



Consellería de Economía, Empleo e Industria

Jefatura Territorial Ourense

Secretaría General de Empleo

Servicio de Empleo y Economía Social

Convenio o acuerdo: transporte de viajeros por carretera

Expediente: 32/01/0040/2019

Data: 29/10/2019

Asunto: resolución de inscripción e publicación

Destinatario: María José de Miguel Pérez

Código de convenio número 32000315011984

Luego de ver el texto del convenio colectivo del sector de transporte de viajeros por carretera de Ourense para los años 2018-2019-2020, que suscribió la comisión negociadora conformada, en representación de la parte empresarial, por la Asociación Empresarial de Transporte de Viajeros por Carretera de la Provincia de Ourense y ORENCAR y, en representación de la parte social, por las centrales sindicales UGT y CCOO, el 23-10-2019; y, de conformidad con lo que dispone el artículo 90.2 y 3 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 [BOE 255, de 24 de octubre de 2015], el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo [BOE 143, de 12 de junio de 2010] y el Real Decreto 2412/82, de 24 de julio, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Galicia, en materia de trabajo [BOE 232, de 28 de septiembre de 1982] y, las demás normas aplicables del derecho común, esta jefatura territorial, resuelve:

Primero.- Ordenar su inscripción y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Galicia, creado mediante la Orden de 29 de octubre de 2010 [DOG 222, de 18 de noviembre de 2010] y notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

El jefe territorial de la Consellería de Economía, Empleo e Industria. Fdo.: Santiago Álvarez González.

Convenio Colectivo del Sector de Transporte de Viajeros por Carretera de la Provincia de Ourense (2018-2019-2020)

Artículo 1.- Ámbito funcional

El convenio es de aplicación a las relaciones laborales entre, empresas dedicadas al transporte de viajeros en la provincia de Ourense y el personal que preste sus servicios en éstas, quedando excluidos las personas que desarrollen cargos de alta dirección, a las que se refiere el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2.- Ámbito territorial

Será de aplicación en la provincia de Ourense, así como a los centros de trabajo situados en esta, aun cuando las empresas tuvieran su domicilio social en otra provincia.

Artículo 3.- Ámbito personal

El convenio obliga a la totalidad de empresas y trabajadores dedicados a la actividad del transporte de viajeros por carretera de Ourense, así como al personal que en adelante forme parte de los cuadros de personal de aquellas.

Artículo 4.- Vigencia y duración

La vigencia del convenio será de tres años, de 1/01/2018 a 31/12/2020. Los efectos económicos, se iniciarán a partir del 1 de enero de 2019.

El convenio mantendrá su vigencia mientras no sea sustituido por otro. El convenio será denunciado con tres meses de antelación a la finalización de su vigencia.

Artículo 5.- Comisión paritaria.

Se creará una comisión paritaria, integrada por los firmantes del convenio, formada por tres personas en representación de la parte social y tres en representación de la parte empresarial. Su domicilio se fija en Praza das Damas, n.º 1, 32005 de Ourense, y en Parque San Lázaro, n.º 12 - 1º, 32003 de Ourense. La comisión deberá reunirse o bien a petición de los miembros que la componen o bien a petición de terceros. Entre la solicitud y la reunión deberá mediar un plazo máximo de 7 días laborales. Son funciones de la Comisión Paritaria:

a) Conocer y resolver cuestiones de aplicación e interpretación del convenio.

b) El desarrollo de funciones de adaptación o modificación del convenio durante su vigencia.

c) Conocer y resolver discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación salarial del convenio.

d) Intervenir en supuestos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial del convenio.

Las discrepancias que surjan en la reunión serán reflejadas en acta. Las discrepancias en la adopción de acuerdos serán sometidos al AGA para la resolución de la controversia planteada. Los acuerdos a los que se llegue en la comisión paritaria en cuestiones relativas al convenio se consideran parte de éste y tendrán su misma eficacia y obligatoriedad. Tales acuerdos serán registrados para su posterior publicación en el BOP.

