

## **Convenio colectivo provincial de transporte de viaxeiros en autobús por estrada da provincia da Coruña 2010-2011 (BOP de 18 de abril de 2011)**

Visto o texto do Convenio Colectivo provincial de transporte de viaxeiros en autobus por estrada da provincia de A Coruña. Anos 2010-2011, que foi presentado para o seu rexistro o día 27 de xaneiro de 2011, e suscrito finalmente pola Comisión Negociadora na xuntanza do 18 de marzo de 2011, logo da subsanación do articulado, de conformidade co disposto no artigo 90 do Real Decreto Lexislativo 1/1995, de 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo e na Orde de 29 de outubro de 2010 pola que se crea o Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia

ESTA XEFATURA DE TRABALLO E BENESTAR ACORDA:

1º.- Ordenar a súa inscrición no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia.

2º.- Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da provincia da Coruña.

A Coruña, 24 de marzo de 2011

O Xefe Territorial de Traballo e Benestar

Luis A. Alvarez Freijido

### **CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRANSPORTE DE VIAXEIROS EN AUTOBUS POR ESTRADA DA PROVINCIA DA CORUÑA. ANO 2010-2011**

#### **Artigo 1.-Ámbito de aplicación.**

O presente convénio será de aplicación para todas as empresas e traballadores do transporte de viaxeiros en autobus por estrada na provincia da Coruña.

#### **Artigo 2.-Vixencia e denuncia.**

Terá unha duración desde o 1 de xaneiro de 2010 até o 31 de decembro do 2011.

Se nengunha das partes o denunciara coa antelación mínima de 1 mes á data da expiración, prorrogara-se tacitamente por periodos anuais, incrementando todos os conceptos económicos no IPC real dos 12 meses anteriores máis 1 punto, garantíndose en todo caso o 1% de incremento.

Unha vez producida a denuncia, manterá a vixencia o seu contido normativo integramente até a asinatura do novo convénio. Nembargantes, para favorecer o interese negociador das partes, esta ultravixencia producira-se unicamente durante a anualidade completa que lle segue á vixencia normal do convénio

#### **Artigo 3.-Respeito de dereitos.**

Respetara-se a todos os traballadores as situacións persoais actualmente consolidadas en canto determinen maiores dereitos que os concedidos por este convénio.

Todos os conceptos salariais teñen carácter normativo e condición mínima indispensable, polo que tal garantía non pode ser afectada por pacto ou renuncia de calquer tipo cos demais efectos e durante os periodos establecidos no artigo 2.

#### **Artigo 4.-Taboas salariais.**

Para o ano 2010 (con efectos do 1 de xaneiro do 2010) establece-se unha subida salarial do 1% en todos os conceptos salariais e extrasalarais.

Para o ano 2011 (con efectos do 1 de xaneiro do 2011) establece-se unha subida salarial do IPC real do ano 2010 mais 0,75 % en todos os conceptos salariais e extrasalarais.

Os atrasos derivados da aplicación destas porcentaxes abonarán-se por metades nas nóminas dos dous meses seguintes a aquel no que se coñeza o dado do INE, agas para o ano 2010 que se abonarán por metades nas nóminas dos dous meses seguintes ao da súa publicación.

#### **Artigo 5.-Antigüidade.**

O persoal afectado polo presente convénio devengará as antigüidades dacordo coa taboa que segue:

- Aos 2 anos, o 5 por cento do salario base
- Aos 4 anos, o 10 por cento do salario base
- Aos 9 anos, o 20 por cento do salario base
- Aos 14 anos, o 30 por cento do salario base
- Aos 19 anos, o 40 por cento do salario base
- Aos 24 anos, o 50 por cento do salario base
- Aos 29 anos, o 60 por cento do salario base

#### **Artigo 6.-Pagas extraordinárias.**

Establecen-se tres gratificacións extraordinárias, que se denominarán de Verán, de Nadal e de Beneficios, que se perceberán nos meses de Xullo, Decembro e Marzal en contia de 30 días de salario base e antigüidade das taboas salariais adxuntas.

#### **Artigo 7.-Plus convénio.**

As empresas aboarán un plus de 704,76 euros anuais, repartidos en 12 mensualidades de 58,73 euros.

#### **Artigo 8.-Plus consolidado.**

Os traballadores que, á asinatura do presente convénio, viñeran percebendo o plus de acumulación de descansos e redución do de entre xornadas establecido no artigo 12 do convénio colectivo do 1984, seguirán percebendo, a título individual, a contia de 0&apos;92 euros por cada día de traballo.

O incremento salarial que procedería pasará a integrar-se no plus convénio.

As empresas que, no futuro, fagan uso da facultade establecida no artigo 9 do RD 1.561/95 aboarán dito plus, a título individual, aos traballadores afectados e durante o tempo que dura dita situación.

#### **Artigo 9.-Plus de condutor-perceptor.**

O condutor-perceptor realice ou non simultaneamente as dúas funcións, perceberá, ademais da remuneración correspondente á súa categoría, un complemento salarial de posto de traballo (plus de condutor-perceptor, PCP) en contia mensual ao 20% de 22 días do seu salario base, como mínimo.

A estrutura salarial para os condutores-perceptores conterá os conceptos que seguen:

- Saláριο base, segundo as taboas salariais.
- Antigüedad, segundo o establecido no artigo 5.
- Plus convénio, nos contias do artigo 7.
- Plus condutor-perceptor, segundo establece o presente artigo.
- Plus quebranto de moeda, segundo o artigo 10.
- Plus consolidado, nos termos recollidos no artigo 8.
- Plus de interrupción de xornada, se procede, nos termos establecidos no artigo 15 f).

O condutor perceberá, ademáis da remuneración correspondente á súa categoría, un Plus de Actividades Complementárias coa contia de 80,56 euros mensuais.

