

**Convenio colectivo provincial de transporte de viaxeiros en autobús por estrada da provincia da Coruña
(Ano 2004)¹**

Artigo 1º.-Ámbito de aplicación.

Este convenio será de aplicación para todas as empresas e traballadores do transporte de viaxeiros en autobús por estrada na provincia da Coruña.

Artigo 2º.-Vixencia e denuncia.

Terá unha duración desde o 1 de xaneiro de 2004 até o 31 de decembro de 2004, con carácter improrrogable.

Artigo 3º.-Respecto de dereitos.

Respectarase a todos os traballadores as situacións persoais actualmente consolidadas en canto determinen maiores dereitos que os concedidos por este convenio.

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

Artigo 4º.-Táboas salariais.

A partir do 1 de xaneiro de 2004 establécense como mínimas as retribucións que figuran no anexo I, denominado táboas salariais (3,6% sobre as táboas do ano 2003).

Os atrasos derivados do incremento salarial aboaranse por metades ás nóminas dos dous meses seguintes á data de asinatura do convenio.

Garántese a consolidación do salario, a partir do 1 de xaneiro de 2005, nunha contía do IPC real do 2004 máis 0,9% sobre as retribucións de 2003, polo cal o día 1 de xaneiro de 2005 entrarán en vigor as táboas novas que serán as incrementadas sobre o 2003 en IPC real máis 0,9%.

Artigo 5º.-Revisión salarial.

Unha vez coñecido o índice de prezos ao consumo (IPC) correspondente ao ano 2004, producirase unha revisión a alza de todos os conceptos salariais e extrasalariais, na mesma cantidade en que o IPC real supere o 3,6.

Artigo 6º.-Antigüidade.

O persoal afectado por este convenio devengará as antigüidades de acordo coa táboa que segue:

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

Artigo 7º.-Pagas extraordinarias.

Establécense tres gratificacións extraordinarias, que se denominarán de verán, de Nadal e de beneficios, que se percibirán nos meses de xullo, decembro e marzo en contía de 30 días de salario base e antigüidade das táboas salariais adxuntas.

Artigo 8º.-Complemento convenio.

¹ Publicado no DOG núm. 45, do 7 de marzo de 2005.

As empresas aboarán un complemento de 509,15 A anuais, repartidos en 12 mensualidades de 42,43 A.

Artigo 9º.-Complemento consolidado.

Os traballadores que, á asinatura deste convenio, viñesen percibindo o complemento de acumulación de descansos e redución do de entre xornadas establecido no artigo 12 do convenio colectivo de 1984, seguirán percibindo, a título individual, a contía de 0,92 A por cada día de traballo.

O incremento salarial que procedería pasará a integrarse no complemento convenio.

As empresas que, no futuro, fagan uso da facultade establecida no artigo 9 do R.D. 1561/1995 aboarán o dito complemento, a título individual, aos traballadores afectados e durante o tempo en que dura a dita situación.

Artigo 10º.-Complemento de condutor-perceptor.

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

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

- Salario base, segundo as táboas salariais.
- Antigüidade, segundo o establecido no artigo 6º.
- Complemento convenio, nas contías do artigo 8º.
- Complemento condutor-perceptor, segundo establece este artigo.
- Complemento quebranto de moeda, segundo o artigo 11º.
- Complemento consolidado, nos termos recollidos no artigo 9º.
- Complemento de interrupción de xornada, se procede, nos termos establecidos no artigo 16º f).

O condutor percibirá, ademais da remuneración correspondente á súa categoría, un complemento de actividades complementarias coa contía de 64,38 A mensuais.

A estrutura salarial dos condutores conterà os conceptos que seguen:

- Salario base, segundo táboas salariais.
- Antigüidade, segundo o establecido no artigo 6º.
- Complemento convenio, nas contías do artigo 8º.
- Complemento de actividades complementarias, segundo establece este artigo.
- Complemento consolidado, nos termos recollidos no artigo 9º.
- Complemento de interrupción de xornada, se procede, nos termos establecidos no artigo 16º f).

Artigo 11º.-Quebranto de moeda.

A gratificación especial de quebranto de moeda queda establecida en 24,42 A, e a contía estipulada percibirase mensualmente.

Artigo 12º.-Complemento de compensación.

