomía, responsabilidad y decisión, estandarización o no de los

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

trabajos que se realizan, titulación académica, y/o experiencias profesionales requeridas para ejercer la prestación laboral y al contenido general de la misma, según se establece en los artículos 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores a los que les es de aplicación el presente Convenio Colectivo se integrarán en uno de los Grupos Profesionales que se definen en la letra B del presente artículo.

Todos los puestos de trabajo adscritos a cada grupo se consideran equivalentes entre sí.

Dentro de cada Grupo se establecerán niveles económicos.

## B.- DEFINICIÓN DE LOS GRUPOS

**Grupo A:** Quedarán adscritos a este grupo las posiciones no cualificadas cuyo contenido es muy operativo, basados en tareas sencillas y repetitivas, que trabajan bajo estrecha supervisión y con instrucciones detalladas.

Los trabajadores que accedan a este grupo lo harán en el nivel denominado Básico de Grupo, excepto en los casos en que no acrediten una experiencia previa en automoción o en el puesto superior a un año, en cuyo caso lo harán con carácter previo en el Nivel Formación. Permanecerán en el Nivel Formación un máximo de 4 meses y, en el caso del Nivel Básico de Grupo, un máximo de 6 meses para su adaptación a los sistemas y métodos de la Empresa. La permanencia en los Niveles Formación y Básico tendrá una duración acumulada máxima de 10 meses.

No obstante, la dirección de la Empresa podrá contratar por niveles diferentes del de entrada en función de los conocimientos, formación y experiencia del trabajador de que se trate.

A efectos meramente enunciativos se incluirán en este grupo los siguientes puestos de trabajo y cualquier otro que exista o en el futuro pueda existir con características similares:

- Auxiliar
- Manipulador

**Grupo B:** Quedarán adscritos a este grupo las posiciones cualificadas, que han adquirido su experiencia en el puesto de trabajo, pudiendo tener formación reglada. Suelen realizar actividades estandarizadas de carácter operativo y requieren de supervisión más permanente.

Los trabajadores que accedan a este grupo lo harán en el nivel denominado Básico de Grupo, excepto en los casos en que no acrediten una experiencia previa en automoción o en el puesto superior a un año, en cuyo caso lo harán con carácter previo en el Nivel Formación. Permanecerán en el Nivel Formación un máximo de 4 meses y, en el caso del Nivel Básico de Grupo, un máximo de 8 meses para su

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

adaptación a los sistemas y métodos de la Empresa. La permanencia en los Niveles Formación y Básico tendrá una duración acumulada máxima de 12 meses.

No obstante, la dirección de la Empresa podrá contratar por niveles diferentes del de entrada en función de los conocimientos, formación y experiencia del trabajador de que se trate.

A efectos meramente enunciativos se incluirán en este grupo los siguientes puestos de trabajo y cualquier otro que exista o en el futuro pueda existir con características similares:

- Administrativo
- Embalador
- Almacenero
- Profesionales de oficio
- Verificador de Calidad y control de materiales

**Grupo C:** Quedarán adscritas a este grupo a aquellas posiciones que desarrollan funciones complejas y especializadas técnicamente. Goza de autonomía en su ámbito de competencia profesional, “expertise” aunque puede requerir de supervisión en función del nivel de desarrollo profesional del ocupante. Los requerimientos técnicos exigibles en su ámbito de actividad son altos.

Los trabajadores que accedan a este grupo lo harán en el nivel denominado Básico de Grupo, excepto los casos que no acrediten un nivel de experiencia previa en automoción y en el puesto suficiente, en cuyo caso lo harán con carácter previo en el Nivel de Formación. Permanecerán en el Nivel Formación un máximo de 5 meses y, en el caso del Nivel Básico de Grupo, un máximo de 12 meses para su adaptación a los sistemas y métodos de la Empresa. La permanencia en los Niveles Formación y Básico tendrá una duración acumulada máxima de 15 meses.

No obstante, la Dirección de la Empresa podrá contratar por niveles diferentes del de entrada en función de los conocimientos, formación y experiencias del trabajador de que se trate.

A efectos meramente enunciativos se incluirán en este grupo los siguientes puestos de trabajo y cualquier otro que exista o en el futuro pueda existir con características similares:

- Administrador de Sistemas
- Técnico Contable
- Secretaría de Dirección
- Técnico de Control de Producción
- Técnico de Mantenimiento Pañol
- Técnico de BOS/KAIZEN
- Técnico de Ingeniería
- Técnico de Disposición
- Técnico de Almacén
- Técnico de CKD

CVE-2018-7672

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

- Técnico Oficina Técnica
- Técnico de Entrega de chasis
- Técnico Control AZ
- Técnico de Calidad
- Técnico de RR HH
- Técnico gestión de recambios/garantías/ taller
- Otros técnicos

**Grupo D:** Quedarán adscritas a este grupo aquellas posiciones que desarrollan funciones de contenido muy diverso, de gran complejidad, y especializadas, que requieren de gran responsabilidad, capacidad de decisión y autonomía en su ejecución. Son puestos cuyo desempeño tiene especial relevancia sobre el desarrollo del negocio. Es aconsejable una titulación universitaria de grado superior o medio, complementada con experiencia adquirida en el puesto de trabajo o en puestos similares.

Los trabajadores que accedan a este grupo lo harán en el nivel denominado Básico de Grupo, excepto los casos que no acrediten un nivel de experiencia previa en automoción o en el puesto suficiente, en cuyo caso lo harán con carácter previo en el Nivel de Formación. Permanecerán en el Nivel Formación un máximo de 8 meses y, en el caso del Nivel Básico de Grupo, un máximo de 12 meses para su adaptación a los sistemas y métodos de la Empresa. La permanencia en los Niveles Formación y Básico tendrá una duración acumulada máxima de 20 meses.

No obstante, la Dirección de la Empresa podrá contratar por niveles diferentes del de entrada en función de los conocimientos, formación y experiencias del trabajador de que se trate.

A efectos meramente enunciativos se incluirán en este grupo los siguientes puestos de trabajo y cualquier otro que exista o en el futuro pueda existir con características similares:

- Analista Balance
- Comprador cualificado
- Contable de Balance
- Técnico Cualificado de AZ
- Técnico Cualificado de Modificaciones
- Técnico cualificado de Control de Producción
- Técnico cualificado de Preparación de Trabajo
- Técnico cualificado de Ingeniería
- Técnico cualificado de Logística
- Técnico de I+D
- Técnico cualificado de Calidad
- Técnico cualificado de HO y MA
- Técnico cualificado de Controlling
- Técnico cualificado de RR.HH
- Técnico cualificado postventa
- Otros técnicos cualificados

### C.- NIVELES RETRIBUTIVOS DE LOS GRUPOS PROFESIONALES

Las retribuciones de referencia para el año 2018 son las que se especifican en el Anexo I.

### D.- PROMOCIÓN PROFESIONAL Y PROGRESIÓN ECONÓMICA

**Promoción Profesional:** La promoción profesional será consecuencia de la asunción permanente, por decisión de la Dirección de la Empresa comunicada formalmente al trabajador, de funciones y responsabilidades de ámbito superior que deban ser encuadradas en un Grupo superior al que pertenezca el trabajador.

En el supuesto de existir una vacante en un puesto fijo de estructura, antes de ofrecerla en el mercado, se realizará una convocatoria interna para que, aquellos trabajadores fijos que lo deseen y reúnan los requisitos/perfil que se soliciten para el puesto, puedan optar a ella con carácter preferente a la contratación externa en igualdad de condiciones entre los candidatos.

La promoción se realizará por libre designación de la Empresa, debiendo informar de las promociones al Comité de Empresa.

**Progresión económica:** La progresión económica vendrá determinada por la mejora económica en el mismo grupo profesional.

Dicha facultad pertenecerá a la potestad y criterio organizativo de la Empresa, quién deberá informar al Comité de Empresa de las progresiones que se realicen cada año.

Queda expresamente excluido de los sistemas de promoción profesional y progresión económica el nombramiento y el desempeño de las funciones de Coordinador de Grupo, por su naturaleza específica.

Se invertirá un 0,3% de la masa salarial cada uno de los años de vigencia del convenio.

### ART. 11.- MOVILIDAD Y POLIVALENCIA FUNCIONAL

Con carácter general, los trabajadores deberán cumplir las instrucciones del empresario o persona en quien delegue en el ejercicio habitual de sus funciones organizativas y directivas.

Dentro de cada Grupo Profesional podrá producirse movilidad y polivalencia funcional de los trabajadores, con el único límite de la idoneidad y aptitud necesaria para el desempeño de las tareas encomendadas al trabajador en cada puesto de trabajo.

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

La polivalencia será un criterio a valorar por la dirección de la Empresa en la progresión económica de los trabajadores.

A los trabajadores asignados por movilidad funcional a un grupo profesional inferior se les respetará la retribución que venían percibiendo. Esta movilidad tendrá carácter transitorio y se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional. La empresa procurará acoplarle en el menor plazo posible a un puesto que coincida con el que ocupaba con anterioridad, o que difiera de él lo menos posible, organizando si fuese necesario acciones formativas que permitan la adaptación al nuevo puesto.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del Grupo Profesional por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar su promoción profesional.

#### **ART. 12.- DIMISIÓN DEL TRABAJADOR**

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo con un plazo de preaviso de:

- Grupo A y B: 15 días laborables
- Grupo C y D: 25 días laborables
- Resto personal: 35 días laborables

En caso de incumplimiento del preaviso establecido, la Empresa podrá descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al preaviso incumplido y, adicionalmente, podrá reclamar los daños y perjuicios que dicho incumplimiento pudiera haberle producido.

Habiendo avisado con la referida antelación, la Empresa vendrá obligada a liquidar todos los conceptos retributivos en la nómina del mes en que la dimisión sea efectiva

El incumplimiento de esta obligación imputable a la empresa llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de un salario diario por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de la duración del propio plazo de preaviso. No se dará tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho, si el trabajador incumplió la de avisar con la antelación debida.