Artículo 6.- Condiciones más beneficiosas.

Todas las mejoras contenidas en el convenio tienen el carácter de mínimos. Dentro de las condiciones pactadas se respetarán las situaciones que impliquen para el trabajador condiciones más beneficiosas que las convenidas, manteniéndose "ad personam" en cuanto excedan las pactadas.

Artículo 7.- Organización del trabajo.

La organización técnica y práctica del trabajo le corresponderá a la empresa.

Artículo 8.- Período de prueba

Se podrá concertar por escrito un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de seis meses para personas técnicas tituladas, de tres meses para el resto del personal, salvo personas no cualificadas, en cuyo caso, la duración máxima será de 15 días laborales.

Durante el período de prueba, ambas partes están obligadas a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba. Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera del cuadro de personal, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a petición de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Una vez transcurrido el período de prueba sin que se produzca el desistimiento, el contrato tendrá plenos efectos, y se computará el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad en la empresa. Si durante el período de prueba sobreviniese una situación de IT, por acuerdo entre las partes, podrá suspenderse su cómputo.

Artículo 9.- Ascensos.

Habrá que atenderse a lo dispuesto en la legislación vigente resulte de aplicación.

Artículo 10.- Trabajos de otras categorías.

a) Trabajos de categoría superior.

La persona que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reco-

nocida por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años consolidará dicha categoría.

Cuando desempeñe funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, la persona tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

b) Trabajos de categoría inferior

Si por conveniencia de la empresa se destina a una persona a realizar trabajos de inferior categoría a aquella en la que esté adscrita, sin que con esto perjudique la formación profesional, única forma admisible en la que pueda efectuarse, la persona conservará el salario correspondiente a su categoría.

Artículo 11.- Jornada laboral.

La jornada laboral será de 40 horas en cómputo semanal, no excediendo las 1816 horas en cómputo anual. Para el cómputo de la jornada se distinguirá entre tiempo de trabajo efectivo, tiempo de presencia y tiempo de espera para el personal en movimiento.

1. Trabajo efectivo: Se considerará trabajo efectivo aquel en el que la persona se encuentre a disposición de la empresa y en el ejercicio de su actividad. Se computarán además en este capítulo los demás trabajos auxiliares que se efectúen en relación con el vehículo, los viajeros o su carga.

2. Tiempo de presencia: Será tiempo de presencia aquel en que la persona esté a disposición de la empresa sin prestar trabajo efectivo, tanto en los locales como en el vehículo. El tiempo de presencia no excederá de 20 horas semanales o 40 bisemanales.

A efectos de definir los supuestos concretos tal como establece el artículo 8 del Real Decreto 1561/1995 de 21 de septiembre sobre jornadas especiales de trabajo tendrán la catalogación de tiempo de presencia, las guardias, retenes, expectativa, averías, comidas en ruta y otras similares a las anteriores en las que la persona, aunque no preste trabajo efectivo se encuentre a disposición de la empresa.

Las horas de presencia no se computarán a efectos de horas extraordinarias, sin perjuicio de que su remuneración sea de igual cuantía que las horas ordinarias. Podrán sin embargo, computarse a efectos de la jornada cuando se realicen menos horas de trabajo efectivo que las legalmente autorizadas, en este caso podrán ser computadas para completar la jornada.

3. Tiempo de espera. Tendrá la consideración de tiempo de espera aquel en que la persona no esté sujeta a la vigilancia del vehículo, en las localidades que no sean principio y fin de trayecto. Se considerará que no está sujeta a la vigilancia del vehículo cuando pueda disponer libremente de su tiempo por no encontrarse a disposición de la empresa. Se computará al 50% y se abonará como tiempo de presencia.

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

Para el resto del personal el tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, se encuentre en su puesto de trabajo.