Establécese un complemento de compensación para o resto do persoal que non estea comprendido nas categorías de condutor-perceptor e condutor e que non tivesen outros complementos ou gratificacións, agás o complemento de convenio ou o complemento consolidado, que terá un importe de 56,04 A mensuais.

A estrutura salarial para o resto do persoal, que non estea incluído nas categorías de condutor nin condutor-perceptor, conterà os conceptos que seguen:

- Salario base, segundo as táboas salariais.
- Antigüidade, segundo o establecido no artigo 6º.
- Complemento convenio, nas contías do artigo 8º.
- Complemento de compensación, segundo establece neste artigo.
- Complemento consolidado, segundo establece o artigo 9º.
- Complemento de quebranto de moeda, segundo o artigo 11º.

Os expendedores de billetes, cobrarán o complemento de compensación a pesar do indicado no primeiro parágrafo.

Artigo 13º.-Axudas de custo.

As axudas de custo que corresponden aos traballadores nos seus desprazamentos, ao servizo das empresas, serán de 29,64 (vinte nove con sesenta e catro) euros, sen distinción de categorías. A chamada media axuda de custo de xantar, fíxase en 9,88 (nove con oitenta e oito) euros, correspondendo á pernoita 9,88 (nove con oitenta e oito) euros.

Fóra de Galicia será de 37,43 (trinta e sete con corenta e tres) euros a axuda de custo completa e 12,47 (doce con corenta e sete) euros a media axuda de custo.

No caso de destacamento aplicarase a redución que sinala a Ordenanza laboral do transporte.

Dará dereito ao percibo de axuda de custo completa a realización dun servizo que obrigue o traballador a xantar, cear e pernoitar fóra da súa residencia habitual.

A parte de axuda de custo correspondente á cea percibirase cando o servizo realizado obrigue a efectuala fóra da súa residencia habitual ou, en todo caso, cando o produtor salga antes das 20.00 horas e regrese despois das 22.00 horas.

A parte de axuda de custo correspondente á pernoita percibirase cando o servizo realizado obrigue a pernoitar e almorzar fóra da residencia habitual e, en todo caso, cando por tal motivo o regreso se efectúe despois das cero horas.

A parte de axuda de custo correspondente ao xantar percibirase cando o servizo realizado obrigue a efectuala fóra da residencia habitual e, en todo caso, cando o produtor saia antes das 12.00 horas e retorne despois das 14.00 horas.

Artigo 14º.-Horas extraordinarias.

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

Dadas as especiais características do sector, denominaranse horas extraordinarias estruturais aquelas horas extraordinarias a que se fai referencia no artigo 1 da O.M. do 1-3-1985, aos efectos do artigo 7 do R.D. 46/1984, do 4 de xaneiro.

A opción de compensar as horas extraordinarias traballadas por tempo de descanso realizarase por mutuo acordo empresa e traballador.

Artigo 15º.-Denominación do traballo.

a) Traballo efectivo. Considerarase 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 nel.

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

1º A condución durante a circulación do vehículo.

2º 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 en que o traballador, aínda que non preste traballo efectivo, se ache á disposición da empresa, tanto nos locais como no vehículo.

Terán a consideración de tempo de presenza, en relación co disposto no artigo 8 do R.D. 1561/1995, do 21 de setembro, as gardas, reténs, expectativas, avarías, comidas en ruta e outras similares nas que o traballador, aínda que non preste traballo efectivo, se atope á disposición da empresa.

O tempo de presenza non excederá de 13 horas semanais.

As horas de presenza non se computarán para efectos de horas extraordinarias, sen perxuízo de que a súa remuneración sexa de igual contía que as horas ordinarias.

Poderán, porén, computarse para efectos de xornada cando se realicen menos horas de traballo efectivo que as legalmente autorizadas, en cuxo caso poderán ser computadas para efectos de completar a xornada.

c) Tempo de espera e axuda de custo de espera. Terá a consideración de tempo de espera aquel en que o traballador non estea 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 aboaranse como tempo de presenza.

Considerarase que o traballador non está suxeito á vixilancia do vehículo cando poida dispor libremente do seu tempo, por non acharse á disposición da empresa.

As esperas en localidades de principio e fin de traxecto fóra da residencia do traballador, ou de lugar da súa toma habitual do servizo, non computarán, para efectos de xornada, nin como traballo efectivo nin como tempo de presenza. Polo dito tempo, exceptuando o de xantar, cea e pernoita, aboaranse unha axuda de custo de espera de 1,82 (un con oitenta e dous) euros por hora.