Cuando al cese del contrato, siendo la liquidación errónea, necesite el trabajador ejercer acciones judiciales para su rectificación, de las que derive una sentencia condenatoria para el empresario de importe idéntico al reclamado, la empresa abonará al trabajador el interés legal del dinero más dos puntos sobre el importe de la condena.

CVE-2018-7672

## CAPÍTULO V. RÉGIMEN RETRIBUTIVO

### ART. 13.- SALARIO BASE

13.1.- El **Salario Base** estará compuesto por el Salario Base Grupo y por el Complemento Nivel.

13.2.- **Salario Base Grupo:** El Salario Base Grupo será el establecido para cada trabajador en función de su Grupo Profesional.

13.3.- **Complemento Nivel:** Será el correspondiente al nivel en el que se encuentre el trabajador dentro de su Grupo Profesional.

Los salarios de referencia para el año 2018 se reseñan en la tabla salarial que figuran en el Anexo I y están incluidas tres gratificaciones extraordinarias. El salario se prorrateará en doce mensualidades iguales, que se percibirá a mes vencido

### ART. 14.- INCREMENTO SALARIAL Y REVISIÓN SALARIAL

Ambas partes acuerdan los siguientes incrementos salariales para la vigencia del Convenio:

#### Art. 14.1.- Incremento Salarial

Se acuerda para los 4 años de vigencia del convenio un incremento en tablas del 2,2% respecto al Salario Base grupo y Complemento nivel del año anterior.

El incremento salarial 2018 se aplicará con efectos retroactivos desde 1 enero 2018 y, el resto de los ejercicios, a partir de 1 de enero de cada año.

#### Art. 14.2.- Revisión Salarial

Si una vez conocido el IPC real a 31 de diciembre del año anterior, en enero del año siguiente, procede revisar las tablas, complemento de estructura, complemento de coordinador, plus de disponibilidad y guardias (2018 y 2019 por superar el 2,2% y 2020 y 2021 el 2,7%), se efectuará una revisión al alza en el exceso aplicable a partir de enero del año en curso.

### ART. 15.- COMPLEMENTOS SALARIALES

**15.1.- Complemento de Coordinador de Grupo:** El trabajador que, según el “Cuaderno de Grupo de Trabajo”, sea designado como coordinador de su grupo de trabajo recibirá un complemento de puesto de 2062 EUR brutos anuales en el año 2018 o la parte proporcional al tiempo asignado a la función.

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

Para los años 2019, 2020 y 2021 este complemento se incrementará cada año de convenio en la misma proporción que el incremento salarial pactado en el artículo 14.

Dicho complemento compensará las funciones de supervisión y coordinación.

Este complemento se percibirá desde el día siguiente a la elección del trabajador, y dejará de percibirse el último día en que desempeñe sus funciones, por cualquiera de las causas previstas en el citado “Cuaderno de Grupo de Trabajo”.

No se percibirá este complemento en situación de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, cuando la Empresa lo abone a otro trabajador en el mismo grupo de trabajo en sustitución del que está en situación de baja.

**15.2.-** El complemento Fijo, que surgió de la transformación del plus de distancia que habían venido percibiendo los trabajadores incorporados a la empresa con anterioridad a la entrada en vigor del I Convenio Colectivo de EvoBus Ibérica, S.A.U. quedó transformado en un complemento “ad- personam” no compensable, no absorbible y no revalorizable en el I Convenio Colectivo de EvoBus Ibérica para aquellos trabajadores que lo venían percibiendo, identificándose en el recibo de salarios como Complemento Fijo.

**15.3.- Complemento de Estructura:** aquellos trabajadores que una vez ubicados en su nuevo grupo y nivel vengán percibiendo en concepto de salario base grupo y complemento nivel una cuantía superior a la que le corresponda de conformidad con la nueva estructura profesional implantada en el periodo 2007-2010, se creará por la diferencia entre salario fijo real y salario base grupo y complemento nivel un nuevo complemento “complemento de estructura” [ (SB grupo y CN 2006) – (SB grupo y CN 2007) = complemento de estructura] que será considerado a todos los efectos como partida salarial. Este complemento será revalorizable con el 2,2% en 2018. Para los años 2019, 2020 y 2021 este complemento se incrementará cada año de convenio en la misma proporción que el incremento salarial pactado en el artículo 14.

No obstante, este complemento podrá ser compensado y absorbido con otras mejoras (ej.: pasar a fuera convenio, optar el colaborador a puestos de trabajo en otras plantas del grupo, etc) que puedan existir en el futuro y en los supuestos de progresión y/o promoción.

**15.4.- Plus de Disponibilidad:** Este plus compensará la distribución irregular de la jornada, la disponibilidad, la flexibilidad horaria, etc de los trabajadores de acuerdo con los artículos 21 y 22 de este Convenio.

En el año 2018 asciende a 781 Euros brutos. Para los años 2019, 2020 y 2021 este complemento se incrementará en la misma proporción que el incremento salarial pactado en el artículo 14.

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

#### **ART. 16.- HORAS EXTRAORDINARIAS**

**16.1.-** La realización de horas extraordinarias estará sujeta a los límites legales establecidos. Con carácter general, la política de horas extraordinarias será restrictiva.

**16.2.-** Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de 48 a la semana y las que resulten en aplicación del artículo 22 del presente Convenio, dejando a salvo lo previsto en el Capítulo VI, relativo a Tiempo de Trabajo.

**16.3.-** Las horas trabajadas consideradas como extraordinarias serán compensadas o retribuidas a elección del trabajador de la manera que se expresa a continuación en los puntos 4 y 5 de este artículo.

**16.4.-** Las horas extraordinarias se abonarán con el recargo del 75% sobre el valor de la hora ordinaria, calculado de la siguiente manera:

$(\text{Salario Base} + \text{Complemento de Estructura}) * 1,75 / \text{Número de horas jornada anual efectiva}$

Siendo Salario Base anual el correspondiente al Grupo y Nivel profesional de cada trabajador.

**16.5.-** En el caso de ser compensadas con tiempo de descanso, la equivalencia será de 1,75 horas de descanso por hora extraordinaria trabajada.

**16.6.-** La Dirección de la Empresa informará mensualmente a los representantes de los trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas.

#### **ART. 17.- SISTEMA DE RETRIBUCIÓN VARIABLE**

Con el objetivo de recompensar la mejora de la productividad y la eficiencia, se establece un sistema de retribución variable aplicable a todos los trabajadores sujetos al ámbito personal de este Convenio, de acuerdo con el sistema de objetivos establecido internamente.

La cantidad a percibir por el sistema de retribución variable consistirá para los años 2018 y 2019 en un 10%, para el año 2020 un 10,5% y para el año 2021 un 11% del Salario Base de Grupo y Complemento Nivel de cada trabajador para un cumplimiento del 100% de los objetivos.

Para el personal que presta sus servicios en las áreas de apoyo el periodo de cómputo para valorar el cumplimiento de objetivos será el siguiente:

- a) Mensual respecto a los objetivos de productividad Sámano y Fallos de calidad al ser objetivos globales de la empresa (20%).

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

- b) Anual respecto a los objetivos individuales y/o grupales (80%). No obstante el devengo anual de estos objetivos específicos, la empresa anticipará el 70% de este 80% de la retribución variable, como pago a cuenta prorrateándolo de manera mensual. En enero del año siguiente, se verificará el grado real de cumplimiento, abonándose, en su caso, el restante 30% del 80%.

Para las áreas directamente ligadas a producción el periodo de cómputo para valorar el cumplimiento de objetivos y el cálculo del devengo que corresponda a cada trabajador será el mes natural, realizándose el pago de las cantidades correspondientes en la nómina del mes siguiente al del devengo.

La retribución variable queda repartida, para cada uno de los colectivos, en los objetivos y con los porcentajes detallados en el Anexo II.

En el mes de diciembre de cada año, la dirección presentará al comité de empresa los objetivos de Sámano fijados desde la gerencia en Alemania así, como si los hubiera, cambios en los formatos de auditorías para revisión conjunta y aprobación, previa su aplicación en el año siguiente.

El objetivo Productividad Sámano viene calculado de acuerdo al nuevo sistema denominado MLSK Light. Aquellos trabajos que no forman parte del plan de trabajo asignado al grupo se gestionarán como cesiones al grupo Takt keeper mientras realiza dicha tarea, a los efectos del cálculo de cumplimiento de este objetivo por cada grupo.

Se habilita la opción de regularizar el objetivo productividad del grupo a partir del mes en que se haya logrado el objetivo. Para la MOD se tendrá en cuenta el cumplimiento promedio conseguido por el grupo. Para la MOI y la MOE se tendrá en cuenta el cumplimiento promedio conseguido Sámano.

En aquellos supuestos en que, por no ser achacable al grupo se pague el cien por cien (100%) de la productividad aun no habiéndose logrado el objetivo, se establece lo siguiente:

- La información en el sistema (MLSK light) recogerá los datos reales tal cual se ha producido.
- Adicionalmente se recogerá en herramienta aparte el cumplimiento de cada grupo, una vez considerando el porcentaje afectivamente pagado, y será éste el que se tenga en cuenta para la regularización, si ésta procediera.

En lo que respecta a las incidencias que se puedan ocasionar en el devenir del proceso se acuerdan las siguientes vías de gestión:

- Cuando un grupo de trabajo tenga una discrepancia, podrán presentar una petición de revisión utilizando para ello cualquiera de las vías de comunicación regular en vigor en cada momento (Ej. Acta reunión de grupo, formato alarma calidad, reunión seguimiento mensual comité – dirección, etc.).
- Cuando existan temas realmente justificados que afecten a la productividad del grupo, éste podrá documentarlo en el formato “hoja de incidencias”, sin

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

perjuicio no sean procesadas en el sistema para que, si posteriormente fuera necesario, el grupo/comité de empresa, tenga acceso a dicha información.

- En todo caso, se podrá plantear a la comisión de seguimiento mensual dudas o discrepancias para su discusión y resolución.

La Comisión de Seguimiento del Convenio seguirá analizando y resolviendo las cuestiones relacionadas con la aplicación del mismo y que estará integrada por ocho representantes, cuatro por parte de los trabajadores y cuatro designados por la Empresa.