En lo referente a tiempos de conducción, interrupciones y tiempos de descanso, se estará a lo dispuesto en los Reglamentos de la UEE 3820/1985 y 3821/1985, así como el Real Decreto 1561/1995. Las empresas dispondrán de una libreta de control que será utilizada fundamentalmente y siempre que sea requerida por la persona trabajadora, en el momento en que varíe el servicio que habitualmente venía realizando en la empresa, la cual será sellada por esta en el plazo máximo de 30 días desde la entrega de una copia por

parte del trabajador y en todo caso con anterioridad a la confección de su correspondiente nómina.

Artículo 12.- Permiso de conducir.

Las personas a las que como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa, por orden y cuenta de la misma, se le retire el carnet de conducir por tiempo no superior a seis meses, serán asignados durante este tiempo a otro trabajo aunque sea de categoría profesional inferior, en alguno de los servicios de los que disponga la empresa, y seguirá percibiendo el salario correspondiente a su categoría.

Lo dispuesto en el presente artículo no será de aplicación en los casos de reincidencia dentro de la vigencia del convenio, quedando excluido de este beneficio las personas que sean privadas del permiso de conducir a consecuencia del consumo de drogas o ingestión de bebidas alcohólicas.

Si una persona fuese encarcelada como consecuencia de un accidente involuntario prestando servicios a la empresa, ésta estará obligada a defenderlo ante los tribunales y gestionar su libertad, prestando la fianza que para esto sea necesario.

Será voluntario para la empresa el pago de las retribuciones al personal que no pueda trabajar en el caso expresado en el párrafo anterior, pero una vez dictado el auto de sobreseimiento o sentencia absolutoria, serán abonados todos los atrasos a tenor de salario más la antigüedad.

Artículo 13.- Recibos de liquidación.

Toda persona que cese en la empresa podrá someter el recibo de liquidación o documento que ponga fin a la relación laboral, antes de firmarlo, a la supervisión del comité de la empresa o el delegado de personal y en su lugar, a la del sindicato al que esté afiliado.

Artículo 14.- Pago de salarios.

La liquidación y pago de salarios se hará puntual y documentalmente en el lugar y fecha convenido o como marquen los usos y costumbres. El período de tiempo no podrá exceder de 15 días. El interés anual por mora en el pago del salario será del 10% de la deuda.

Artículo 15.- Salario base.

Incremento 2018: 1,20% (aplicable sobre la tabla de 2017 para su actualización, no generando el pago de atrasos.)

Incremento 2019: 1,20% A abonar desde el 1-1-2019.

Incremento 2020: IPC real 2019.

Estos porcentajes serán aplicados a todos los conceptos económicos

Artículo 16.- Paga de beneficios.

El personal, tanto fijo como eventual o interinos, tendrán derecho a percibir una cantidad consistente en treinta días de salario base más antigüedad. La paga de beneficios se abonará por años vencidos, antes del 15 de marzo. Los trabajadores que a 31 de diciembre lleven menos de 1 año al servicio de la empresa tendrán derecho a la parte proporcional correspondiente del tiempo trabajado computándose este, siempre en días naturales. Únicamente no se computará para los efectos de participación en beneficios la excedencia voluntaria. Dicha paga podrá ser abonada de forma proporcional a lo largo de las distintas nóminas mensuales.

Artículo 17.- Gratificación del conductor perceptor.

El conductor perceptor, cuando desempeña simultáneamente las funciones de conductor - cobrador, percibirá un complemento salarial del 20% del salario base, si es el caso, por cada día que realice ambas funciones.

Artículo 18.- Complemento de antigüedad

El personal fijo tendrá como complemento personal de antigüedad un aumento periódico por el tiempo de servicio prestado a la misma empresa, consistente como máximo en 2 bienios



y 5 quinquenios de la cuantía que después se expresa. El módulo para el cálculo y abono del complemento personal de antigüedad, será el último salario base percibido por el trabajador, sirviendo dicho módulo no sólo para el cálculo de los bienios y quinquenios de nuevo vencimiento, sino también para el de los ya perfeccionados. Las cuantías del complemento personal de antigüedad serán del 5% para los dos primeros bienios y del 10% para el quinquenio a partir del segundo.