A estrutura salarial dos condutores conterá os conceptos que seguen:

- Saláριο base, segundo taboas salariais.
- Antigüedad, segundo o establecido no artigo 5.
- Plus convénio, nas contias do artigo 7.
- Plus de actividades complementárias, segundo establece o presente artigo.
- Plus consolidado, nos termos recollidos no artigo 8.
- Plus de interrupción de xornada, se procede, nos termos establecidos no artigo 15 f).

#### **Artigo 10.-Quebranto de moeda.**

A gratificación especial de quebranto de moeda queda establecida en 30,58 euros, e a contia estipulada perceberá-se mensualmente.

#### **Artigo 11.-Plus de compensación.**

Establece-se un plus de compensación para o resto do persoal que non estexa comprendido nas categorías de condutor-perceptor e condutor e que non tivesen outros pluses ou gratificacións, agas o plus de convénio ou o plus consolidado, que terá un importe de 70,20 euros mensuais.

A estrutura salarial para o resto do persoal, que non estexa incluído nas categorías de condutor nen condutor-perceptor, conterá os conceptos que seguen:

- Saláριο base, segundo as taboas salariais.
- Antigüedad, segundo o establecido no artigo 5.
- Plus convénio, nas contias do artigo 7.
- Plus de compensación, segundo establece o presente artigo.
- Plus consolidado, segundo establece o artigo 8.

- Plus de quebranto de moeda, se procede, segundo o artigo 10.

Os taquilleiros/as, cobrarán o plus de compensación a pesar do indicado no primeiro parágrafo.

### **Artigo 12.-Dietas.**

As dietas que corresponden aos traballadores nos seus desprazamentos, ao servíciu das empresas, serán de 37,13 (trinta e sete con trece) euros, sen distinción de categorías. A chamada média dieta de xantar, fíxa-se en 12,39 (doce con trinta e nove) euros, correspondendo á pernoctación 12,39 (doce con trinta e nove) euros.

Fora de Galicia será de 46,88 (corenta e seis con ochenta e oito) euros a dieta completa e 15,63 (quince con sesenta e tres) euros a média dieta.

No caso de destacamento aplicara-se a redución que sinala a Ordenanza Laboral do Transporte.

Dará dereito ao percibo de dieta completa a realización dun servíciu que obrigue ao traballador a xantar, cear e pernoctar fora da súa residencia habitual.

A parte de dieta correspondente á cea percebera-se cando o servíciu realizado obrigue a efectualo fora da súa residencia habitual ou, en todo caso, cando o produtor salga antes das 20 horas e regrese despois das 22 horas.

A parte de dieta correspondente á pernoctación percebera-se cando o servíciu realizado obrigue a pernoctar e almorzar fora da residencia habitual e, en todo caso, cando por tal motivo o regreso se efectue despois das cero horas.

A parte de dieta correspondente ao xantar percebera-se cando o servíciu realizado obrigue a efectualo fora da residencia habitual e, en todo caso, cando o produtor saia antes das 12 horas e retorne despois das 14 horas.

### **Artigo 13.-Horas extraordinarias.**

Serán aboadas cun incremento que, en nengun caso será inferior ao 50% sobor o importe da hora ordinaria.

Dadas as especiais características do sector, denominaran-se horas extraordinarias estruturais aquelas horas extraordinarias a que se fai referencia no artigo 1 da O.M. 1-03-83, aos efectos do disposto nas normas de cotización vixentes que lles sexan de aplicación.

A opción de compensar as horas extraordinarias traballadas por tempo de descanso realizaran-se por mútuo acordo empresa e traballador.

### **Artigo 14.- Plus de nocturnidade**

Os traballadores que presten os seus servizos en período nocturno Terán dereito a un plus por ese concepto en cuantía do 25% sobre o valor da hora ordinaria calculada en base a seguinte fórmula:

$SB \times 12 / 1.816$

Se considera traballo nocturno o realizado entre as 22,00 e as 06,00 horas.

Non darán lugar ao devengo deste plus os servizos que terminen ata asl 23,00 horas nin os servizos que comencen despois das 05,00 horas.

Os serizos que finalicen a partires das 23,01 horas devengarán o plus de nocturnidade dende as 22,00 horas ata a hora de finalización da condución. Do mesmo modo, aqueles servizos que comencen antes das 05,00 horas devengarán o plus dende a hora de saída do servido ata as 06,00 horas, incluíndo en ambos casos os viaxes en vacío que xeneren os servizos mencionados e os tempos de presenza e espera intermedios.

Non terán dereito a este plus aqueles traballadores cuxo salario se houberse establecido atendendo a que o traballo sexa nocturno pola súa propia natureza ou que fosen contratados especificamente para prestar traballo nocturno, ou que na súa empresa se encontren percibindo algún outro complemento salarial polo mesmo concepto.

Este plus non computará para o devengo e pago das pagas extraordinarias, horas extraordinarias, vacacións ou permisos.

Este plus entra en vigor a partir da publicación do convenio.

### **Artigo 15.-Denominación do traballo.**

a) Traballo efectivo.-considerara-se traballo efectivo o tempo que media desde que os traballadores se fan cargo do cometido que deben efectuar no seu centro de traballo até que cesen no mesmo.

Aos fins do presente convenio será traballo efectivo para o persoal de movemento:

1.º A condución durante a circulación do vehículo.

2.º Os traballos auxiliares que se efectúen en relación co vehículo, os seus pasaxeiros e a súa carga.

b) Tempo de presenza.-será tempo de presenza aquel período de xornada no que o traballador, aínda que non preste traballo efectivo, se ache a disposición da empresa, tanto nos locais como no vehículo.

Terán a consideración de tempo de presenza, en relación co disposto no artigo 8 do RD 1.561/95, de 21 de Setembro, as gardias, reténs, expectativas, averías, comidas en ruta e outras similares nas que o traballador, aínda que non preste traballo efectivo, se atope a disposición da empresa.

O tempo de presenza non excederá de 13 horas semanais.