Artigo 16º.-Xornada e descanso.

a) A xornada anual será de 1.816 (mil oitocentas dezaseis) horas en cómputo anual, sendo cómputo semanal de 40 horas e en cómputo mensual 166 horas. Consideraranse horas extraordinarias aquelas que superen as 1.816 horas ao ano, as 166 horas ao mes ou as 9 diarias.

Respectaranse os topes máximos de condución establecidos no convenio colectivo, R.D. 1561/1995 e directivas comunitarias.

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

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

Consecuentemente, cando o persoal realice transporte regular de uso especial, non poderá superar, desde o inicio da súa xornada até a fin dela, as 12 horas, agás aqueles supostos nos que extraordinariamente a lexislación vixente establece un descanso de 10 horas entre xornadas.

Neste caso, o tempo que vai desde o inicio até a fin da xornada poderase prolongar 2 horas. Cando o persoal realice outros servizos distintos dos anteriores, seralles de aplicación o R.D. 1561/1995 e a Directiva comunitaria 3820/1985.

En calquera caso en que excepcionalmente se realizase un descanso de menos de 12 horas, compensarase o tempo descansado de menos, de tal xeito que o tempo descansado de menos nunha semana se agrupe, como moi tarde, 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, máis tempo de presenza, agás os percorridos de longa distancia, cando o servizo requira a estancia no vehículo de máis dun condutor.

e) Nos transportes interurbanos ningún traballador poderá conducir de xeito ininterrompido máis de catro horas sen facer unha pausa, agás que a condución de media hora mais permita a chegada ao punto de destino.

A duración mínima da pausa será de 30 minutos, sendo susceptibles de fraccionamento ao longo do tempo de condución.

En todas as situacións en que superen os topes máximos de xornada, como de presenza, comunícarase tal circunstancia ao comité de empresa ou delegados de persoal.

f) Interrupcións de xornada en servizos dentro de Galicia ou entre a Galicia e provincias limítrofes do Estado español ou Portugal: complemento de interrupción de xornada.

As interrupcións de xornada inferiores a 30 minutos aboaranse ao valor da hora ordinaria; o exceso de tempo de cada interrupción aboarase a razón de 1,94 A/hora.

Consideraranse interrupcións de xornada os períodos de tempo en que o traballador non realiza traballo efectivo, nin tempo de presenza, dentro dun servizo ou entre dous servizos, agás a interrupción dedicada ao xantar, cea ou pernoita, que non se terá en conta para efectos deste complemento. Compútase o tempo de interrupción desde a hora de chegada a un punto segundo o cadro de servizos e a hora de saída desde ese punto, tamén segundo o cadro de servizos, para continuar o servizo ou iniciar outro novo.

Enténdese que se a interrupción de xornada é inferior a 30 minutos, aboaranse 30 minutos.

A regulamentación recollida neste punto será aplicable, alternativamente, unha ou outra a elección do traballador, co réxime previsto neste convenio, nas alíneas b) e c) do artigo 15º, no referente ao réxime que prevé a regulamentación das comidas en ruta, tomadas as dúas regulamentacións de xeito total.

As condicións recollidas neste punto serán compensables e absorbibles, en xeral, no referente ao tempo de espera e axuda de custo de espera e en particular en relación co réxime individual actual na materia de cada traballador.

g) Xantar: sinálase a obriga de 1 hora para xantar, como mínimo, entre as 12.00 e as 16.00 horas.

Para o control da xornada establécese un modelo detallado de parte de traballo cuxo contido mínimo se reflicte no anexo III e que, en duplicado exemplar, será facilitado pola empresa ao traballador para que o cubra, transcribíndose no dito anexo o artigo 14 da directiva 3820/1985.

Artigo 17º.-Vacacións.

Regúlanse de conformidade co establecido no artigo 38 do Estatuto dos traballadores, publicado no BOE do 29-3-1995.

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

Durante os períodos de vacacións o salario dos condutores-perceptores e condutores estará composto respectivamente, dos mesmos conceptos que se estivese traballando, en concreto os contidos no artigo 10º, agás o complemento de interrupción de xornada.