#### **ART. 18.- BONO POR RESULTADOS DE GRUPO**

Vinculada con los resultados del Grupo EvoBus en Europa, los trabajadores podrán percibir una paga anual de beneficios de grupo, en función de los resultados anuales del mismo en el ejercicio anterior.

Tanto la cuantía como la fecha de pago serán determinados por la directiva en Alemania. La paga que se pudiera devengar durante la vigencia del Convenio será percibida por las personas que hayan prestado sus servicios durante el año de su devengo y en proporción al tiempo en que se haya estado contratado por la Empresa durante dicho año.

#### **ART. 19.- DESPLAZAMIENTOS Y VIAJES EN COMISIÓN DE SERVICIOS**

Las personas que realicen desplazamientos y viajes por cuenta de EvoBus Ibérica, S.A.U. tendrán derecho a unas prestaciones según la normativa interna de Empresa aplicable en cada momento.

#### **ART. 20.- KILOMETRAJE**

Cuando un trabajador en comisión de servicio utilice, de forma excepcional, su vehículo propio, percibirá, según la normativa de la Empresa, una cantidad por kilómetro recorrido.

### **CAPÍTULO VI TIEMPO DE TRABAJO**

#### **ART. 21.- TIEMPO DE TRABAJO**

##### **21.1.- Jornada anual**

Para toda la vigencia del presente Convenio Colectivo, se establece una jornada en cómputo anual de 1.752 horas.

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

Tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo y, en consecuencia, se consideran incluidos dentro del cómputo de la jornada anual establecida, los 15 minutos diarios de descanso para bocadillo.

**21.2.-** La empresa elaborará a finales del año anterior un calendario laboral que incluya las fiestas de ámbito nacional, regional, local y los días inhábiles.

En aquellas áreas que, por su trabajo, procesos, plazos no puedan disfrutar los días inhábiles definidos en el calendario (contabilidad, controlling, recursos humanos, posventa, IT) se planificará de acuerdo con el mando, el disfrute de dichos días durante el año, tanto antes del día inhábil (disfrute anticipado) como después y, en todo caso, hasta el 31 de diciembre del año.

### **21.3.- Distribución irregular de la jornada**

Como regla general, la jornada será continuada de 8 horas diarias de lunes a viernes, siendo el horario básico para la jornada continuada de 7 a 15 horas.

En determinadas áreas o servicios podrán señalarse jornadas y horarios diferentes.

En aquellos departamentos o áreas de la empresa en los que organizativamente resulte conveniente, la Dirección podrá establecer un tiempo de presencia diaria obligada, que en ningún caso será inferior a seis horas. El resto de las horas hasta el cumplimiento de la jornada anual ordinaria serán prestadas en el tiempo que de común acuerdo determinen colaborador y su superior.

Sin perjuicio de lo anterior, el personal que presta durante el año, con carácter general sus servicios en jornada partida podrá disfrutar de jornada continuada durante el periodo comprendido entre el 1 de Julio y el 15 de Septiembre sobre la base de una jornada diaria de 8 horas. El horario a realizar por estos departamentos durante la jornada continuada será determinado en cada caso por el responsable de Área dependiendo de las necesidades existentes en cada momento y en cada año de vigencia del Convenio.

El tiempo de trabajo efectivo en cómputo anual podrá ser distribuido de forma irregular a lo largo de dicho periodo de acuerdo con las siguientes estipulaciones:

La distribución irregular de la jornada podrá realizarse entre 6 y 9 horas diarias continuadas de lunes a viernes, de manera homogénea o diversa entre áreas, servicios o grupos de trabajo.

Se notificará por escrito a la Comisión de Seguimiento del convenio y se publicará en los tablones de anuncios con una antelación mínima de 7 días naturales, la distribución irregular de la jornada distinta a la general de cada área o servicio, a las que se refieren los dos primeros párrafos de este punto.

## ART. 22.- BOLSA DE HORAS

Con el fin de hacer frente a las necesidades organizativas y de producción y a las incidencias relevantes del mercado y de los proveedores y con independencia del régimen de distribución irregular de la jornada establecido en el artículo 21.3, se establece una bolsa de horas realizables a solicitud de la Dirección de 150 horas anuales en más o en menos al 31 de Diciembre, tomadas con respecto a la jornada anual fijada para cada año de vigencia del Convenio, con el siguiente régimen de aplicación:

### A.- Bolsa de horas del Personal de Producción y Áreas directamente relacionadas.

Para el personal de producción y áreas directamente relacionadas con ésta, la flexibilidad derivada de la bolsa de horas se realizará preferentemente los sábados, mediante la aplicación de los siguientes criterios:

- Con carácter general, se realizarán un máximo de 5 horas flexibles, en jornada de 7 a 12 horas, pudiendo realizarse un máximo de 2 sábados de flexibilidad de manera consecutiva.
- No obstante, podrán realizarse un máximo de 6 sábados al año (computándose el año natural) de un máximo de 8 horas flexibles, en jornada de 7 a 15 horas, sin que se realice flexibilidad en el sábado anterior o posterior.

También podrá hacerse flexibilidad voluntaria en jornada de tarde con un máximo de 8 horas semanales. En este último caso, las horas realizadas en jornada de tarde serán ordinarias flexibles, quedando siempre a salvo el descanso mínimo de doce horas entre jornadas.

El preaviso para la flexibilidad se hará mediante listas nominales en los tabloneros de anuncios el Jueves anterior, si se trata de flexibilidad el Sábado, y procurando comunicación verbal el día inmediatamente anterior, si se tratara de flexibilidad de lunes a viernes en jornada de tarde.

Adicionalmente, se organizará un sistema de guardias semanales de disponibilidad con el fin de hacer frente a las incidencias que puedan surgir en el proceso productivo. La cobertura de dichas guardias tendrá carácter voluntario y rotativo, siempre que esté el servicio cubierto suficientemente; en caso contrario la cobertura de las guardias por las tardes tendrá carácter obligatorio y rotativo.

A los efectos de determinar la cobertura de las guardias semanales necesarias, se establece el siguiente baremo: 1 persona por grupo de trabajo a la semana.

Al final de cada año natural la Empresa determinará las áreas/grupos de trabajo del Personal de Producción y Áreas directamente ligadas a la producción que deberán realizar este sistema de guardias durante el año natural. Se elaborará, durante el

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

mes de diciembre, un calendario anual de guardias de manera que se conozcan los días que se va a estar de guardia todo el año, para facilitar la planificación de la vida privada. Se deja a la potestad de los trabajadores la organización de las guardias.

Las guardias supondrán únicamente, y con carácter general, estar disponible, realizándose solo trabajo efectivo si surge la necesidad real. En aquellos casos en que se tenga que realizar trabajo efectivo por las tardes la Empresa lo intentará comunicar verbalmente el día inmediatamente anterior. Cuando la Empresa tenga que avisar al trabajador en el mismo día, abonará, a elección del trabajador, un menú del día en restaurante cercano a fábrica o alternativamente un bocadillo; pizza o similar en fábrica por importe equivalente al menú. En todo caso, siempre quedará a salvo el descanso mínimo de doce horas entre jornadas.

Por cada día laborable en que se esté de guardia se abonarán 6,86 Euros Brutos. Las guardias se abonarán en la nómina del mes siguiente a su realización.

La realización de guardia durante una semana conllevará la exención de realizar flexibilidad el sábado de esa misma semana.

En todo caso, la realización de flexibilidad en cualquiera de sus modalidades (sábados y/o guardias) no se podrá acumular en períodos superiores a dos semanas consecutivas.

#### **B.- Bolsa de horas del Personal de mano de obra indirecta.**

La aplicación de la flexibilidad derivada de la bolsa de horas en mano de obra indirecta se hará preferentemente de Lunes a Viernes, dependiendo de su jornada laboral y de las necesidades de su departamento, si bien podrá realizarse de forma concurrente flexibilidad de Lunes a Viernes y en jornada de Sábado con el límite máximo de 8 horas semanales.

#### **C.- Régimen de aplicación común a la bolsa de horas.**

No se realizará flexibilidad en sábado en los casos en que el viernes anterior o el lunes posterior sean festivos o día inhábil.

Todas las horas de flexibilidad realizadas serán ordinarias flexibles, quedando siempre a salvo el descanso mínimo de doce horas entre jornadas.

La compensación de las horas de bolsa será determinada por la Dirección y se realizará hora por hora o por días completos y con carácter previo o posterior a su prestación, garantizando en todo caso que ningún trabajador supere el límite de 150 horas en más o en menos en ningún momento del año.

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

La compensación realizada en un día completo equivaldrá a 8 horas de trabajo, con independencia de las horas efectivas de trabajo que correspondan a dicho día en función de la distribución irregular de la jornada anual.

Se realizarán un máximo de 48 horas semanales de trabajo, computándose para dicho límite tanto el número de horas trabajadas en función de la distribución irregular como las trabajadas por aplicación del presente artículo.

En el supuesto de que la empresa, con carácter excepcional, necesite hacer uso conjunto de la distribución irregular y la bolsa de horas, y siempre ateniéndose al límite máximo de 48 horas semanales, tratará con carácter previo la citada necesidad con la Comisión de Seguimiento del Convenio.

La Empresa informará mensualmente a la Comisión de Seguimiento del Convenio Colectivo de la evolución y aplicación, tanto de la distribución irregular de la jornada como de la bolsa de horas, de forma individual y por secciones. Los desvíos sustanciales que pudieran producirse se analizarán conjuntamente, así como las posibles medidas correctoras.

#### **ART. 23.- VACACIONES**

Los trabajadores tendrán derecho a 23 días laborables remunerados de vacaciones por año trabajado, excluyendo a los efectos de este cómputo los sábados.

Los períodos de disfrute preferente de vacaciones serán los primeros días de Enero y el tiempo comprendido entre el 1 de Julio y el 15 de Septiembre, ambos inclusive. En todo caso se garantiza el disfrute continuado de 18 días laborables durante el período comprendido entre el 1 de Julio y el 15 de Septiembre.