As horas de presenza non se computarán a efectos de horas extraordinarias, sen perjuizo de que a súa remuneración sexa de igual contía que as horas ordinarias. Poderán, nembargantes, computar-se a efectos de xornada cando se realicen menos horas de traballo efectivo que as legalmente autorizadas, en cuxo caso poderán ser computadas a efectos de completar a xornada.

c) Tempo de espera e dieta de espera.-terá a consideración de tempo de espera aquel en que o traballador non estexa suxeito á vixilancia do vehículo nas localidades que non sexan principio e fin de traxecto.

A primeira hora de cada xornada computarase pola súa totalidade e o resto ao 50%, e se aboarán como tempo de presenza.

Considerara-se que o traballador non está suxeito á vixilancia do vehículo cando poda dispor libremente do seu tempo, por non achar-se a disposición da empresa.

As esperas en localidades de principio e fin de traxecto fora da residencia do traballador, ou de lugar da súa toma habitual do servizo, non computarán, a efectos de xornada, nen como traballo efectivo nen como tempo de presenza. Por dito tempo, exceptuando o de xantar, cea e pernocta, aboaran-se unha dieta de espera de 2,01 (dous con un) euros por hora.

## **Artigo 16.-Xornada e descanso.**

a) A xornada anual será de 1816 (mil oitocentas dezaseis) horas en computo anual, sendo computo semanal de 40 horas e en computo mensual 166 horas. Considerando-se horas extraordinárias aquelas que superen as 1816 horas ao ano, as 166 horas ao mes ou as 9 diarias.

Respetaran-se os topes máximos de condución establecidos no convénio colectivo, RD 1.561/95 e Regulamentos Comunitarios.

b) As empresas virán obrigadas a organizar os seus servícos de tal xeito que o persoal descansen dacordo coa lexislación vixente, sendo a regra xeral a dun descanso entre xornadas de 12 horas ininterrumpidas e de día e medio de descanso semanal.

No medio día de traballo que completa a xornada e media de descanso non poderán realizar-se máis de catro horas e media de traballo efectivo, ou en caso de mediar acumulación de medias xornadas cada quince días, non poderán superar-se máis de 9 horas de traballo efectivo.

Consecuentemente, cando o persoal realice transporte regular de uso xeral ou transporte regular de uso especial, non poderá superar, dende o inicio da súa xornada até o fin da mesma, as 12 horas, agas aqueles supostos nos que extraordinariamente a lexislación vixente establece un descanso de 10 horas entre xornadas. Neste caso, o tempo que vai dende o inicio até o fin da xornada poderá-se prolongar 2 horas. Cando o persoal realice outros servícos distintos dos anteriores, será-lles de aplicación o R.D. 1561/95 e o Regulamento CEE 561/2006, dende a entrada en vigor de cada unha das súas disposicións

En calquera caso en que excepcionalmente se realiza-se un descanso de menos de 12 horas, compensará-se o tempo descansado de menos, de tal xeito que o tempo descansado de menos nunha semana se agrupe, como máis tardar, ao descanso semanal da que lle segue.

En todo caso, o descanso mínimo entre xornadas será o de 10 horas.

c) O tempo total de condución non poderá exceder de nove horas diarias.

d) A xornada diaria máxima será de 11 horas cando comprenda situacións de traballo efectivo mais tempo de presenza, agas os recorridos de longa distancia, cando o servíco requira a estancia no vehículo de mais dun condutor.

e) Nos transportes inter-urbanos nengun traballador poderá conducir de xeito ininterrumpido mais de catro horas e media sen facer unha pausa. A duración mínima da pausa será de 45 minutos, sendo susceptíbeis de fraccionamento ao longo do tempo de condución, en periodos de 15 minutos, ser perxuízo da entrada e vigor do Regulamento CE 561/2006 ou calquera outra norma de obrigado cumprimento.

A duración mínima da pausa será de 45 minutos, sendo susceptíbeis de fraccionamento ao longo do tempo de condución.

En todas as situacións en que sobrepasen os topes máximos de xornada, como de presenza, comunicará-se tal circunstancia ao Comité de Empresa ou Delegados de Persoal.

f) Interrupcións de xornada en servícos dentro da Galiza ou entre a Galiza e provincias limítrofes do Estado Español ou Portugal: Plus de interrupción de xornada.

As interrupcións de xornada inferiores a 30 minutos aboaran-se ao valor da hora ordinaria; o exceso de tempo de cada interrupción aboara-se a razón de 2,44 euros/hora.

Consideraran-se interrupcións de xornada os periodos de tempo nos que o traballador non realiza traballo efectivo, nen tempo de presenza, dentro dun servizo ou entre dous servizos, agas a interrupción adicada ao xantar, cea ou pernocta, que non se terá en conta aos efectos deste plus. Computa-se o tempo de interrupción dende a hora de chegada a un punto segundo o cuadro de servizos e a hora de saída dende eses punto, tamén segundo o cuadro de servizos, para continuar o servizo ou iniciar outro novo.

Entende-se que se a interrupción de xornada é inferior a 30 minutos, aboaran-se 30 minutos.

A regulamentación recollida neste apartado será aplicabel, alternativamente, unha ou outra a elección do traballador, co rexime previsto neste convenio, nos apartados b) e c) do artigo 15, no referente ao rexime que preve a regulamentación das comidas en ruta, tomadas as dúas regulamentacións de xeito total.

As condicións recollidas neste apartado serán compensabeis e absorbibeis, en xeral, no referente ao tempo de espera e dieta de espera e en particular en relación co rexime individual actual na materia de cada traballador.

g) Xantar: sinala-se a obriga de 1 hora para xantar, como mínimo, entre as 12:00 e as 16:00.

Para o control da xornada establece-se un modelo detallado de parte de traballo cuxo contido mínimo se reflexa no ANEXO III e que, en duplicado exemplar, se facilitará pola empresa ao traballador para a súa cumplimentación, de acordo co establecido no Regulamento CEE 561/2006.