La fecha inicial del cómputo de antigüedad será del ingreso en la empresa. Para el cómputo de antigüedad se tendrá en cuenta todo el tiempo servido en una misma empresa, considerándose como efectivamente trabajados los meses y días en los que hubiera percibido salario o remuneración, bien sea por los servicios prestados o en vacaciones, licencias retribuidas y cuando reciba una prestación económica por accidente de trabajo o enfermedad. Así mismo será computable el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento para un cargo político o sindical. Por el contrario, no se estimará el tiempo que hubiese permanecido en excedencia voluntaria.

Se computarán estos aumentos en razón de los años de servicio en la empresa, cualquiera que sea el grupo profesional o la categoría en la que se encuentre encuadrado, estimándose, asimismo, los servicios prestados en período de prueba y por el personal interino, eventual y complementario, cuando estos pasen a ocupar plaza en el cuadro de personal fijo.

Los aumentos por año de servicio comenzarán a producirse a partir del primer día del mes siguiente en el que se cumple el bienio o quinquenio. El trabajador que cese definitivamente en la empresa y que posteriormente ingrese de nuevo en esta solo tendrá derecho a que se le compute la antigüedad desde la fecha de este nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente obtenidos. Para el máximo de bienios y quinquenios que establece este artículo se tendrá en cuenta los ya producidos con anterioridad a la vigencia de la ordenanza aprobada por la Orden del 20 de marzo de 1971.

Artículo 19.- Horas extraordinarias.

Habrá que atenderse a la normativa vigente en cada momento, sobre régimen de horas extraordinarias en el sector del transporte.

Artículo 20.- Pagas extraordinarias

Las gratificaciones extraordinarias de junio y diciembre se abonarán en la cuantía de treinta días de salario base más antigüedad. Previo acuerdo entre la representación legal de los trabajadores y la empresa, o entre los trabajadores y la empresa, en el caso de que no exista dicha representación legal, podrá prorratearse las dos pagas extraordinarias entre las otras doce pagas.

Artículo 21.- Medidas de fomento del empleo y de la contratación laboral.

Teniendo en cuenta la necesidad de adaptar la duración de las diversas modalidades contractuales a las particularidades de un sector como el transporte de viajeros por carretera, con empresas en las que su estructura organizativa depende, en la mayor parte de los casos, de acuerdos mercantiles con las distintas administraciones públicas o con particulares con períodos de tiempo limitados, el contrato de duración determinada de la modalidad de eventual por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, regulado en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores podrá tener una duración máxima de 12 meses dentro de un período máximo de 18 meses.

Artículo 22.- Contrato de formación laboral

Con el fin de fomentar la contratación los trabajadores afectados por este convenio y especialmente los conductores con

limitación de kilometraje, podrán ser contratados bajo la modalidad de formación laboral siempre que cumplan los requisitos exigidos en el artículo 11 del ET. Asimismo, se establece expresamente la ampliación de la duración máxima del contrato a tres años, teniendo en cuenta las características de los trabajos que se desarrollan en el sector.

Para las personas con limitación de kilometraje contratadas como aprendices, mientras dure la dicha limitación impuesta administrativamente, el salario que percibirán será el determinado en el artículo 11 ET. Una vez terminado dicho período delimitación, el salario será el de la categoría de conductor.

Para los aprendices de las restantes categorías, las retribuciones durante el primer año de vigencia serán las establecidas por la legislación vigente y el tiempo restante pasarán a percibir el salario de la categoría profesional a la que estuvieran adscritos.