Por acuerdo entre el Comité de Empresa y la Dirección, podrán señalarse otros períodos de disfrute preferente de vacaciones por necesidades de la producción.

Las fechas de disfrute de vacaciones en Enero se publicarán hasta el 31 de octubre del año anterior, y las de Julio a Septiembre en la primera semana de Abril del mismo año.

En caso necesario, el disfrute en período preferente será rotativo.

El personal de nuevo ingreso disfrutará la parte correspondiente, en proporción al tiempo trabajado dentro del año.

Los trabajadores cuya licencia por matrimonio coincida con su período de vacaciones, podrán sumarla al período vacacional.

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

#### ART. 24.- PERMISOS RETRIBUIDOS

El trabajador, previo aviso y la posterior justificación suficiente que se especifique para cada caso, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos que se indican y por el tiempo siguiente:

A.- Quince días naturales en caso de matrimonio reconocido válidamente en España, justificándose mediante la presentación del certificado de la inscripción de dicho matrimonio en el registro civil o el Libro de Familia. Este permiso comenzará a disfrutarse el primer día laborable siguiente al del hecho causante

B.- Dos días laborables por nacimiento de hijo pudiendo repartirse en cuatro medios días de acuerdo con la Dirección de la Empresa. En el supuesto de que el parto se produzca por cesárea, el trabajador tendrá derecho a un día más. La justificación a presentar es el Libro de Familia o justificante de nacimiento, así como certificado o justificante de que el parto se ha producido por cesárea. Adicionalmente a este permiso los padres podrán disfrutar del “permiso de paternidad” que en cada momento se regule por la legislación vigente. Este permiso comenzará a disfrutarse el primer día laborable siguiente al del hecho causante.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 37.7 ET.

C.- Dos días naturales por enfermedad grave con hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de familiares, consanguíneos y afines hasta el segundo grado. La justificación a presentar será el certificado expedido por la institución hospitalaria correspondiente con circunstancia de parentesco.

Las licencias por hospitalización de familiares consanguíneos y afines contempladas en los apartado C) tendrán la misma duración que la propia hospitalización, con el límite de días señalados en cada caso.

El trabajador podrá optar entre la posibilidad de ausentarse los días que le corresponde durante la hospitalización o, una vez dado de alta el familiar, en los quince días siguientes previo aviso Mando e información a HRB.

D.- Por fallecimiento de familiares consanguíneos de acuerdo a la siguiente escala:

- Seis días laborables por fallecimiento de hijos.
- Tres días naturales por fallecimiento de padres y hermanos.

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

- Dos días naturales por fallecimiento de abuelos y nietos.
- Por el tiempo indispensable para la asistencia al entierro de tíos y sobrinos consanguíneos, previa acreditación fehaciente de relación de parentesco.
- Diez días laborables por fallecimiento de cónyuge.

Este permiso comenzará a disfrutarse el primer día laborable siguiente al del hecho causante. La justificación a presentar será el certificado de defunción o la esquila donde se compruebe parentesco y fecha del deceso.

E.- Dos días naturales por fallecimiento de padres, hermanos, abuelos, nietos e hijos políticos. La justificación a presentar será el certificado de defunción o la esquila donde se compruebe parentesco y fecha del deceso. Este permiso comenzará a disfrutarse el primer día laborable siguiente al del hecho causante.

F.- Un día por traslado de domicilio. Se justificará mediante la comunicación oficial del cambio a la empresa.

G.- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento inexcusable de un deber de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica debiéndose aportar la justificación oficial procedente en cada caso.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

H.- Los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo por lactancia de hijo menor de 9 meses. Dicha hora podrá ser dividida en dos fracciones o sustituirse voluntariamente por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los supuestos de parto múltiple. El permiso de lactancia podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en el caso de que ambos trabajen.

I.- Por el tiempo necesario en los casos de asistencia del trabajador a una consulta médica de especialista de la Seguridad Social cuando, coincidiendo el horario de trabajo con el de la consulta, se prescriba la misma por el facultativo de medicina general. El trabajador deberá avisar previamente a la empresa y, posteriormente presentar el volante justificativo de la referida prescripción médica.

Para que los permisos regulados en este apartado puedan ser considerados licencia retribuida, el trabajador deberá presentar a la empresa justificante del

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

facultativo en el que se detalle claramente el periodo de tiempo que ha durado la asistencia (hora de cita y salida).

J.- 16 horas anuales en los casos de asistencia a consulta médica no contemplados en la letra "I" anterior (facultativo de medicina general, y asistencia prestada por medicina privada). En los supuestos de asistencia prestada por medicina privada, únicamente se tendrá derecho a este permiso si el horario de consultas coincide íntegramente con el del horario de trabajo. En ambos casos, las horas de permiso deberán ser justificadas mediante acreditación del médico con expresión de fecha, hora de entrada, hora de cita y, en el caso de medicina privada, del horario íntegro de consultas del centro.

Este permiso podrá también ser usado tanto el propio trabajador, como para acompañamiento al médico de hijos/as hasta ( $\leq$ ) los 16 años, con el límite máximo anual de 16 horas.

K.- Por el tiempo indispensable para la realización de los exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Cuando el trabajador, por las causas previstas en los apartados B), C), D) y E); necesite hacer un desplazamiento al efecto, se ampliará la licencia de acuerdo a la siguiente escala:

- Desplazamiento entre 250 y 500 km. 1 día.
- Desplazamiento superior a 500 km. 2 días.

A los efectos de este artículo se entenderá por retribución la correspondiente al Salario Base, Complemento Nivel, Plus de Disponibilidad, Retribución Variable, Complemento de Coordinador de Grupo y Complemento de Estructura.

#### **ART. 25.- EXCEDENCIAS**

El trabajador con al menos un año de antigüedad podrá solicitar excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses ni mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador excedente conserva un derecho preferente al reingreso en las vacantes que existan en su mismo grupo profesional, conservando la clasificación profesional que tenía. Para ello, el trabajador deberá comunicar a la Empresa su deseo de reingreso con una antelación mínima de 2 meses. El trabajador durante la excedencia voluntaria no podrá prestar sus servicios en empresas que sean competencia directa de EvoBus Ibérica, S.A.U.

En caso de designación para cargo público, el trabajador excedente conservará el derecho a la reserva del puesto de trabajo y su nivel profesional durante el tiempo

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

que permanezca en dicha situación, debiendo reincorporarse al trabajo en un plazo máximo de 30 días naturales a partir de la cesación en el cargo.

El resto de excedencias se regirán por lo establecido, en cada caso, por la legislación vigente, debiendo el trabajador comunicar su reincorporación a la Empresa siempre con una antelación mínima de 2 meses.

## CAPÍTULO VII BENEFICIOS SOCIALES Y JUBILACIÓN

### ART. 26.- COMPLEMENTO I.T.

En los supuestos de hospitalización y accidente de trabajo, la Empresa complementará, desde el primer día de baja por esas causas, hasta el 100% del Salario Base, según queda definido en el artículo 14 del presente Convenio Colectivo, más el Plus de Disponibilidad, Complemento de Coordinador, Complemento Fijo, Complemento de Estructura y Retribución Variable del trabajador.

En los supuestos de enfermedad común o accidente no laboral, la Empresa complementará, a partir del primer día, el 85% de los conceptos mencionados en el párrafo anterior. Si el trabajador no hubiera estado de baja, por ningún motivo durante el año inmediatamente anterior, computando para ello los doce meses anteriores a la fecha de la baja, este complemento alcanzará el 100%. No se considerará como segunda baja, a los efectos del pago del complemento de IT, la baja que se produzca para ser sometido de forma inmediata a operación quirúrgica, en aquellos casos en que el trabajador, estando de baja, se ha incorporado a su puesto de trabajo durante el tiempo de espera para ser intervenido.

Se dejará de abonar el correspondiente complemento si el trabajador no asiste a las citas o consultas de la Mutua contratada, o se niega a hacerse a través de la Mutua las pruebas, diagnósticos, tratamientos y/o rehabilitaciones derivados de problemas traumatológicos, que la Seguridad Social o la Mutua considere necesarias. En todos los supuestos las pruebas, tratamientos y/o rehabilitaciones se realizarán en el lugar más cercano del domicilio del trabajador. En el supuesto de que existan discrepancias entre los tratamientos traumatológicos propuestos por la Mutua y los propuestos por la Seguridad Social, el trabajador, previa acreditación frente a la Mutua de esta circunstancia, podrá optar por realizarse el tratamiento a través de la Seguridad Social, teniendo derecho en este supuesto a percibir el complemento de I.T. regulado en este artículo.

La Mutua podrá proponer a los trabajadores, realizarse a través de la propia Mutua, las intervenciones quirúrgicas que sus facultativos y/o los de la Seguridad Social estimen necesarias, pudiendo los trabajadores optar por someterse a dicha operación a través de la Mutua o de la Seguridad Social. En caso de optar por

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

llevarla a cabo a través de la Mutua se realizará en el lugar más cercano a su domicilio.

#### **ART. 27.- PÓLIZA DE SEGUROS COMPLEMENTARIA**

La Empresa suscribirá durante la duración del Convenio Colectivo para el conjunto de los trabajadores en activo un seguro colectivo para la cobertura de las siguientes situaciones:

- Muerte o Incapacidad Absoluta y Total derivadas de enfermedad o accidente no laboral, con un capital de 15.000 euros para cualquiera de estas contingencias, sin que pueda tenerse derecho a dicha prestación más de una vez por hechos derivados de la misma causa.
- Muerte o Incapacidad Absoluta y Total derivadas de accidente laboral o de tráfico, con un capital de 30.000 euros para cualquiera de estas contingencias, sin que pueda tenerse derecho a dicha prestación más de una vez por hechos derivados de la misma causa.

#### **ART. 28.- AYUDAS AL ESTUDIO Y FORMACIÓN**

**28.1.-** La Dirección elaborará anualmente planes de formación para la plantilla. La formación podrá ser voluntaria u obligatoria. La formación voluntaria, independientemente del horario en que sea impartida, no computará como tiempo de trabajo efectivo.

**28.2.-** Podrán establecerse ayudas al estudio para los trabajadores en actividades formativas en materias técnicas e idiomas.