O salario dos restantes traballadores estará composto dos mesmos conceptos que se estivesen traballando, en concreto os contidos no artigo 12º.

Artigo 18º.-Xubilación.

Durante a vixencia deste convenio, sempre que o traballador conte cunha antigüidade mínima de 10 anos de servizo na empresa, no caso de xubilación voluntaria anticipada, o traballador percibirá unha indemnización por cesamento cuxa contía, o primeiro ano de vixencia será o que segue:

En caso de xubilación voluntaria anticipada percibirá unha indemnización segundo a contía que segue:

-Un ano antes, 1.939,48 (mil novecentos trinta e nove con corenta e oito) euros.

-Dous anos antes, 3.912,14 (tres mil novecentos doce con catorce) euros.

-Tres anos antes, 5.868,42 (cinco mil oitocentos sesenta e oito con corenta e dous) euros.

-Catro anos antes, 8.577,87 (oito mil cincocentos setenta e sete con oitenta e sete) euros.

-Cinco anos antes, 10.066,96 (dez mil sesenta e seis con noventa e seis) euros.

Nos demais anos de vixencia do convenio aboarase este complemento segundo o establecido nos artigos 4º e 5º.

As empresas acolleranse ao disposto no Real decreto 1194/1985, do 17 de xullo, sobre 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 real decreto, 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 reúna os requisitos exixidos pola Seguridade Social sobre períodos de carencia, en atención ás melloras e condicións pactadas neste convenio. Durante a vixencia deste convenio cando se produza a xubilación forzosa (hoxe aos 65 anos), sempre que o traballador conte cunha antigüidade mínima de 10 anos de servizo á empresa, o traballador percibirá desta unha gratificación equivalente, no primeiro ano de vixencia, a 42,64 (corenta e dous con sesenta e catro) euros por ano de servizo.

Nos demais anos de vixencia do convenio aboaranse estas cantidades cos incrementos establecidos nos artigos 4º e 5º.

Artigo 19º.-Permiso de condución.

Se, por sentenza firme, calquera condutor se vise privado do permiso de condución, a empresa deberá facilitarlle outra ocupación, aínda que sexa de categoría profesional inferior, polo

período de suspensión do permiso, sempre que non exceda de 15 meses, sen perda dos emolumentos que viña percibindo, e que non sexa debida a embriaguez.

En caso de que o período de suspensión do permiso de conducir sexa superior aos 15 meses, e sempre que a retirada non sexa debida a embriaguez, o traballador con máis de dous anos de antigüidade terá dereito, por unha soa vez, a unha excedencia non remunerada polo tempo que dure a suspensión, se é o caso, até que legalmente, poida incorporarse ao posto de traballo que estaba desempeñando habitualmente e desde o momento en que esta se produza, sendo o límite máximo da dita excedencia o que marque a lexislación para a contratación temporal.

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

Artigo 20º.-Póliza de seguros.

Establécese unha póliza de seguros de morte ou invalidez derivadas de accidente de traballo ou enfermidade profesional para cada un dos traballadores aos que afecta este convenio, consistente na contía de 2.500.000 (dous millóns cincocentas mil) pesetas e en caso de morte por accidente é de 3.500.000 (tres millóns cincocentas mil) pesetas en caso de invalidez permanente para exercer a ocupación habitual.

Estas contías producirán efectos a partir da publicación no BOP ou DOG.

Artigo 21º.-Defunción.

As empresas aboarán, durante a vixencia deste convenio, seis mensualidades dos salarios que figuran na táboa do convenio, máis a antigüidade correspondente, ao familiar do traballador que conviva con el, e por esta orde: 1) Cónxuxe 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 anteriormente, aboaráselle ao dito familiar do traballador o salario do mes en que o produtor faleza, calquera que sexa a data da súa morte.

Artigo 22º.-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 23º.-Comisión paritaria.

Constitúese unha comisión paritaria 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 dela, 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 xuntarase cando sexa necesario e a petición de calquera das partes. Os compoñentes da comisión paritaria serán convocados cunha antelación mínima de tres días.

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

Os acordos da comisión requirirán, para a súa validez, conformidade da maioría simple dos vogais de cada unha das representacións. No caso de non haber acordo, levantarase acta que reflicta as diferentes posturas, remitindo copia dela á autoridade laboral competente para que emita a correspondente resolución.