#### **Artigo 17.- Servizos nocturnos a lugares de ocio**

A medida que as empresas implanten sistemas de localización de flota, añadirase simultaneamente un dispositivo de aviso de emerxencia (botón de emerxencia). A data máxima de implantación será o 31 de decembro de 2011.

#### **Artigo 18.-Vacacións.**

Regulan-se de conformidade co establecido no artigo 38 do Estatuto dos traballadores, publicado no BOE de 29-03-95.

O periodo total de disfrute das vacacións será de 30 días naturais e non poderán experimentar un fraccionamento superior a dous periodos. En caso de desacordo decidirá a xurisdición competente.

Durante os periodos de vacacións o salario dos condutores-perceptores e condutores estará composto respectivamente, dos mesmos conceptos que se estivese traballando, en concreto os contidos nos artigos 9, agas o plus de interrupción de xornada.

O salario dos restantes traballadores estará composto dos mesmos conceptos que se estiveran traballando, en concreto os contidos no artigo 11.

#### **Artigo 19.-Vacacións remuneradas**

Durante a vixencia deste convenio, sempre que o traballador conte cunha antigüedad mínima de 10 anos de servizo na empresa, no caso de xubilación voluntaria anticipada, o traballador terá dereito ao seguinte tempo de vacacións:

- Un ano antes, 55 días de vacacións
- Dous anos antes, 110 días de vacacións
- Tres anos antes, 166 días de vacacións

- Catro anos antes, 242 días de vacacións

- Cinco anos antes, 284 días de vacacións

As empresas acolleran-se ao disposto no RD 1.194/85, do 17 de xullo, sobor da xubilación especial anticipada aos 64 anos, contratando un novo traballador en lugar do que se acolla a este dereito e nas mesmas condicións que determina o citado RD, coa finalidade de colaborar no fomento do emprego.

A xubilación será forzosa para todo o persoal ao cumprir o traballador os 65 anos, sempre que reuna os requisitos exixidos pola seguridade social sobor de periodos de caréncia, en atención ás milloras e condicións pactadas neste convénio. Durante a vixéncia deste convénio cando se produza a xubilación forzosa (hoxe aos 65 anos), sempre que o traballador conte cunha antigüedad mínima de 10 anos de servício á empresa, o traballador terá dereito a 1,2 días de vacacións por ano de servizo.

### **Artigo 20.-Permiso de condución.**

Se, por senténcia firme, calquer condutor se vira privado do permiso de condución, a empresa deberá facilitar-lle outra ocupación, aínda que sexa de categoría profesional inferior, polo periodo de suspensión do permiso, sempre que non exceda de 15 meses, sen perda dos emolumentos que viña percebendo, e que non sexa debida a embriaguez.

Caso de que o periodo de suspensión do permiso de conducir sexa superior aos 15 meses, e sempre que a retirada non sexa debida a embriaguez, o traballador con mais de dous anos de antigüedad terá dereito, por unha sola vez, a unha excedéncia non remunerada polo tempo que dure a suspensión, no seu caso, até que legalmente, poda incorporar-se ao posto de traballo que estaba desempeñando habitualmente e dende o momento en que esta se produza, sendo o límite máximo de dita excedéncia o que marque a lexislación para a contratación temporal.

Así mesmo, aplicaran-se as garantías legais que se indican anteriormente, no caso de condución "in itinere", cun máximo de unha hora antes e outra despois da hora de entrada ou saída do traballo, incluso conducindo o seu vehículo propio.

### **Artigo 21.-Póliza de seguros.**

Establece-se unha poliza de seguros de morte ou invalidez derivadas de accidente de traballo ou enfermidade profesional para cada un dos traballadores aos que afecta o presente convénio, consistente na contía de 19.682,71 (daza nove mil seiscentos ochenta e dous euros con setenta e un) euros e en caso de morte por accidente e de 27.555,80 (vintesete mil quinientos cincuenta e cinco con ochenta) euros en caso de invalidez permanente total, absoluta e grande invalidez.

Estas contías surtirán efectos a partir do mes seguinte ao da publicación no BOP ou DOG (o que antes o publique).

### **Artigo 22.-Defunción.**

As empresas aboarán, durante a vixéncia deste convénio, seis mensualidades dos salários que figuran na taboa do convénio, mais a antigüedad correspondente, ao familiar do traballador que conviva con el, e por esta orde: 1) Conxuxe viúvo. 2) fillos. 3) ascendentes, cando aquel faleza estando en activo e leve como mínimo, tres anos na empresa.

Independentemente das mensualidades a que ten dereito, segundo o sinalado anteriormene, aboara-se-lle a dito familiar do traballador o salario do mes en que o produtor faleza, calquera que sexa a data do seu finamento.

### **Artigo 23.-Pases para xubilados.**

Os xubilados, pensionistas de longa enfermidade, viúvas e fillos orfos menores de 18 anos dos traballadores falecidos en activo, das empresas de liñas regulares, terán dereito a viaxar nas liñas das súas respectivas empresas como se o traballador estivese en activo.

### **Artigo 24.-Comisión paritária.**

Constitúese unha comisión paritária como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación e vixilancia do pactado no convenio, composta por seis membros (dous por cada sindicato asinante) en representación dos traballadores e o mesmo número de representantes das empresas, todos eles vogais escollidos por cada parte.

Tamén formarán parte da mesma, con voz pero sen voto, os asesores correspondentes a ambas as dúas partes.

No caso de imposibilidade de asistencia dalgún dos membros designados, serán substituídos polos suplentes.

A comisión xuntaráse cando sexa necesario e a petición de calquera das partes. Os compoñentes da comisión paritária serán convocados cunha antelación mínima de tres días.

A efectos da comisión paritária, as horas sindicais consideraranse co mesmo rango que as utilizadas para a negociación colectiva.

Os acordos da comisión requirirán, para a súa validez, a unanimidade de todas entidades asinantes. No caso de non haber acordo, levantaráse acta que reflexe as diferentes posturas.