La decisión de procedencia de estas ayudas corresponderá a la Dirección, quien, oído el Comité de Empresa, evaluará la existencia de vinculación positiva entre la formación recibida y las funciones desarrolladas por el trabajador y el interés de la Empresa.

En cualquier caso será necesaria para la percepción y el mantenimiento de estas ayudas, la justificación de asistencia y aprovechamiento de las actividades formativas mencionadas. Deberán acreditarse la asistencia y superarse las pruebas de capacitación establecidas en dicha formación.

La Empresa podrá dedicar un presupuesto anual en función de las necesidades y la disponibilidad económica, sin que la parte que no haya sido utilizada en el año pueda ser acumulada en ejercicios siguientes.

#### **ART. 29.- GRATIFICACIÓN POR PERMANENCIA**

Para aquellos trabajadores de la empresa, que tengan una antigüedad superior a 2 años, y que decidan extinguir voluntariamente su relación laboral a partir de los 58

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

años y hasta los 63 años, tendrán derecho a una gratificación por permanencia consistente en disfrute de vacaciones adicionales a las ordinarias, en los siguientes términos:

- 58 años: 3 mensualidades y media de vacaciones
- 59 años: 3 mensualidades de vacaciones
- 60 años: 2 mensualidades y media de vacaciones.
- 61 años: 2 mensualidades de vacaciones
- 62 años: 1 mes y medio de vacaciones
- 63 años: 1 mes de vacaciones

### **ART. 30.- JUBILACIÓN PARCIAL Y CONTRATO DE RELEVO**

Con la finalidad de promover la celebración de este tipo de contratos y de conformidad con la legislación vigente, a petición del trabajador, y previo aviso con una antelación de, al menos, dos meses, el trabajador que cumpla los requisitos que se establezcan en cada momento por la legislación vigente tendrá derecho, previo acuerdo entre las partes, a que la empresa le sustituya mediante un contrato de relevo, reduciendo su jornada de conformidad con los términos y condiciones que se establezcan por dicha legislación en cada momento.

El trabajador que sea contratado para sustituir al que accede a la jubilación parcial, tendrá que cumplir con los requisitos que se establecen en la legislación vigente, siendo todos los puestos incluidos dentro de cada grupo profesional de Convenio equivalentes entre sí.

A este respecto con fecha 27/03/2013, al amparo de Real Decreto Ley 5/2013 de 15 de Marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, las partes negociadoras suscribieron con fecha 27 de Marzo de 2013 un acuerdo de acceso a la jubilación parcial y contrato de relevo el cual se recoge como Anexo III.

### **ART. 31.- JUBILACIONES**

Ambas partes están de acuerdo en que el mantenimiento de la plantilla es un objetivo estratégico. En este sentido, la empresa una vez que se produzca la jubilación de uno de sus trabajadores, estudiará la estabilidad del empleo y/o la calidad del mismo y, en la medida que sea posible, realizará alguna de las siguientes acciones, a su elección:

- a) Progresión o promoción de algún trabajador que se encuentre de alta en la empresa en el momento de producirse la jubilación, sea cual sea el grupo o nivel.
- b) La transformación de un contrato temporal en indefinido por cada trabajador que se jubile.
- c) Contratación, bien temporal bien indefinida, con un trabajador que sea demandante de empleo.

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

El trabajador cuyo contrato se convierta en indefinido, o la nueva contratación que se realice no tiene porqué ser del mismo grupo o nivel que el que ocupaba el trabajador jubilado.

## CAPÍTULO VIII REGIMEN DISCIPLINARIO

### ART. 32.- FALTAS

**32.1.-** A efectos laborales se entiende por faltas toda acción u omisión que suponga un quebranto de los derechos de cualquier índole impuestos por las disposiciones laborales vigentes, y en particular, las que figuran en el presente Capítulo.

**32.2.-** Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia o malicia, en leve, grave, o muy grave.

### ART. 33.- FALTAS LEVES

**33.1** De una a tres faltas de puntualidad de asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes.**33.2** No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, la razón de ausencia al trabajo a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

**33.3.1.-** El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo.

**33.3.2.-** Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

**33.4.-** Pequeños descuidos en la conservación del material.

**33.5.-** Falta de aseo o limpieza personal.

**33.6.-** No atender al público con la corrección y diligencias debidas.

**33.7.-** No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

**33.8** Las discusiones con compañeros sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral, dentro de las dependencias de la empresa.

**33.9.-** Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

#### **ART. 34.- FALTAS GRAVES**

Se califican como faltas graves las siguientes:

**34.1.-** Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de treinta días.

**34.2.1.-** Faltar de dos a tres días al trabajo durante un período de treinta días sin causa justificada.

**34.2.2.-** Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando, como consecuencia de la misma, se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

**34.3.-** No comunicar en el plazo de treinta días, desde que se produzca el hecho causante (sin computar periodo vacacional) los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social, o a las retenciones que la empresa tiene que practicar del I.R.P.F.

**34.4.-** Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo.

**34.5.1.-** La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización de trabajo o modernización de maquinaria que pretenda introducir la empresa de acuerdo con lo dispuesto en este Convenio, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, etc.

**34.5.2.-** Si ello implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa o compañeros de trabajo se considerará falta muy grave

**34.6.-.** Simular en una ocasión la presencia de otro trabajador al trabajo, firmando o fichando por él.

**34.7.-** La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

**34.8.1.-** La imprudencia en acto de servicio que no cause ningún daño.

**34.8.2.-** En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.

**34.9.-** Realizar, trabajos particulares puntuales durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas de la empresa, sin la debida autorización. Si dicho uso se realiza en actividad que entre en competencia con la empresa, o se produce con carácter reiterado o abusivo, la falta se podrá considerar como muy grave.

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

**34.10.-** La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o advertencia por escrito, que no sea la de amonestación verbal.

#### **ART. 35.- FALTAS MUY GRAVES**

Se califican como faltas muy graves las siguientes:

**35.1.-** Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometida en un período de seis meses o veinte en un año.

**35.2.-** Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mismo mes

**35.3.-** El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto, robo o apropiación indebida tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.

**35.4.-** Los delitos de robo, estafa o malversación cometidos fuera de la empresa o cualquier otra clase de delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor.

**35.5.-** La negligencia o desidia en el trabajo de forma reiterada y advertida, al menos de forma escrita.

**35.6.1.-** La simulación de enfermedad o accidente.

**35.6.2.-** Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

**35.7.-** La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

**35.8.-** La embriaguez durante el trabajo.

**35.9.-** Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.

**35.10.-** Revelar a elementos extraños datos de reserva obligatoria

**35.11.-** Dedicarse a actividades que la empresa hubiese declarado incompatibles o que impliquen competencia hacia la misma.

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

**35.12.-** Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto a los jefes, compañeros y/o subordinados

**35.13.-** Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

**35.14** Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

**35.15.-** La disminución no justificada en el rendimiento normal del trabajo.

**35.16.-** La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas o, al menos, advertidas por escrito.

**35.17.1.-** Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad, y las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual ejercidas sobre cualquier trabajador/a de la empresa.

**35.17.2.-** Estos supuestos, en el caso de ser ejercidos desde posiciones de superioridad jerárquica y aquellos que se ejercen sobre personas con contrato no indefinido, se considerarán, además de cómo falta muy grave, como abuso de autoridad sancionable con la inhabilitación para el ejercicio de funciones de mando o cargo de responsabilidad de las personas que los hayan efectuado.

**35.18.1.-** Sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 54g) del Estatuto de los Trabajadores, los abusos de autoridad que se pudieran cometer por sus directivos, jefes o mandos intermedios.

**35.18.2.-** Se considerará abuso de autoridad siempre que un superior cometa un hecho arbitrario con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con perjuicio notorio para un inferior; en este caso el trabajador perjudicado lo pondrá en conocimiento del Comité de Empresa y lo comunicará por escrito a su jefe inmediato o, en su caso, a la Dirección de Recursos Humanos, quienes tendrán la obligación de tramitar la queja hasta la Dirección de la empresa. Si cualquiera de ellas no lo hiciera o, a pesar de hacerlo insistiera en la ilegalidad cometida, o impusiera una sanción inadecuada al perjudicado, éste dará cuenta por escrito, en el plazo no superior a quince días y por conducto del Comité de Empresa a la Delegación Provincial de Trabajo.

Los trabajadores son responsables de que la queja que comuniquen se ajuste a la verdad, debiendo presentar o indicar las pruebas oportunas. Igualmente en sus quejas utilizarán un lenguaje adecuado, en el que no se contengan expresiones despectivas, ni injuriosas, limitándose a realizar un relato de los hechos ocurridos.

**35.19.-** La imprudencia en acto de servicio que implique riesgo de accidente para sí o sus compañeros y/o daño de algún tipo a la empresa o actividad productiva, peligro de averías para las instalaciones, o supusiese incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

**35.20.-** La falsedad u omisión de datos que afecten a la Seguridad Social o a las retenciones fiscales que la Empresa tiene obligación de practicar.

**35.21.-** Simular, en más de una ocasión, la presencia de otro en el trabajo firmando o fichando por él.

#### **ART. 36.- DETENCIÓN: SOBRESEIMIENTO O ABSOLUCIÓN**

Se considerará justificada la falta al trabajo que se derive de la detención del trabajador si éste es puesto posteriormente en libertad sin cargos, absuelto de los que se hubieren imputado o se produce el sobreseimiento.

#### **ART. 37.- SANCIONES**

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

**37.1.-** Por faltas leves:

- 37.1.1.- Amonestación verbal.
- 37.1.2.- Amonestación por escrito.

**37.2.-** Por faltas graves.

- 37.2.1.- Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.
- 37.2.2.- Traslado de puesto dentro de la misma fábrica.

**37.3.-** Por faltas muy graves:

- 37.3.1.- Suspensión de empleo y sueldo de veinticuatro a sesenta días.
- 37.3.2.- Inhabilitación por un período no superior a cinco años para progresar de nivel profesional.
- 37.3.3.- Traslado forzoso a otra localidad sin derecho a indemnización.
- 37.3.4.- Despido.

