

# Monbus incorpora conductoras en sus rutas desde el año 2003

En la empresa lucense de transportes hay a día de hoy 68 mujeres chóferes La compañía da pasos para incrementar la cuota femenina

## Dolores Cela

Monbus sigue desde hace años una activa política en pro de la igualdad. En el 2003, empezó a contratar conductoras para su concesión de autobuses urbanos de Lugo. Las primeras incorporaciones para el puesto fueron consecuencia de un convenio con el Ayuntamiento cuyos resultados, amparados en una encuesta de satisfacción de los usuarios, animaron a la compañía a incrementar la cuota femenina, que actualmente se sitúa en el 15,35 % del total. A finales del pasado año, la empresa lucense contaba con 68 mujeres chóferes, distribuidas en sus diferentes filiales. La que concentra el mayor número es Viajes Eurolinas, con 25. Realizan rutas nacionales e internacionales, transporte escolar, excursiones y todos los servicios que presta la empresa de transporte de viajeros.

La compañía ya ha anunciado que continuará con su política de incorporaciones y asegura que no existe brecha salarial relacionada con el género. «A igual trabajo —señalan fuentes de Monbus—, igual salario». Lo cierto es que las primeras conductoras entraron en el grupo a raíz de un convenio de colaboración con el Ayuntamien-



Ofelia Doral es una de las conductoras con las que cuenta Monbus. | ALBERTO LÓPEZ

to de Lugo, que consistió en financiar el carné de autobús a 14 mujeres. La compañía se comprometió a contratar a un porcentaje de aquellas que aprobaran.

## PIONERA AL VOLANTE

Una de esas conductoras es Ofelia Doral Quiroga, que el 22 de noviembre del pasado año cumplió 13 años en Monbus. Ella relata que aprobó el examen un viernes, y al lunes siguiente ya la llamaron pa-

ra realizar dos pruebas, que superó. Recuerda que cuando entró había otras dos compañeras chóferes en autobuses urbanos.

Los dos primeros años, Doral también trabajó en líneas de transporte urbano de Lugo. Actualmente realiza todo tipo de servicios, tanto nacionales como internacionales. La conductora no echa de menos su primera etapa porque considera que pilotar un bus en las ciudades es bastante estresante.

«A día de hoy —argumenta— no cambiaría mi trabajo por ningún otro». Reconoce que su pasión es conducir. «Al principio los autobuses me imponían respeto, pero acabas enganchándote. Una vez que te haces a la medida —maneja vehículos de 15 metros de largo y de dos pisos—, es más fácil moverlos que guiar un turismo porque el campo de visión es mucho mayor».

Doral Quiroga ha realizado rutas internacionales y nacionales para Monbus. Ha estado, entre otros lugares, en París y en Niza moviendo pasajeros. Cuando viaja al extranjero con la compañía, suele ir acompañada de otra mujer. «Tenemos más cosas en común, que podemos compartir», justifica. En esos desplazamientos, según dice, los conductores con los que coincide en las áreas de servicio son todos hombres. «En el extranjero donde más se ven es en los autobuses urbanos, en carretera no encontramos muchas compañeras».

De los viajeros con los que coincide en sus rutas asegura que inicialmente se sorprenden cuando ven que el conductor del autobús es una mujer. «Se van acostumbrando a nuestra presencia y valoran nuestro trabajo porque dicen que somos más prudentes».

## CONSULTORIO LABORAL

### DESPIDO POR BAJO RENDIMIENTO

En el apartado e) del artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores se contempla como uno de los incumplimientos contractuales que pueden justificar el despido la «disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado». Para ello, debe estar en su caso a lo pactado en el contrato de trabajo o previsto en el convenio colectivo, y en defecto de lo anterior al rendimiento normal, y a tales efectos han de tenerse en cuenta el elemento subjetivo de comparación (esto es, con el rendimiento precedente del mismo trabajador despedido) o bien el elemento objetivo (el rendimiento de otros trabajadores que realizan similares funciones).