As funcións da comisión paritaria 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 reforsen a contratación indefinida.
- f) Cantas outras actividades tendan á maior eficacia práctica do convenio ou veñan establecidas no seu texto.

As actividades da comisión poderán realizarse en réxime de comisión plenaria, composta por todos os membros ou en réxime de subcomisións específicas coa composición que a comisión acorde.

Para todos os efectos, fíxase o enderezo da comisión na praza de Luis Seoane, torre 1-entrepanta da Coruña.

Artigo 24º.-Garantías sindicais.

a) Seccións sindicais de empresa.

No caso de existir sección sindical, esta poderá facer uso do taboleiro de anuncios para difundir a información, exclusivamente co persoal das empresas e fóra das horas de traballo. Para todo iso deberá comunicalo cunha antelación mínima de 48 horas á dirección da empresa e ao comité de empresa.

Isto sen prexuízo das facultades que ás seccións sindicais poidan 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 mensuais, 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 darán conta, anualmente ao comité de empresa ou delegados de persoal do balance e conta de resultados.

O recoñecemento dos ditos documentos será, para 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, por petición dos traballadores afiliados ás centrais sindicais que contén, polo menos, cun 10% afiliados a ela, descontarán a cota sindical correspondente do recibo dos salarios, depositándoa na conta bancaria sinalada para o efecto.

c) Excedencias. Amplíase o dereito a solicitar excedencia voluntaria que regula a ordenanza laboral, calquera que sexa o tempo que leve o traballador na empresa cando se basee no exercicio do seu cargo sindical.

d) Comité de seguridade e hixiene.

Nas empresas de máis de 50 traballadores, estes deberán elixir un comité de seguridade e hixiene, sendo o comité de empresa ou os delegados de persoal os que se terán que ocupar da súa tramitación.

e) As empresas poderán pactar cos seus comités 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 acumularse nun ou en varios deles, sempre que pertencen a unha mesma central sindical, aínda que iso 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 lle comunicará a súa decisión ao respecto á empresa.

Artigo 25º.-Permiso retribuído.

Os permisos retribuídos regúlanse polo disposto no artigo 37 do Estatuto dos traballadores.

Os traballadores desfrutarán de 1 día de permiso retribuído, que se poderá acumular unha vez ao ano

aos permisos legalmente establecidos no artigo 37, parágrafo 3º a), b) e c) do Estatuto dos traballadores.

Artigo 26º.-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:

1º Cando a IT derive de accidente de traballo, a empresa aboará un 15% da base de cotización diaria para esta continxencia desde o primeiro día até un máximo de 70 días.

2º Cando a IT derive de enfermidade común, a empresa aboará un 15% da base de cotización diaria a partir do 4º día ata un máximo de 70 días.

3º Cando sexa precisa hospitalización do traballador tanto se se debe a enfermidade ou a accidente, a empresa aboará un 20% da base diaria de cotización desde o momento en que esta se produza e mentres a hospitalización dure, cun máximo de 90 días.

Tales complementos unicamente se percibirán nun proceso de IT durante toda a vixencia do convenio.

As empresas, de acordo 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 27º.-Indivisibilidade do convenio.

O convenio considerarase un todo indivisible de xeito que, se non fose aprobado na súa integridade, quedará anulado, debendo as partes negociar outro novo.

Artigo 28º.-Normas supletorias.

En todo aquilo que non figure regulado por este convenio aplicarase o Estatuto dos traballadores, o Real decreto 1561/1995, do 21 de setembro, o convenio nº 153 da OIT, e o Regulamento da CEE 3820/1985, e demais lexislación vixente.

Ambas as partes reservaranse o dereito de acudir á xurisdición laboral no caso de que consideren que algún precepto do convenio vulnere o contradiga normas de dereito necesario.

Artigo 29º.-Modalidades de contratación.

Complementando a normativa vixente na materia, establécense as seguintes modificacións nela:

a) Contrato de aprendizaxe.

Poderán efectuarse contratos de aprendizaxe 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 posible, agás 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 prácticas.

Poderán concertarse 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 celebrarse contratos por circunstancias da produción nos termos establecidos no artigo 15.1º b) do Estatuto dos traballadores e normas de desenvolvemento.

Poderán celebrarse por períodos que, un a un ou en conxunto, non superen 12 meses dentro do período de 18 meses.