As funcións da comisión paritária serán as que seguen:

- a) Interpretación da aplicación de todas as cláusulas do convenio.
- b) Arbitraje de todas as cuestións que as partes sometan á súa consideración e que se deriven da aplicación do convenio.
- c) Vixilancia do cumprimento do pactado no convenio.
- d) Análise da problemática sectorial en materia de seguridade e saúde laboral e seguimento do estado de cumprimento nestas materias.
- e) Análise e adaptación da contratación temporal ao sector, valorando a posibilidade de introducir cláusulas que reforcen a contratación indefinida.
- f) Cantas outras actividades tendan á maior eficacia práctica do convenio ou veñan establecidas no seu texto.
- g) Incorporar ao texto do convenio os acordos acadados. Os ditos acordos vinculan a ámbalas dúas partes nos mesmos termos que este convenio e incorporaranse a el como anexo.

As actividades da Comisión poderán realizarse en réxime de Comisión Plenaria, composta por todos os membros ou en réxime de sub-comisións específicas coa composición que a Comisión acorde.

A todos os efectos, fíxase o enderezo da Comisión na Praza de Luis Seoane, Torre 1-entrepranta da Coruña.

## **Artigo 25.-Garantias sindicais.**

a) Seccións sindicais de empresa.

No caso de existir sección sindical, esta poderá facer uso do tabuleiro de anúncios para difundir a información, exclusivamente co persoal das empresas e fora das horas de traballo. Para todo ilo deberá comunica-lo cunha antelación mínima de 48 horas á Dirección da Empresa e ao Comité de Empresa.

Isto sen perxuízo das facultades que ás Seccións Sindicais podan outorgar as disposicións legais.

b) Os membros do Comité de Empresa e Delegados de Persoal, en cada centro de traballo, disporán dun crédito de 15 horas mesuais, como mínimo, dentro da xornada, para o exercicio das funcións de representación, sempre que o soliciten con 48 horas de anticipación.

A empresa poderá exixir xustificante da utilización concedida, ben do Comité ou da Central convocante. Estes dereitos serán aplicados en caso de que, por disposición legal así se determine.

As empresas que revistan a forma de sociedades derán conta, anualmente, ao Comité de Empresa ou Delegados de Persoal do balanço e conta de resultados.

O recoñecimento de ditos documentos será, a todos os efectos, de carácter reservado.

A dirección da empresa dará conta ao Comité ou Delegados de Persoal de todas as sancións ou despedimentos.

A empresa, a petición dos traballadores afiliados ás centrais sindicais que contén, ao menos, cun 10% afiliados á mesma, descontarán a cuota sindical correspondente do recibo dos salários, depositando-a na conta bancaría sinalada ao efecto.

c) Excedéncias.-amplia-se o dereito a solicitar excedéncia voluntaria que regula a ordenanza laboral, calquera que sexa o tempo que leve o traballador na empresa cando se base no exercicio do seu cargo sindical.

d) Comité de seguridade e hixiene.

Nas empresas de mais de 50 traballadores, estes deberán elixir un Comité de Seguridade e Hixiene, sendo o Comité de Empresa ou os Delegados de Persoal os que terán que ocupar-se da súa tramitación.

e) As empresas poderán pactar cos seus Comites de Empresa ou Delegados de Persoal a acumulación de horas sindicais.

O crédito horario retribuído de que gozan os Delegados de Persoal e membros do Comité de Empresa, dunha mesma empresa, poderá acumular-se nun ou varios deles, sempre que pertencen a unha mesma central sindical, aínda que elo permita liberar da súa actividade laboral, total ou parcialmente de calquera deles.

O acordo de acumulación será pactado, en cada caso, a nivel de empresa entre o representante do sindicato e o da empresa, e a designación da persoa ou persoas ás que se aplicará a acumulación de horas derivadas do crédito horario será facultade exclusiva do sindicato de que se trate, o cal comunicará a súa decisión ao respecto á empresa.

## **Artigo 26.-Permiso retribuído.**

Os permisos retribuídos regulan-se polo disposto no artigo 37 do estatuto dos traballadores.

Os traballadores disfrutarán de 1 día de permiso retribuído, que se poderá acumular unha vez ao ano aos permisos legalmente establecidos no artigo 37, paragrafo 3º a), b) e c) do Estatuto dos Traballadores.

### **Artigo 27.-Incapacidade Temporal.**

Cando o traballador fose afectado por Incapacidade Temporal (IT), as empresas complementarán as prestacións económicas que teñan dereito a percibir da seguridade social nos seguintes supostos:

1.º Cando a IT derive de accidente de traballo ou enfermidade profesional, a empresa completará até chegar ao 100% da base de cotización para esta continxencia desde o primeiro día até un máximo de 80 días.

2.º Cando a IT derive de enfermidade comun ou accidente non laboral, a empresa aboará un 15% da base de cotización diaria a partir do 4º día até un máximo de 70 días.

3.º Cando sexa precisa hospitalización do traballador tanto se se debe a enfermidade ou a accidente, a empresa completará até chegar ao 100% da base diaria de cotización desde o momento en que esta se produza e mentres a hospitalización dure, cun máximo de 120 días.

As empresas, dacordo co establecido no artigo 20 do estatuto dos traballadores, poderán verificar o estado de enfermidade ou accidente do traballador mediante o oportuno recoñecemento médico.

### **Artigo 28.-Indivisibilidade do convénio.**

O convénio considerará-se un todo indivisibel de xeito que, se non fora aprobado na súa integridade, quedará anulado, debendo as partes negociar outro novo.

### **Artigo 29.-Normas supletórias.**

En todo aquilo que non figure regulado polo presente convénio aplicará-se o Estatuto dos Traballadores, o Real Decreto 1.561/95, o Convenio nº 153 da OIT, e o Regulamento da C.E.E. 561/2006, dende a súa entrada en vigor, e demais lexislación vixente.