Durante toda la vigencia de los contratos de formación laboral se mantendrán las cotizaciones a la seguridad social establecidas en el artículo 11 ET.

Artículo 23.- Personal con capacidad disminuida.

Las empresas deberán acoplar al personal con la capacidad disminuida por la edad y otras circunstancias antes de su jubilación o retiro, y destinarlos a otros trabajos adecuados a sus condiciones siempre que exista plaza vacante. El personal acogido a esta situación no excederá al 5% del total de la categoría respectiva.

Artículo 24.- Compensación en el caso de baja por accidente o enfermedad.

Las empresas completarán la diferencia entre la compensación percibida con cargo a la Seguridad Social por incapacidad temporal, y la base reguladora de este convenio cuando aquella esté motivada por accidente de trabajo con hospitalización. En el caso de no producirse hospitalización el complemento citado se abonará hasta un máximo de 60 días.

En el caso de baja por enfermedad, las empresas completarán hasta el 100% del salario de los trabajadores desde el día 16 hasta el 60 como máximo inclusive.

Cuando a juicio de la empresa existan indicios razonables para presumir alguna irregularidad en la situación de baja por accidente o enfermedad común se podrá requerir al trabajador para que se someta al reconocimiento del facultativo que la empresa designe, siendo a cargo de esta los gastos que se originen por tal motivo.

Artículo 25.- Ropa de trabajo.

Las empresas estarán obligadas a facilitarle al personal ropa de trabajo Por acuerdo entre el comité de la empresa o delegado del personal y la dirección del centro de trabajo se podrá sustituir la ropa de trabajo por una ayuda económica mensual acordada por ambas partes.

Artículo 26.- Vacaciones.

Todo el personal al servicio de las empresas afectadas por el presente convenio gozará de un período de vacaciones anuales de 30 días naturales, retribuidas a razón de salario base más antigüedad y gratificación de actividad. En este caso la gratificación de actividad será abonada por 25 días. El período de su disfrute se fijará de común acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, que también podrán convenir en la división en dos del período total. A falta de acuerdo, se seguirán los criterios siguientes:

- La empresa podrá excluir como período vacacional que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa, tras la consulta con los representantes legales de los trabajadores.

- Por acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores se podrán fijar los periodos de vacaciones de todo el personal ya sea en turnos organizados sucesivamente, ya sea con la suspensión total de actividad laboral, sin más excepción que las tareas de conservación reparación y similares.

- Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones, las personas con responsabilidades familiares tienen preferencia para que las suyas coincidan con los periodos de vacaciones escolares.

- Si existe desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que corresponda para el disfrute y su decisión será irrecurrible. El procedimiento será sumario y preferente.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa, el personal conocerá las fechas que le corresponden dos meses antes, al menos del comienzo del disfrute.

Artículo 27.- Dietas

Los gastos ocasionados por la propia naturaleza del trabajo como son las dietas y alojamiento, serán abonados por la empresa en su totalidad, tras su justificación.

Si bien alternativamente se podrá utilizar el sistema de gastos a justificar, los trabajadores que se desplacen de su lugar de residencia, por necesidades del servicio, percibirán las dietas siguientes:

Año 2019

- Servicios regulares, regulares especiales y líneas: la dieta completa es de 34,31 euros desglosadas de la siguiente forma:
Comida: 11,44 euros.

Cena: 10,55 euros.

Pernoctación: 12,32 euros.

Servicios discrecionales: la dieta completa para todo el territorio español y Portugal es de 44,05 euros desglosadas de la siguiente forma:

Comida: 13,21 euros

Cena: 13,21 euros

Pernoctación: 17,63 euros

Para el extranjero, excepto Portugal, la dieta completa es de 61,67 euros

El personal no tendrá derecho a la percepción de dietas por almuerzo cuando, en el espacio comprendido entre las 12:00 horas y las 15:30 horas, dispongan, al menos, de una hora en su lugar de residencia; por su parte, el pago de la dieta correspondiente a la cena se efectuará si la persona finaliza el desempeño de su actividad laboral más tarde de las 23:00 horas.