#### **ART. 38.- NORMAS DE PROCEDIMIENTO**

**38.1.-** Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad, con conocimiento del Comité de Empresa, corregir disciplinariamente a todos los trabajadores que se hicieran acreedores de ello.

**38.2.-** En cuanto a la impugnación de sanciones se estará a lo dispuesto en los artículos 114 y siguientes de la Ley 36/2011 reguladora de la Jurisdicción Social.

**38.3.-** Prescripción de faltas. Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves, a los sesenta días, contados a partir de la fecha en que la empresa tiene un conocimiento cabal, pleno y exacto de su comisión.

**38.4.-** Anotación. Las empresas anotarán en los expedientes personales de sus trabajadores y las sanciones impuestas.

## CAPÍTULO IX HERRAMIENTAS INFORMÁTICAS Y DE COMUNICACIONES

### ART. 39.- PROTECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

La utilización de herramientas informáticas y de comunicaciones por los trabajadores, los representantes unitarios y las secciones sindicales se realizará con sujeción a la normativa interna desarrollada al efecto. Todos los trabajadores tienen obligación de cumplir la legislación y la normativa interna en relación con la seguridad de la información, la normativa de protección de datos, y respetar el compromiso de confidencialidad y secreto profesional firmado por el/la trabajador/-a.

La normativa aplicable puede ser consultada en Q:\8000 Proteccion de Datos Personales y Ciberseguridad.

Los equipos informáticos son herramientas de trabajo propiedad de la empresa, por lo que el trabajador los utilizará con la diligencia debida, con el fin de evitar perjuicios derivados de su mal uso o la pérdida de los mismos. En supuestos de pérdida, hurto o robo, se deberá comunicar de forma inmediata al Área de IT.

Los usuarios serán responsables de la seguridad de sus equipos, por lo que se comprometen a utilizar las contraseñas necesarias y a no compartirlas. Las contraseñas son personales, intransferibles y deben cumplir las normas de seguridad establecidas por la compañía.

Con relación a la información contenida en sistemas no automatizados (papel) se observará las siguientes normas:

- a. Mientras la documentación con datos de carácter personal no se encuentre archivada en los dispositivos habilitados para su almacenamiento, por estar en proceso de revisión o tramitación, ya sea previo o posterior a su archivo, la persona que se encuentre al cargo de la misma deberá custodiarla e impedir en todo momento que pueda ser accedida por personal no autorizado.
- b. La generación de copias o la reproducción de los documentos únicamente podrá ser realizada bajo el control del personal autorizado.
- c. Deberá procederse a la destrucción de las copias o reproducciones desechadas de forma que se evite el acceso a la información contenida en las mismas o su recuperación posterior, por ejemplo mediante triturado.
- d. Siempre que se proceda al traslado físico de la documentación contenida en un fichero, deberán adoptarse medidas dirigidas a impedir el acceso o manipulación de la información objeto de traslado.

### ART. 40.- USO DE INTERNET, DEL CORREO ELECTRÓNICO Y DE DISPOSITIVOS DE TELEFONÍA MÓVIL O FIJA

El acceso a Internet, el uso del correo electrónico, y los teléfonos móviles y fijos corporativos, son valiosas herramientas para facilitar el trabajo de los empleados,

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

así como para transmitir y recibir información de forma rápida y económica. Todas estas herramientas se proporcionan con el objetivo de realizar las actividades empresariales de EvoBus. Su utilización para asuntos no relacionados con la compañía está permitida de forma limitada, siempre que ni la actividad empresarial, ni el tiempo de trabajo efectivo se vean afectados. La cuenta de correo asignada a cada Sección Sindical y a los representantes unitarios se podrá utilizar para comunicarse con la empresa, con sus representados y con sus respectivos sindicatos, siempre que se realice un uso correcto y no abusivo de la misma.

La dotación, utilización y control del correo electrónico, las consecuencias y responsabilidades que de ellas se deriven, y demás temas conexos, se ajustarán en todo momento a los criterios de la buena fe contractual y uso diligente de los mismos.

A este respecto, todos los trabajadores deberán llevar a cabo las siguientes actuaciones relacionadas con el correo electrónico:

- No enviar correos electrónicos a personas que no desean recibirlos habiéndolo manifestado de forma expresa.
- Suprimir los correos electrónicos que contengan datos adjuntos sospechosos o que procedan de un remitente desconocido.
- Cifrar los correos electrónicos que contengan información confidencial.
- Suprimir los correos electrónicos de carácter privado una vez leídos.

Están prohibidas las siguientes acciones y usos de las herramientas informáticas de la empresa:

- El envío de protestas formales sobre la compañía en cualquier foro público.
- El uso de Internet de forma que pueda resultar perjudicial, hostigadora, despreciativa u ofensiva.
- El uso de Internet para solicitar a otros su participación en actividades no relacionadas con la compañía.
- La participación en debates en tiempo real (chat, IRC), telnet, mensajería electrónica, tipo MSN, redes sociales y similares.
- El uso de Internet de forma que se realicen infracciones de las patentes, las marcas registradas, los derechos de autor y las licencias de la compañía o terceros.
- La transmisión de información confidencial corporativa a través de Internet.
- La descarga desde Internet con las herramientas informáticas de la empresa de ficheros con juegos, música, imágenes, software de origen desconocido o de propiedad del usuario, etc.
- Enviar información confidencial o restringida a terceros o externos no autorizados.
- Enviar material fraudulento, hostigador, indecoroso, injurioso, blasfemo o ilegal que comprometa la reputación de EvoBus/Daimler.
- Almacenar los correos electrónicos de carácter privado.
- Uso de buzones de correo públicos de Internet para realizar actividades empresariales, propias o ajenas al grupo Daimler

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

- El reenvío automático de correos relacionados con el trabajo a buzones de correo privado.
- Utilizar el correo electrónico para promocionar negocios o actividades comerciales ajenas a los intereses de EvoBus y/o Daimler o que generen una situación de conflicto de intereses.
- Participar en la propagación de cartas encadenadas, esquemas piramidales o similares.
- Distribuir de forma masiva grandes cantidades de mensajes con contenidos inapropiados.
- Falsificar/alterar las cabeceras, el contenido, para su reenvío de correo electrónico recibido.
- Difundir contenido ilegal o contrario a la moral (como apología del terrorismo, piratería, pornografía, amenazas, estafas, virus, códigos maliciosos o hacking).
- Efectuar ataques con objeto de imposibilitar u obstruir sistemas informáticos (ataques de denegación de servicio), dirigido a un usuario o al propio sistema de correo, así como el envío de un número alto de mensajes por segundo, o cualquier variante, que tenga por objeto la paralización del servicio por saturación de las líneas, de la capacidad de CPU del servidor, del espacio en disco de servidores o terminales o cualquier otra práctica similar.
- Enviar mensajes que comprometan la reputación de EvoBus y/o Daimler a foros de discusión, listas de distribución y/o newsgroups.

No obstante lo anterior y sin perjuicio de su cumplimiento, las Secciones Sindicales y los representantes unitarios podrán acceder, desde el ordenador que tengan asignado para realizar su representación, a las páginas de Internet de sus sindicatos y a las de los organismos públicos que consideren necesario para llevar a cabo su labor de representación.

Cuando el correo se utilice como medio para las comunicaciones generales entre la empresa y los trabajadores o los representantes de éstos, incluido el envío de información o comunicaciones que la Dirección de la empresa pueda realizar tanto a trabajadores como a los representantes de los trabajadores, dichas comunicaciones valdrán y serán eficaces desde la fecha de su envío. Cuando se realicen solicitudes por cualquier de las partes (permisos, reducción de jornadas, etc.) a través de correo electrónico, tendrá validez desde que la empresa acuse recibo por cualquier medio hábil, y sólo se entenderá concedido si de manera expresa la empresa así lo manifiesta.

#### **ART. 41.- CONTROL DE LAS HERRAMIENTAS INFORMÁTICAS**

Se reconoce la libertad de la empresa para establecer los mecanismos necesarios para poner al día los equipos informáticos, y realizar los controles precisos para garantizar la seguridad del sistema. Asimismo, teniendo en cuenta que todas las herramientas informáticas son propiedad de la empresa, ésta puede establecer los mecanismos necesarios para su control.

La empresa podrá llevar a cabo libremente cualquier tipo de control que se realice en los servidores de la empresa y del contenido de éstos, así como de la utilización realizada por los trabajadores de las herramientas informáticas. Toda la información que se contenga en los servidores de red será propiedad de la Empresa, y ésta podrá revisarla en cualquier momento.

A los efectos de la realización de estos controles para asegurar el cumplimiento de lo establecido en este capítulo, el empleado queda informado de la posibilidad por parte de EvoBus de realizar los controles que estime necesarios para verificar el uso diligente de las herramientas que le han sido proporcionadas por la empresa. Así mismo, EvoBus adoptará las medidas oportunas de vigilancia y control, conforme lo establece el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores (Dirección y Control de la actividad laboral). En este sentido el empleado queda informado de las inspecciones que en su caso se pueden llevar a cabo de su puesto de trabajo, tanto del equipo informático como cualquier otra herramienta facilitada por la empresa para el desempeño de sus funciones. La supervisión o el acceso respetarán en todo momento los derechos de privacidad de los usuarios, incluyendo el cumplimiento de la legislación vigente.

En los casos en los que se realice control específico del contenido de los correos electrónicos remitidos o recibidos o de los accesos a internet, así como de la trazabilidad del detalle de las llamadas telefónicas realizadas por algún trabajador, de ser necesario, se realizará siempre delante de los representantes de los trabajadores, o en su defecto, de algún testigo.

No obstante lo anterior, no se podrá responsabilizar al usuario del terminal del contenido de los correos electrónicos recibidos, pero si del incumplimiento de las obligaciones que respecto a los mismos se señalan en el art. 40 de este convenio.