Ambas as partes reservarán-se o dereito de acudir á xurisdicción laboral no caso de que consideren que algun precepto do convenio vulnere ou contradiga normas de dereito necesario.

### **Artigo 30.-Modalidades de contratación.**

Complementando a normativa vixente na materia, establececen-se as seguintes modificacións na mesma:

a) Contrato para a formación.

Poderán efectuar-se contratos para a formación cunha duración máxima de dous anos, nos termos previstos no artigo 11 do Estatuto dos Traballadores e normas de desenvolvemento, para todas as categorías profesionais en que legalmente sexa posibel, agas para mozos de garaxe e taller.

O salario de contratación será igual ao 90% e 100% do salario base da súa categoría profesional durante, respectivamente o primeiro e o segundo ano de vixencia do contrato.

b) Contrato en practicas.

Poderán concertar-se contratos en prácticas, cunha duración máxima de dous anos nos termos establecidos no artigo 11 do Estatuto dos Traballadores e normas de desenvolvemento.

A retribución dos traballadores cun contrato en prácticas será do 90% e 100% do salario base da súa categoría profesional durante, respectivamente, o primeiro e o segundo ano de vixencia do contrato.

c) Contrato de duración determinada por circunstancias da produción.

Poderán celebrar-se contratos por circunstancias da produción nos termos establecidos no artigo 15.1b) do Estatuto dos Traballadores e normas de desenvolvemento.

Poderán celebrar-se por periodos que, un a un ou en conxunto, non superen 12 meses dentro do período de 18 meses.

O seu rexime xurídico, agas no que atinxe á súa duración, será equivalente ao do contrato indefinido en canto ao disfrute de beneficios salariais (antigüedad e réxime de complementos) e non salariais (permisos, licencias, indemnizacións de 45 días por ano de servizo no caso de despedimento disciplinario declarado improcedente, etc...)

Ao remate do contrato aboará-se ao traballador unha indemnización de 10 días por ano de servizo, calculada en proporción á duración de dito contrato.

d) Contrato fixo discontinuo

As empresas que saturen con outras actividades a xornada de traballo dos traballadores contratados para realizar transporte escolar, ben a través de concesións públicas ou ben a iniciativa propia ou por concerto con APAS ou colexios públicos ou privados, deberán utilizar a presente modalidade contractual cuxas características son as que seguen:

1. Fixa-se o período de actividade a que se refire dito contrato en función do que cada ano determine o organismo competente como inicio e remate do curso escolar.
2. A provisión de postos de traballo desta modalidade contractual efectuará-se por rigorosa antigüedad do traballador na empresa en contratos desta modalidade.
3. O chamamento deberá efectuar-se con 7 días de antelación á data de inicio de actividade, comunicando-o simultaneamente aos representantes dos traballadores.
4. A anterior data será a data de inicio das eventuais reclamacións por despedimento nos supostos de non chamamento.

### **Artigo 31.-Mobilidade xeográfica.**

a) Desprazamentos.

As empresas poderán desprazar ao seu persoal a centros de traballo distintos a aquel no que presten os seus servizos fundamentando dito desprazamento en razóns técnicas, organizativas, de produción, ou de contratación.

b) Traslado.

Entende-se por traslado o desprazamento a outro centro de traballo que implique un cambio de enderezo. Entende-se que un desprazamento implica cambio de enderezo cando o centro de traballo ou novo destino diste máis de 40 quilómetros do seu centro ou do seu enderezo actuais.

Para os supostos de traslados de persoal polos motivos contemplados na Lei, establececen-se os mecanismos que seguen:

- Negociación preceptiva coa representación legal dos traballadores.

- Intervención dos mecanismos do AGA.
- Preaviso de 45 días.
- Prazo de incorporación ao novo centro de traballo 30 días.
- Os traslados non terán unha duración inferior a 12 meses nun período de 3 anos.
- Se, por traslado, un dos conxuxes cambia de residencia, o outro, se fose traballador da mesma empresa, terá dereito ao traslado á mesma localidade.

Os casos de traslado darán lugar ao devengo polo traballador trasladado dos seguintes conceptos compensatorios:

- Billete para o traballador e os familiares que vivan as súas expensas.
- Transporte do mobiliario, roupa e enseres do seu fogar.
- Indemnización consistente e dúas veces o salario base mensual da súa categoría profesional, nun único pagamento.
- Compensación durante 12 meses na diferenza do custe de vivenda en aluguer (vivenda das mesmas características).
- Notificada a decisión de traslado, o traballador poderán optar pola extinción do seu contrato, percibindo unha indemnización de 25 días de salario por ano de servizo, prorrateando-se por meses os períodos inferior a un ano e cun máximo de 12 mensualidades.

### **Artigo 32.-Cláusula de descolgue salarial.**

Os compromisos en materia salarial do presente convenio serán de aplicación para todas as empresas afectadas polo ámbito funcional.

Para as empresas que pretendan acollerse á cláusula regulada no presente artigo establécense os mecanismos que seguen:

1º.- Aplicación do procedemento establecido no artigo 82 do Texto refundido do Estatuto dos Traballadores.

2º.- Mecanismos do AGA.

A todos os mecanismos citados anteriormente se aportará a documentación que segue:

- Acreditación por medio de contabilidade oficial do resultados dos tres últimos exercicios nos que se demostre que durante os mesmos se produciron perdas reais.
- Plan de viabilidade para o período que se pretende a aplicación de dita cláusula de exención e a xustificación económica e a súa repercusión real no melloramento real dos resultados da empresa.
- Os representantes legais dos traballadores, así como os seus asesores, están obrigados a tratar e manter na maior reserva a información recibida e os datos a que tivesen acceso como consecuencia do establecido nos parágrafos anteriores, observando, por conseguinte, respecto de todo sigilo profesional.