Artículo 28.- Gratificación de actividad.

El personal afectado por el convenio percibirá una gratificación de actividad en 2019, equivalente a 4,99 euros por día efectivamente trabajado. En 2020 su cuantía será la que resulte de aplicar a la cantidad de 2019, el mismo porcentaje que el IPC real de 2019.

Artículo 29.- Trabajo nocturno.

Las horas trabajadas entre las diez de la noche y las seis de la mañana llevarán un recargo del 25% del salario base. Se excluye del cobro del expresado suplemento el personal que realice su función durante la noche y que haya sido contratado expresamente para trabajar durante ella, o que sin ser contratado así, voluntariamente el trabajador y la empresa lo acepten.

Artículo 30.- Permisos y licencias.

Se concederán según la legislación vigente a excepción de:

a) 15 días naturales, en el caso de matrimonio.

b) 2 días naturales, en el caso de nacimiento de hijos o fallecimiento accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento superior a 100 Km. el plazo será de 4 días.

c) 1 día por traslado de domicilio habitual.

d) Por tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado habrá que atenerse a lo que disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

e) Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones de media hora. La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora con la misma finalidad.

f) Quién por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo entre un tercio y un máximo de la mitad de duración de aquella, con la disminución proporcional del salario.

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.

Artículo 31.- Póliza de seguros

Se establece una póliza de seguros por fallecimiento o invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, para cada uno de los trabajadores a los que les afecta el presente convenio, consistente en:

a) Personal de movimiento: la póliza de seguros deberá garantizar un capital de 24.000 euros en caso de fallecimiento y de 30.000 euros en caso de invalidez permanente (total, absoluta o gran invalidez).

b) Resto del personal: Exclusivamente para el personal de no movimiento, se contratará una póliza de seguros que garantice, por las mismas causas, un capital de 20.000 euros en caso de fallecimiento y de 24.000 euros en caso de invalidez permanente (total, absoluta o gran invalidez).

La empresa que a la fecha de publicación del convenio no disponga de póliza de seguros, deberá suscribirla en el plazo máximo de 60 días, contados a partir de su publicación en el BOP.

Artículo 32.- Jubilación forzosa

Las personas incluidas en el ámbito de aplicación del convenio se jubilarán obligatoriamente cuando cumplan la edad legalmente establecida y tengan el periodo de cotización suficiente para acceder a la pensión de jubilación. Esta circunstancia operará automáticamente. La empresa, a los meros efectos informativos podrá comunicar por escrito a la persona interesada la extinción de su contrato por esta causa, dentro el mes antes de cumplir la edad de jubilación.

Artículo 33.- Derechos sindicales

Las empresas podrán deducir, a través de las nóminas, las cuotas correspondientes a los afiliados de las centrales sindicales. Las personas interesadas deberán solicitarlo por escrito a la dirección de la empresa. Los importes retirados serán entregados a las personas o entidades que designe la central sindical correspondiente.

Artículo 34.- Garantías sindicales

Ningún miembro del comité de empresa o delegado de personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de las funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que este se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el



despido o la sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación.

Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedeciese a otra causa, se deberá tramitar un expediente contradictorio en el que serán oídos, además del interesado, el comité de empresa o los restantes delegados de personal. No podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional por causa o razón del desempeño de su representación.

Podrá ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa, en materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, ejerciendo tales tareas con la norma legal vigente para el efecto.

Artículo 35.- Excedencia

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad durante su vigencia, se concederá por la designación o elección para el cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. La persona con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor de cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado nuevamente si transcurrieron cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los progenitores tendrán derecho a un período de excedencia voluntaria no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, contado desde la fecha de nacimiento de este. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, de ser el caso, pondrán fin al que se viniese disfrutando. Si padre y la madre trabajan solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

4. Podrán solicitar su pase a la situación de excedencia en la empresa las personas que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. La persona excedente solo conserva un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya, si existiese o se produjese en la empresa.