Por ello es preciso que existan datos fiables que acrediten que el rendimiento exigido, y que no se alcanza, es normal, lo que requiere, aparte de la voluntariedad y gravedad objetiva del incumplimiento y de su continuidad, que este sea voluntario y su realidad pueda apreciarse a través de un elemento de comparación que opere dentro de condiciones homogéneas, bien con respecto a un nivel de productividad, previamente delimitado por las partes, o en función del que haya de considerarse debido dentro de un cumplimiento diligente de la prestación de trabajo, conforme al art. 20.2 del Estatuto de los Trabajadores, y cuya determinación remita a parámetros que, siempre dentro de la necesaria relación de homogeneidad, puedan vincularse al rendimiento del mismo trabajador o de otros compañeros de trabajo.

Puede procederse al despido cuando existe una disminución reiterada continuada y voluntaria del rendimiento normal, utilizando como medio comparativo los resultados de su equipo de trabajo, cuando son muy inferiores al resto de los componentes del grupo con el que se establece la comparación en condiciones de trabajo idénticas o muy similares cumpliéndose la exigencia de homogeneidad en el tramo de la citada comparación.

Es muy importante recoger todos estos datos en la comunicación del despido para que el trabajador tenga información clara y precisa de la causa del despido acordado.

**CATARINA CAPEÁNS AMENEDO** es socia de Vento Abogados y Asesores. [www.vento.es](http://www.vento.es)

## CONSULTORIO EMPRESARIAL

### PRESENTACIÓN TELEMÁTICA DE ESCRITOS

Desde el 2 de octubre del 2016 se encuentra en vigor la Ley 39/2015, nueva Ley del Procedimiento Administrativo Común, que obliga a las personas jurídicas (al igual que a las entidades sin personalidad jurídica, como las herencias yacentes o las comunidades de propietarios, por ejemplo) a relacionarse por medios electrónicos con las administraciones públicas. Aunque la norma también indica en su disposición final séptima que las previsiones relativas al registro electrónico no entrarán en vigor hasta el 2 de octubre del 2018, ello no ha de interpretarse en el sentido de que no exista obligación de presentar telemáticamente los escritos dirigidos a las administraciones, puesto que son muchos los registros electrónicos que ya se encuentran operativos

**Recientemente, hemos tenido que presentar como empresa una instancia ante una entidad local. Sabemos que las personas jurídicas están obligadas a relacionarse con las administraciones por medios electrónicos, pero en la sede electrónica no encontramos el trámite correspondiente telefónicamente y un funcionario nos indicó que lo presentaríamos por registro físico. Así lo hicimos. ¿Es correcta nuestra actuación?**

y que se encontraban ya con anterioridad, a partir de la promulgación, hace una década, de la ya derogada Ley 11/2007, de acceso electrónico de los ciudadanos a los servicios públicos.

Nuestra recomendación a las personas jurídicas es que siempre se presenten los escritos por medios electrónicos. A tal fin, si la sede electrónica de la Administración actuante carece del trámite específico que se ha de realizar, es recomendable utilizar cualquier formulario de solicitud o instancia

general que exista en dicha sede electrónica, y acompañar como documento adicional el escrito conteniendo el trámite del que se trate.

En caso de que la sede electrónica carezca de un modelo de instancia o solicitud general, o no exista aún sede electrónica, es recomendable que se utilice la presentación telemática a través del registro electrónico común de la Administración General del Estado accesible en [sede.administracion.gob.es](http://sede.administracion.gob.es).

No existe perjuicio alguno en que, además de la presentación

electrónica, se efectúe una presentación por registro físico, pero recomendamos que se utilice siempre la presentación electrónica cuando se trate de un sujeto obligado a ello, porque el artículo 16.8 de la Ley 39/2015 establece, taxativamente, que no se tendrán por presentados en el registro aquellos documentos cuyo régimen especial establezca otra forma de presentación. Por ello, ante la posibilidad de que la presentación en papel se tenga por no realizada, es preferible que siempre haya quedado efectuada también la presentación electrónica, sea en dicha Administración o no.

**CARUNCHO, TOMÉ & JUDEL** Abogados y asesores fiscales. Miembro de HISPAPURIS. [www.caruncho-tome-judel.es](http://www.caruncho-tome-judel.es)