### **Artigo 33.-Saude Laboral**

Establece-se unha Comisión de Saude Laboral de caracter técnico e consultivo con vistas a facer previsións sobre saude e riscos laborais, que se adapten aos requerimentos deste sector en materias como:

- protocolo de avaliación e revisión de autobuses.
- Itinerarios de vixianza da saude.
- Outras materias de configuración especializada no transporte.

### **Disposición adicional primeira: cláusula de acollida ao AGA.**

Ante a importancia que pode ter para a resolución pacífica dos conflitos laborais a elaboración do Acordo Interprofesional Galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos colectivos de traballo (AGA), asinado entre a Confederación de Empresarios de Galiza e as organizacións sindicais CIG, CC.OO e UGT, as partes asinantes deste convenio, durante a vixencia do mesmo, acordan someter-se ás disposicións contidas no AGA nos propios termos en que están formuladas. Igualmente acordan asumir respecto a conflitos individuais, o AGA II a partir da súa sinatura.

### **Disposición adicional segunda.**

Cando se realicen cursos de formación profesional continua, e voluntariamente o realicen os traballadores, previa autorización da empresa, o tempo empregado na duración dos mesmos será repartido o 50% en horas de traballo e o outro 50% en horas de descanso do traballador.

### **Disposición adicional terceira.**

O réxime disciplinario a aplicar é o contido no anexo dous.

### **Disposición adicional cuarta.**

Debido á dificultade de interpretación do artigo 15.b) do convenio colectivo da-se aos representantes dos traballadores e a dirección das empresas a potestade de adaptar dito artigo á realidade concreta de cada empresa, sendo estes os únicos que están posibilitados para desbloquear as excepcións.

No caso de inexistencia de representación dos traballadores ou imposibilidade de acadar un acordo no seo das empresas someterán-se a cuestión á Comisión Paritaria, a cal reunirá-se a instancia de calquera das entidades asinantes do convenio colectivo.

### **Disposición adicional quinta.**

Constituíra-se no prazo de 3 meses unha Comisión Negociadora Especial que teña como función incorporar ao actual texto do convenio colectivo todo o que se pacte en relación con:

- a. carné de conducir por puntos
- b. cuadro de servizos e descansos
- c. excedencias
- d. dietas de pernocta

### **Disposición final.**

Conscientes da necesidade de adecuar a regulamentación convencional sectorial a un marco autonómico, dada a circunstancia, de estar residenciadas a maior parte das competencias en materia de transportes na Xunta de Galicia, ambas as dúas partes se comprometen a propiciar, a través das respectivas organizacións a nivel autonómico, a negociación o próximo ano dun convenio colectivo nacional galego para o sector, co rango de convenio estatutario e con prioridade á negociación de un novo convenio de ámbito provincial. As dificultades que se podan producir tanto na constitución da correspondente relación xurídica previa como na constitución formal da mesa resolverán-se polas partes, de ser preciso, ao abeiro do AGA.

No suposto de que chegue a concertar-se este convénio colectivo de ámbito galego, substituirá ao presente, se nunha valoración global fose máis beneficioso para os traballadores.

## ANEXO I

### TÁBOAS SALARIAIS ANO 2010

TABOA DO 2010 (1%)		
Xefe administración 1ª	1.015,92	mes
Xefe administración 2ª	939,78	mes
Taquilleiros	855,30	mes
Factores	855,30	mes
Xefe de tráfico 1ª	942,01	mes
Xefe de tráfico 2ª	910,18	mes
Xefe de tráfico 3ª	860,11	mes
Inspector	29,87	día
Condutor-perceptor	29,46	día
Condutor	29,10	día
Cobrador	28,55	día
Repartidor mozo	28,14	día
Condutor furgoneta	28,61	día
Xefe de servícos	1.176,10	mes
Inspector principal	1.087,96	mes
Inxeñeiros e licenciados	1.108,28	mes
Inxeñeiros técnicos-auxiliares titulados	956,25	mes
Axudante técnico sanitario	929,40	mes
Xefe de sección	983,99	mes
Xefe de negociado	952,56	mes
Oficial 1ª administrativo	904,84	mes
Oficial 2ª administrativo	878,12	mes
Auxiliar administrativo	841,72	mes
Garda de noite	28,14	día
Garda de día	27,62	día
Limpador	3,15	hora
Xefe de taller	1.051,98	mes

Encargado	929,73	mes
Xefe de equipo	29,88	día
Oficial primeira de taller	29,51	día
Oficial segunda e terceirade taller	28,55	día
Engrasador e lavacoches	28,55	día
Mozo de garaxe e taller	28,14	día
Acompañante	28,14	día

## ANEXO II

### RÉXIME DISCIPLINARIO

#### Artigo 1.

Son faltas as accións ou omisións dos traballadores cometidas con ocasión do seu traballo, en conexión con este ou derivadas del, que supoñan infracción das obrigas de todo tipo que ao traballador lle veñen impostas polo ordenamento xurídico por este Convénio e por as demais normas e pactos, individuais ou colectivos, calificando-se en leves, graves ou moi graves.

#### Artigo 2.

Son faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidade no traballo, sen a debida xustificación, cometidas no período dun mes, que non afecten ao servizo de movemento.
2. Non notificar, con carácter previo á ausencia, por calquera medio, podendo face-lo, a imposibilidade de acudir ao traballo e a súa causa.
3. O abandono do traballo dentro da xornada, sen causa xustificada.
4. Neglixencias na conservación do material.
5. A non utilización do vestiario e equipo que fose facilitado pola empresa con instrucións de utilización (entendendo que as instrucións teñen que ser amplamente coñecidas polos traballadores ben por que fosen comunicadas por escrito ou por que estexan publicitadas por algun medio pola empresa ou por que constitúan un costume da empresa).
6. Faltar ao traballo un día, sen causa xustificada, no período dun mes.
7. As faltas de respecto e consideración a quen traballa na empresa, aos usuarios e ao público.
8. Retraso de 1 a 2 días na entrega da recaudación diaria, agas domingos e festivos, sempre que o retraso sexa imputabel ao traballador.