Por otro lado salvo indicios de que se esté cometiendo algún tipo de incumplimiento o falta a través del correo electrónico de cualquiera de las cuentas asignadas a los representantes de los trabajadores, la Empresa no podrá acceder a las cuentas específicas de dichos representantes. En caso de que se tengan indicios de que se está cometiendo algún tipo de incumplimiento o falta laboral, civil o penal desde alguna de dichas cuentas, el acceso se realizará delante de, como mínimo tres (3) representantes, de forma restringida a los correos sospechosos y garantizando al máximo el respecto a la intimidad y libertad sindical de dichas representaciones.

## CAPÍTULO X DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES

### ART. 42.

**42.1.-** Los representantes de los trabajadores tendrán los derechos, garantías y obligaciones que establece la legislación vigente.

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

- A) Ningún miembro del Comité de Empresa podrá ser sancionado o despedido durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que el mismo se deba a dimisión o revocación, y siempre que el despido o sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación.
- B) Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- C) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causas o en razón al desempeño de su representación.
- D) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desarrollo del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés local o sindical, comunicándolo previamente a la Empresa y ejercitando tales tareas de acuerdo con la normativa legal vigente al efecto.

#### **42.2.- Crédito horario sindical**

El crédito horario sindical será el establecido en la legislación vigente pudiendo disfrutarlo cada miembro del comité de empresa o delegado sindical de forma mensual e individual, sin perjuicio de su remuneración salarial.

Cualquier hora utilizada por los representantes de los Trabajadores para ejercitar su labor se considerará incluida dentro del Crédito Sindical.

Únicamente no computarán en el crédito sindical de horas mensuales retribuidas las reuniones y actividades del Comité de Seguridad y Salud Laboral, las utilizadas en reuniones convocadas por la Empresa y las dedicadas a la negociación colectiva.

La comunicación de las horas sindicales empleadas se hará por escrito y se avisará con suficiente tiempo de antelación a los responsables de cada área para asegurar la menor incidencia en la producción y, siempre que sea posible, al menos con 24 horas.

**42.3.-** Las secciones sindicales de los sindicatos con miembros en el Comité de Empresa estarán representadas por, al menos, un delegado sindical, siempre que la Empresa o, en su caso, el centro de trabajo, ocupe a más de 250 trabajadores.

En el caso de los sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección al Comité de Empresa, se tendrá derecho al número de delegados sindicales que establece el artículo 10.2 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de Agosto, de Libertad Sindical.

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

El delegado sindical será elegido por y entre los afiliados al sindicato, a ser posible miembro del Comité de Empresa.

El Delegado Sindical disfrutará de idéntico crédito horario del que disfruten los miembros del Comité de Empresa.

Los delegados sindicales tendrán las siguientes funciones:

- A) Representar y definir los derechos de los sindicatos así como los intereses de quienes represente y de los afiliados al mismo en la empresa, y a servir de instrumento de comunicación entre la Central y la Dirección de la Empresa.
- B) Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa y del Comité de Seguridad, con voz, pero sin voto.
- C) Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa pone a disposición del Comité de Empresa, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley a los miembros del Comité de Empresa.
- D) Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados del sindicato.
- E) Serán, asimismo, informados y oídos por la Empresa con carácter previo:
  - Acerca de despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.
  - En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo y sobre todo proyecto que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.
  - La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.
- F) Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas de trabajo y sin que su actividad pueda afectar a la producción.
- G) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a disposición del sindicato cuya representación ostenta el delegado, un tablón de anuncios que deberá establecer dentro de la Empresa y en lugar en donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo.
- H) En lo que aquí no se refleje, se contemplan los derechos reconocidos por la L.O.L.S.

Y) Resto de derechos que puedan tener de conformidad con la Ley Orgánica de igualdad entre hombres y mujeres.

**42.4.-** Los trabajadores afiliados a los sindicatos podrán solicitar a su empresa el descuento en nómina de la cuota sindical por escrito. La Dirección de la Empresa hará llegar mensualmente al sindicato interesado copia de las transferencias efectuadas.

**42.5.-** Las asambleas podrán ser convocadas por los representantes de los trabajadores, por los delegados sindicales y también por el 25% de la plantilla.

La convocatoria, con expresión del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará a la Dirección de la Empresa con una antelación mínima de 24 horas, salvo que el objeto de la asamblea sea informar sobre convocatoria o desconvocatoria de huelga en cuyo supuesto la convocatoria se notificará con la antelación que sea posible.

## **CAPÍTULO XI.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**

### **ART. 43.- PRINCIPIO GENERAL**

Ambas partes consideran prioritaria la protección de la salud de los trabajadores y se comprometen al desarrollo de la misma en el seno de la Empresa, dentro de la planificación de la acción preventiva y con la intervención, supervisión y directrices del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

### **ART. 44.- OBLIGACIONES DE LA EMPRESA**

La empresa, en función del volumen de su plantilla y de las actividades específicas que se desarrollen en cada momento, ejecutará las previsiones de la Ley 31/1995 y sus Reglamentos de desarrollo con el mayor interés y diligencia, y específicamente:

- a) Garantizando la seguridad y salud de los trabajadores a sus servicios en todos los aspectos relacionados con el trabajo.
- b) Desarrollando una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección que existan y aplicando las tecnologías accesibles y más adecuadas para la actividad de la empresa.
- c) Cumplimentando los deberes formales que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus normas de desarrollo contemplan, en particular respecto a evaluación de riesgos, medidas de protección, controles periódicos y riesgos profesionales.
- d) Planificación adecuada de la prevención.

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

- e) Colaboración con los órganos de representación de los trabajadores competentes en la materia.
- f) Adoptando las medidas necesarias adecuadas al tamaño y actividad de la empresa, y a las situaciones que puedan presentarse en la misma.
- g) Prestando particular atención a los colectivos más sensibles al riesgo, y en particular a las empleadas embarazadas, miembros de la plantilla que hayan comunicado la contracción de cualquier enfermedad, alergia o riesgo específico y trabajadores temporales.

#### **ART. 45.- OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES**

Los trabajadores tienen como obligación de máxima importancia la de observar las normas de prevención de riesgos laborales y colaborar a su adecuado cumplimiento. Específicamente:

- a) Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrolla su actividad.
- b) Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste por cualquier medio.
- c) No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.
- d) Informar de inmediato a su superior jerárquico directo y a los trabajadores designados para realizar labores de protección y prevención acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe un riesgo para la salud y la seguridad de los trabajadores.
- e) Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.
- f) Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y que no entrañen riesgos para la salud y la seguridad de los trabajadores.

La representación legal de los trabajadores y la Dirección de la Empresa se comprometen a difundir entre la plantilla del modo más adecuado según casos y situaciones la trascendencia de las normas de prevención, de la utilización adecuada de equipos y medios y de la gravedad de los incumplimientos al respecto.

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

#### **ART. 46.- RECONOCIMIENTO MÉDICO**

La Empresa facilitará a los trabajadores reconocimientos médicos periódicos y específicos según los riesgos existentes en su puesto de trabajo de acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa aplicable.

#### **ART. 47.- PRENDAS DE TRABAJO Y EQUIPOS DE PROTECCIÓN**

La Empresa entregará al personal de mano de obra directa ropa de trabajo dos veces al año, y al personal que utilice bata, una cada nueve meses.

De acuerdo con la evaluación de riesgos en los puestos de trabajo realizado y la planificación de la prevención, se pondrá a disposición de los trabajadores los Equipos de Protección Individual que requieran las funciones desempeñadas.

#### **ART. 48.- PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD, CUIDADO DE PERSONAS DEPENDIENTES O HIJOS MENORES.VIOLENCIA DE GENERO**

A.- Las trabajadoras embarazadas gozarán de especial nivel de protección de acuerdo con lo establecido en el plan de prevención de riesgos de la Empresa y con lo dispuesto para este propósito en la Ley 39/1999 de promoción de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras.

Si los resultados de la evaluación de riesgos realizada en la Empresa revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las trabajadoras, la Empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado, de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional, hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al puesto anterior.

En el supuesto de que no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo durante el tiempo necesario para la

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Cuando su puesto así lo requiera dispondrán de ropa especial de trabajo.

B.- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

C.- El progenitor, adoptante o acogedor de carácter pre adoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

D.- Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho para hacer efectiva su

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar, en lo que a concreción horaria y reducción de jornada de acuerdo a las reglas establecidas en el apartado anterior.

## **CAPÍTULO XII.- IGUALDAD Y DIVERSIDAD**

En el acuerdo parcial de convenio, alcanzado el 14 de diciembre de 2016 y recogido en Acta número 13/2016, las partes negociadoras establecieron reconocer, como parte integrante del presente convenio colectivo, el Plan de Igualdad y Diversidad elaborado por el grupo de igualdad y diversidad y aprobado por el comité de empresa y la dirección y publicado en el Boletín Oficial de Cantabria el 23 de diciembre de 2016.

### **DISPOSICIÓN ADICIONAL I**

#### **COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA DEL CONVENIO COLECTIVO Y DE ARBITRAJE DE CONFLICTOS**

Se crea una Comisión Paritaria de Arbitraje de Interpretación y Vigilancia del Convenio Colectivo con el fin de acordar el sentido y correcta aplicación de lo acordado en Convenio. Estará integrada por seis representantes, tres por parte de los trabajadores y tres designados por la Empresa. Los representantes de los trabajadores de esa Comisión serán miembros del Comité de Empresa y designados por él.

La Comisión Paritaria, que también actuará como De Arbitraje de Conflictos, analizará y resolverá todos los problemas que tuvieran naturaleza colectiva. Servirá de cauce de interpretación y mediación de aquellos conflictos que pudieran surgir de la aplicación e interpretación del presente Convenio.

La Comisión será convocada, de forma ordinaria mediante petición expresa de cualquiera de las partes, previo señalamiento del orden del día. En caso de acuerdo, se emitirá el preceptivo informe en el plazo de 15 días desde la celebración de la reunión. Si no hubiera acuerdo, cada parte actuará libremente para la mejor defensa de sus criterios.

Ambas partes asumen con carácter preceptivo y previo al planteamiento de reclamaciones en vía administrativa o judicial, el trámite de consulta y mediación por la Comisión establecida en este artículo, que deberá elaborar un informe sobre la cuestión controvertida. Si la Comisión así lo decidiera, la cuestión objeto de litigio podría someterse a mediación arbitraje en el O.R.E.C.L.A. Cantabria.