6. Quedan excluidas las personas con contrato eventual de duración igual o inferior a dos años.

Artículo 36.- Gratificación por el transporte de correos

Los cobradores de líneas interurbanas que sean portadores de correo percibirán una gratificación de 0,41 euros por los días que efectivamente presten tal servicio.

Artículo 37.- Quebranto de moneda.

Se establece por quebranto de moneda una cantidad mensual equivalente al salario de 1 día.

Artículo 38.- Comisión especial social

Con el fin de promover el desarrollo personal y profesional de los trabajadores y la eficacia económica y mayor competitividad de las empresas, se crea una Comisión Especial Social del sector, que tendrá una composición de 12 miembros, 6 de la representación patronal y 6 de la representación sindical, sin perjuicio de lo que se establezca en su reglamento en relación con el quórum de asistencia y posibles delegaciones de voto entre dichos miembros.

Para un mejor cumplimiento de sus fines, la Comisión creada podrá elaborar su propio reglamento de funcionamiento, respetando en todo caso el principio de que para la válida adop-

ción de acuerdos será preciso el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos partes que forman parte de ella.

Esta Comisión se constituirá en un plazo de un mes desde que lo solicite cualquiera de las partes, y tendrá las siguientes funciones:

a) Formación de los trabajadores. Las partes firmantes, valorando la importancia del Acuerdo Nacional de Formación Continua firmado entre las organizaciones patronales y sindicales más representativas, así como las obligaciones derivadas de lo dispuesto en el Real Decreto 1032/2007, de 20 de julio, por el que se regula la cualificación inicial y la formación continua de los conductores de determinados vehículos destinados al transporte por carretera, acuerdan fomentar la formación de los trabajadores de su ámbito, de conformidad con lo establecido en el citado Acuerdo, y a tal efecto le encomienda a la Comisión creada la realización de estudios, análisis y diagnósticos de las necesidades de formación continua de las empresas y trabajadores del sector en la provincia de Ourense, así como la realización de actividades que contribuyan a la promoción y desarrollo personal y profesional, y a la adaptación de los trabajadores y de las empresas a los cambios tecnológicos en el sector, procurando tanto el desarrollo de las competencias y de las cualificaciones profesionales como la recalificación de los trabajadores ocupados, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual de los trabajadores.

b) Permiso de conducir: Teniendo en cuenta que la necesidad de conducir es consustancial a la prestación del trabajo por parte de la mayoría del personal del sector, la privación o suspensión del permiso de conducir necesario a tal efecto supone la imposibilidad de llevarla a cabo, las partes firmantes le encomiendan a la Comisión creada la realización de los estudios y la elaboración de las propuestas que permitan afrontar estas situaciones.

Artículo 39. - Ley de Igualdad.

Las relaciones laborales en las empresas deberán estar presididas por los principios de igualdad y no discriminación, entre otras causas, por razón de género. Las empresas realizarán y llevarán a cabo sus mejores esfuerzos para lograr la igualdad de género adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres. En el caso de empresas de más de 250 trabajadores, las medidas de igualdad a que se refieren el párrafo anterior, se establecerán a través de la elaboración de un plan de igualdad, que deberá ser objeto de desarrollo en los términos y condiciones establecidos legalmente.

Disposición adicional primera.-

En lo no previsto en el convenio será aplicable el Laudo Arbitral de 24/11/2000.

Disposición final.-

Las partes firmantes del convenio son: Asociación Empresarial de Transporte de Viajeros por Carretera de la Provincia de Ourense y ORENCAR, y las centrales sindicales UGT y CC.OO. Ambas partes con capacidad legal suficiente y legitimidad de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

2018; 2019

Grupos profesionales; Salario B.; G. Act.; Salario B.; G. Act.