#### Artigo 3.

Son faltas graves:

1. Mais de tres faltas non xustificadas de puntualidade na asistencia ao traballo, cometidas durante o período dun mes, que non afecten ó servizo de movemento.
2. Faltar dous días ao traballo, durante un mes, sen causa xustificada.

3. A desobediencia ás ordes e instrución do empregado en calquera materia de traballo, incluído o control de asistencia, así como non dar cumprimento aos trámites administrativos que sexan presuposto ou consecuencia da actividade que ten que realizar o traballador.

4. A alegación de causas falsas para as licencias.

5. As imprudencias ou negligencias en acto de servizo.

6. Realizar sen permiso traballos particulares durante a xornada, así como o emprego para usos propios do material da empresa.

7. O abuso de autoridade con ocasión do traballo, considerando-se tal a comisión dun feito arbitrario sempre que concorran infracción manifesta e deliberada dun precepto legal e perxuízo notorio para un inferior.

8. As expresadas nos apartados , 2, 3, 4 e 6 do artigo 2, sempre que:

A falta de notificación con carácter previo á ausencia (art. 2.2), o abandono do traballo dentro da xornada (art. 2.3), ou a falta ao traballo sen causa xustificada (art. 2.6), sexan motivo de retraso na saída dos vehículos ou produzan trastorno no normal desenvolvemento da actividade; e

Que as negligencias na conservación do material (art. 2.4) se deriven perxuízos para a empresa.

9. Retraso de tres a seis días na entrega da recaudación non termos do artigo 2.8.

10. A falta de puntualidade ó traballo que afecte ao servizo de movemento sen causa xustificada e que afecte gravemente ó servizo.

#### **Artigo 4.**

Son faltas moi graves:

1. As faltas inxustificadas ao traballo durante tres días consecutivos ou seis alternos nun período de seis meses.

2. As ofensas verbais ou físicas ao empregado ou ás persoas que traballan na empresa.

3. A transgresión da boa fe contractual, así como o abuso de confianza no desempeño do traballo, considerando-se como tais a fraude ou a deslealdade nas xestións encomendadas; o furto ou roubo, tanto aos seus compañeiros de traballo como á empresa ou a calquera persoa, realizado dentro das dependencias ou vehículos desta ou en calquer lugar se é en acto de servizo; violar o segredo da correspondencia ou revelar a estraños datos que se coñezan por razón do traballo.

4. A embriaguez habitual ou toxicomanía se repercuten negativamente no traballo.

5. A imprudencia ou negligencia en acto de servizo se implica-se risco de accidente ou perigo de avaria para a maquinaria, vehículo ou instalacións.

6. O retraso de máis de seis días na entrega da recaudación nos termos do artigo 2.8.

#### **Artigo 5.**

Non se considerará inxustificada a ausencia ao traballo por privación de liberdade do traballador, se este fose posteriormente absolto dos cargos que desen lugar á súa detención.

#### **Artigo 6.**

1. As sancións que poderá impor a comisión de faltas disciplinarias serán as que seguen:

a) Por faltas leves: amonestación (por escrito); suspensión de emprego e soldo de até tres días.

b) Por faltas graves: suspensión de emprego e soldo de catro a vinte días.

c) Por faltas moi graves: suspensión de emprego e soldo de vinteun a trinta días; despedimento.

2. As multas impostas por infraccións das disposicións de tráfico e seguridade vial (que non teñan nada que ver co estado do vehículo e que non veñan motivadas por imperativo do servizo) deberán ser satisfeitas polo que sexa responsable destas.

### **Artigo 7.**

As faltas leves prescribían aos 10 días; as graves, aos vinte días, e as moi graves, aos 60 días, a partir da data na que a empresa tivo coñecemento da súa comisión, e, en todo caso, aos seis meses de cometer-se.

### **Artigo 8.**

a) Todas as sancións terán que ser notificadas por escrito ao traballador, dando un prazo para interpor recurso perante a empresa de 2 días para as faltas leves e 5 para o resto. Transcorridos os prazos para presentar recurso sen que este se presentara, enténdese que a sanción é firme dende o primeiro día. Presentado o recurso en prazo, o empresario ten 5 días para contesta-lo por escrito, de non face-lo neste prazo enténdese que a sanción é firme dende este último día (a efectos do disposto no artigo 114 da lei de procedemento laboral)

No caso de sanción con despedimento non caberá este procedemento de recurso ante a empresa, quedando expedita a vía do artigo 103 da lei de procedemento laboral.

b) Todas as sancións serán tamén notificadas ao mesmo tempo que ao interesado ao comité de empresa ou delegados de persoal.

c) En todas as notificacións de sanción terá que figurar a lenda: " esta sanción poderá ser recorrida perante a xurisdición social no prazo de 20 días hábiles", nos termos do apartado a).

d) Se non se cumpren os requisitos deste artigo a sanción será nula.

e) Aos membros do Comité ou delegados de persoal será preceptivo a apertura dun expediente contradictorio no suposto de faltas graves e moi graves, no que serán escoitados, a parte do interesado, o Comité de empresa ou Delegados de persoal.

### **Artigo 9.**

A reincidencia de calquera falta, aínda que sexa de distinta natureza, cometidas dentro do mesmo trimestre e que foran sancionadas, implicará a súa calificación como falta do grupo inmediatamente superior.

## **ANEXO III**

### **Artigo 11, do RD 1561/95**

A aplicación do réxime de descanso semanal previsto no artigo 9 do RD 1561/95 deberá garantir normalmente un descanso de corenta e seis horas consecutivas á semana, incluídas á semana, incluídas as correspondentes ao descanso entre xornadas a que se refire o apartado 4 de dito Real Decreto.



					TOTAL				

AXUDAS DE CUSTO: HORAS NOCTURNAS:

\_\_XANTAR OBSERVACIÓNS

\_\_CEA

\_\_PERNOCTA

SINATURA DO TRABALLADOR SINATURA DA EMPRESA