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

**ANEXO I**

**Tablas Salariales a 01/01/2018 - VI Convenio Colectivo EvoBus Ibérica**

Grupo y Nivel	Salario Base Grupo	Comp. Nivel	Total Salario 2018
FORMACIÓN	15.250		15.250
BÁSICO	17.093		17.093
A1	17.093	2.921	20.015
A2	17.093	3.947	21.041
A3	17.093	4.973	22.067
A4	17.093	5.999	23.093
A5	17.093	7.025	24.119
FORMACIÓN	15.766		15.766
BÁSICO	17.659		17.659
B1	17.659	3.591	21.250
B2	17.659	5.026	22.685
B3	17.659	6.459	24.119
B4	17.659	7.895	25.554
B5	17.659	9.328	26.988
FORMACIÓN	15.766		15.766
BÁSICO	18.921		18.921
C1	18.921	4.766	23.687
C2	18.921	6.417	25.337
C3	18.921	8.067	26.988
C4	18.921	9.717	28.638
C5	18.921	11.366	30.287
FORMACIÓN	20.181		20.181
BÁSICO	23.335		23.335
D1	23.335	3.890	27.225
D2	23.335	6.058	29.393
D3	23.335	8.226	31.561
D4	23.335	10.395	33.730
D5	23.335	12.563	35.899

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

**ANEXO II**

**Estructura Retribución Variable por Colectivo y Objetivos para 2018**

Variable MOD		Variable MOI		Variable ALMACÉN		Variable MOE		Takt Keeper	
2018 Promedio Grupo		2018 Promedio Planta		2018 Promedio Planta		2018 Promedio Planta		2018 Promedio Planta	
Productividad Sámano	65%	Productividad Sámano	25%	Productividad Sámano	25%	Productividad	45%	Productividad Sámano	65%
Objetivo	84,10%	Objetivo	84,10%	Objetivo	84,10%	Objetivo	100,00%	Objetivo	84,10%
Mínimo	79,10%	Mínimo	79,10%	Mínimo	79,10%	Mínimo	90,00%	Mínimo	0,00%
Procesos	20%	Procesos	30%	Procesos	30%	Procesos	20%	Procesos	20%
Objetivo	100%	Objetivo	100%	Objetivo	100%	Objetivo	100%	Objetivo	100%
Mínimo	90%	Mínimo	90%	Mínimo	90%	Mínimo	90%	Mínimo	90%
Incidencias	10%	Incidencias	40%	Productividad Almacén	40%	Nivel de Servicio	15%	Incidencias	10%
Objetivo	1,00	Objetivo	100%	Objetivo	100%	Objetivo	85%	Objetivo	1,00
Mínimo	1,50	Mínimo	90%	Mínimo	90%	Mínimo	45%	Mínimo	1,50
						Promedio Planta			
						Productividad Sámano		15%	
						Objetivo		84,1%	
						Mínimo		79,1%	
Fallos de Calidad	5%	Fallos de Calidad	5%	Fallos de Calidad	5%	Fallos de Calidad	5%	Fallos de Calidad	5%
Objetivo	0,20	Objetivo	0,20	Objetivo	0,20	Objetivo	0,20	Objetivo	0,20
Mínimo	0,40	Mínimo	0,40	Mínimo	0,40	Mínimo	0,40	Mínimo	0,40
100%		100%		100%		100%		100%	

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

### ANEXO III

#### ACUERDO COLECTIVO DE PLAN DE JUBILACIÓN PARA REJUVENECIMIENTO DE PLANTILLA SUSCRITO ENTRE LA EMPRESA EVOBUS IBÉRICA, S.A., CENTRO DE TRABAJO DE SÁMANO, Y SUS TRABAJADORES - 27 DE MARZO DE 2013

---

##### **ASISTENTES:**

##### **Representación de los Trabajadores**

Carlos Soba – Presidente Comité de Empresa

Jose Luís Arcocha – Secretario Comité de Empresa

##### **Representación de la Dirección:**

Günter Gross – Director Técnico

Isabel Benito – Directora RR.HH.

Con fecha 27 de marzo de 2013, se reúne la Representación de los Trabajadores y de la Empresa, compuesta por las personas arriba relacionadas, para plasmar por escrito las conversaciones mantenidas en los últimos días, tendentes a alcanzar un acuerdo colectivo de jubilación parcial para el rejuvenecimiento de la plantilla.

Tras las oportunas discusiones y deliberaciones, ambas partes **MANIFIESTAN:**

- Que la actividad de la empresa a que se refiere el presente acuerdo se desarrolla en el centro de trabajo que EvoBus Ibérica, S.A. (en lo sucesivo EvoBus) en el Polígono Industrial Vallegón, s/n en Sámano, Castro Urdiales, 39709, Cantabria y consiste en la fabricación de chasis de autobuses y autocares para su posterior carrozado, tanto para el mercado nacional como internacional.
- Que con motivo de la publicación del Real Decreto Ley 5/2013 de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, la dirección y el comité de empresa, consideran conveniente suscribir el presente "Acuerdo de acceso a la jubilación parcial y contrato de relevo".
- Que las personas que actúan en representación de los trabajadores, lo hacen en calidad de Presidente y Secretario respectivamente del comité de empresa del centro de Sámano, actuando por delegación expresa del pleno del comité de empresa, otorgada en acta de reunión de fecha 18 de marzo de 2013.
- Que las personas que actúan en representación de la dirección lo hacen en su condición de Representantes Legales de la misma, en virtud de la escritura número 785 otorgada ante el Notario D. Joaquín M. Rovira Perea, en fecha diecinueve de mayo de 2011.
- Que ambas partes se reconocen plena y recíproca capacidad, en la condición que cada una de ellas ostenta y, en base a todo lo anteriormente expuesto

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

### MANIFIESTAN

- La jubilación parcial, desde su aprobación en el ordenamiento español, viene siendo un instrumento idóneo para fomentar el relevo generacional. Los resultados de esta modalidad de jubilación, han sido beneficiosos tanto para la dirección de esta empresa, los trabajadores y la representación de legal de los mismos, como sistema para el rejuvenecimiento de la plantilla y pretenden que continúen siéndolo.
- Que ambas partes, ya en el convenio colectivo de empresa del centro de trabajo en Sámano, del año 2006, contemplaron la jubilación a tiempo parcial, como herramienta de rejuvenecimiento de la plantilla así como relevo generacional. Que dicho acuerdo fue así mismo recogido en el convenio colectivo posterior, publicado en el BOC 175 de Cantabria de fecha 07/09/2007 con nº convenio 3900250012000 y firmado por el periodo 2007-2010 y sus sucesivas prórrogas anuales, la última actualmente en vigor hasta el 31 de diciembre de 2013. Que desde el año 2006, se han acogido a la jubilación parcial 21 personas las cuales, para mayor detalle, se relacionan en el **Anexo I** de este acuerdo.
- Que la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social establece las condiciones de acceso a la situación de la jubilación parcial.

En base a todo lo anterior, ambas partes

### ACUERDAN

1. Suscribir el presente plan de jubilación parcial haciendo constar que, tanto en el proceso negociador como en la consecución final del acuerdo, se han cumplido con los preceptos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.
2. El presente acuerdo colectivo entra en vigor el día 27 de marzo de 2013, que es la fecha de firma y ratificación por empresa y representación legal. Se acuerda por ambas partes, que el presente acuerdo colectivo tenga una vigencia ininterrumpida hasta el 31/12/2018.
3. El presente plan será de aplicación al centro de trabajo de Sámano al que le aplica el Convenio Colectivo de empresa, de dicho centro, para los años 2007 – 2010, sucesivamente prorrogado por anualidades y en vigor hasta el 31 de diciembre de 2013. En el artículo 30 del mencionado convenio se contempla el acceso de los trabajadores/as por él afectados a la situación de jubilación parcial.
4. El presente acuerdo podrá afectar a aquellos trabajadores/as que, hasta el 31 de diciembre de 2018 cumplan los requisitos de acceso que recoge la Ley General de la Seguridad Social, conforme a lo recogido en la Ley 4/2007, así como lo dispuesto en el artículo 8, apartado 2c) del Real Decreto Ley 5/2013 de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de

MIÉRCOLES, 22 DE AGOSTO DE 2018 - BOC NÚM. 164

mayor edad y promover el envejecimiento activo y que potencialmente son los contenidos en la relación nominal que se incorpora como **Anexo II** al presente acuerdo.

5. Podrán solicitar su acceso a la situación de jubilación parcial, los trabajadores y trabajadoras del centro de trabajo de Sámano que, a la fecha de su solicitud, cumplan los siguientes requisitos:
  - a) Tener cumplidos 61 años
  - b) Realizar la jornada completa, de acuerdo con las disposiciones establecidas en el Convenio Colectivo aplicable.
  - c) Contar con una antigüedad en la empresa que sea legalmente exigible
  - d) Cumplir los demás requisitos generales establecidos, a la fecha actual, por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social
6. El acceso a la jubilación parcial será de carácter voluntario, tanto para la empresa como para el trabajador, habiendo de mediar por tanto, acuerdo expreso de voluntades de ambas partes en tal sentido. La dirección de la empresa se reserva la facultad de aceptar ó rechazar la solicitud de jubilación parcial cursada por el/la trabajador/a.
7. Por razones organizativas, técnicas o de producción, la fecha de acceso a la situación de jubilación parcial para cada uno de los trabajadores se acordará en cada caso, de forma personalizada.
8. El número total de trabajadores/as afectados por este acuerdo es de 34 personas, relacionados en el **Anexo II** de este acuerdo.

9. El perfil de los trabajadores afectados por este acuerdo es el siguiente:

Requisitos	Nº de personas
Personas que tengan cumplidos a 1/01/2013 los 55 años de edad	34
Personas con fecha de nacimiento anterior a 01/01/1958	34

10. Todo aquello no previsto o regulado en el presente acuerdo, estará a lo dispuesto en la normativa legal vigente.

2018/7672

CVE-2018-7672