Grupo I - Personal superior y técnico

Jefe/a de servicio; 1.171,65; 4,93; 1.185,71; 4,99

Ingenieros/as y licenciados/as; 1.150,54; 4,93; 1.164,35; 4,99

Ingenieros/a técnico y aux. titulado/a; 1.075,43; 4,93; 1.088,34; 4,99

ATS; 1.075,43; 4,93; 1.088,34; 4,99

Grupo II

Jefe/a de sección; 861,37; 4,93; 871,71; 4,99

Jefe/a de negociado; 858,02; 4,93; 868,32; 4,99

Oficial de 1ª; 854,38; 4,93; 864,63; 4,99

Oficial de 2ª; 832,07; 4,93; 842,05; 4,99

Auxiliar administrativo; 836,98; 4,93; 847,03; 4,99

Aspirante; 836,98; 4,93; 847,03; 4,99

Grupo III - Personal en movimiento

Jefe/a de estación 1ª; 861,38; 4,93; 871,72; 4,99

Jefe/a de estación 2ª; 849,78; 4,93; 859,97; 4,99

Jefe/a de administración 1ª; 861,37; 4,93; 871,71; 4,99

Jefe/a de administración en ruta; 854,38; 4,93; 864,63; 4,99

Empleado/a despacho billetes; 849,76; 4,93; 859,95; 4,99

Factor; 849,76; 4,93; 859,95; 4,99

Grupo IV - Transporte de viajeros en autobuses y microbuses

Jefe/a de tráfico de 1ª; 861,38; 4,93; 871,72; 4,99

Jefe/a de tráfico de 2ª; 861,38; 4,93; 871,72; 4,99

Jefe/a de tráfico de 3ª; 849,77; 4,93; 859,96; 4,99

Inspector/a; 27,84; 4,93; 28,17; 4,99

Conductor/a - chofer; 27,84; 4,93; 28,17; 4,99

Conductor/a - perceptor; 27,84; 4,93; 28,17; 4,99

Cobrador/a; 27,84; 4,93; 28,17; 4,99

Grupo V - Personal de servicios de talleres y auxiliares

Jefe/a de taller; 861,54; 4,93; 871,87; 4,99

Encargado/a contraestante; 850,10; 4,93; 860,30; 4,99

Encargado/a general; 850,10; 4,93; 860,30; 4,99

Encargado/a almacén; 850,10; 4,93; 860,30; 4,99

Jefe/a de equipo; 28,08; 4,93; 28,42; 4,99

Auxiliar en ruta; 22,36; 4,93; 22,62; 4,99

Oficial de 1ª; 28,08; 4,93; 28,42; 4,99

Grupo VI

Oficial de 2ª; 27,81; 4,93; 28,14; 4,99

Oficial de 3ª; 27,24; 4,93; 27,57; 4,99

Conductor/a mecánico; 28,21; 4,93; 28,55; 4,99

Mozo de taller; 27,10; 4,93; 27,43; 4,99

Aprendiz de primer año; legislación; aplicable; Legislación; aplicable

Aprendiz de 2º o 3º año; legislación; aplicable; legislación; aplicable

Grupo VII - Personal subalterno

Cobrador de facturas; 821,67; 4,93; 831,53; 4,99

Telefonista; 821,67; 4,93; 831,53; 4,99

Portero/a; 821,67; 4,93; 831,53; 4,99

Vigilante; 821,67; 4,93; 831,53; 4,99

Limpiador/a; 821,67; 4,93; 831,53; 4,99

Asociación P. de Viajeros por Carretera de Ourense

ORENCAR:

Manuel Maneiro López

María de Miguel Pérez

Leandro Arruti Baqueiro

UGT:

José Manuel Conde Fernández

Francisco Barros Salgado

CCOO:

Amador González Pumar

Emilio Paradela Miranda

José Luis Castro Rúa