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

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

d) Contrato fixo periódico.

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 por iniciativa propia ou por concerto con APAS ou colexios públicos ou privados, deberán utilizar esta modalidade contractual cuxas características son as que seguen:

1. Será de aplicación a todas as situacións ás que se refire o parágrafo anterior xurdidas a partir do vindeiro curso escolar (1 de setembro de 2001).
2. A duración máxima do contrato será de 1.400 horas de traballo efectivo, en cómputo anual.
3. Fíxase o período de actividade a que se refire o dito contrato, con carácter indicativo, entre o 15 de setembro de cada ano e o 15 de xuño do ano vindeiro.
4. A provisión de postos de traballo desta modalidade contractual efectuarase por rigorosa antigüidade do traballador na empresa en contratos desta modalidade.
5. Fíxase como data de chamamento aos traballadores para realizar a actividade propia destes contratos o 15 de setembro de cada ano.
6. O chamamento deberá efectuarse con 7 días de antelación á data indicativa de inicio de actividade, comunicándoo simultaneamente aos representantes dos traballadores.
7. A anterior data (15 de setembro) será a data de inicio das eventuais reclamacións por despedimento nos supostos de non-chamamento.

Artigo 30º.-Mobilidade xeográfica.

a) Desprazamentos.

As empresas poderán desprazar o seu persoal a centros de traballo distintos a aquel en que presten os seus servizos fundamentando o dito desprazamento en razóns técnicas, organizativas, de produción, ou de contratación.

b) Traslado.

Enténdese por traslado o desprazamento a outro centro de traballo que implique un cambio de enderezo. Enténdese 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 recollidos na lei, establécense os mecanismos que seguen:

- Negociación preceptiva coa representación legal dos traballadores.
- Intervención dos mecanismos do AGA.
- Aviso previo 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 cónxuxes 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 ás súas expensas.
- Transporte do mobiliario, roupa e enxoval do seu fogar.
- Indemnización consistente en dúas veces o salario base mensual da súa categoría profesional, nun único pagamento.
- Compensación durante 12 meses na diferenza do custo 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, rateándose por meses os períodos inferior a un ano e cun máximo de 12 mensualidades.

Artigo 31º.-Cláusula de desvinculación salarial.

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

Para as empresas que pretendan acollerse á cláusula regulada neste artigo establécense os mecanismos que seguen:

1º Negociación coa representación legal dos traballadores en comisión paritaria do convenio.

2º Mecanismos do AGA.

Para todos os mecanismos citados anteriormente se lles achegará a documentación que segue:

-Acreditación por medio de contabilidade oficial dos resultados dos tres últimos exercicios en que se demostre que durante eles se produciron perdas reais.

-Plan de viabilidade para o período que se pretenda a aplicación da 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, sixilo profesional.

Disposicións adicionais

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 Galicia e as organizacións sindicais CIG, CC.OO. e UGT, as partes asinantes deste convenio, durante a vixencia del, acordan someterse 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.

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

Terceira.-O réxime disciplinario a aplicar é o contido no anexo II.

Cuarta.-Tendo en conta a vixencia determinada e improrrogable deste convenio, mentres dure a negociación do seguinte manteranse as mesmas condicións laborais que figuran no texto do actual convenio. O presidente do convenio será o encargado de certificar, de darse o caso, a ruptura das negociacións.

Disposición derradeira

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 comprométense 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 dun novo convenio de ámbito provincial. As dificultades que se poidan producir tanto na constitución da correspondente relación xurídica previa como na constitución formal da mesa serán resoltas polas partes, de ser preciso, ao abeiro do AGA.

No suposto de que chegue a concertarse este convenio colectivo de ámbito galego, substituirá o presente, se nunha valoración global fose máis beneficioso para os traballadores.

ANEXO I

Salarios 2004 (3,6%)

| | |
|--|--------|
| administración 1ª | 811,24 |
| Xefe administración 2ª | 750,44 |
| Taquilleiros | 682,96 |
| Factores | 682,96 |
| Xefe de tráfico 1ª | 752,22 |
| Xefe de tráfico 2ª | 726,80 |
| Xefe de tráfico 3ª | 686,82 |
| Inspector (salario día) | 23,85 |
| Conductor-perceptor (salario día) | 23,52 |
| Conductor (salario día) | 23,34 |
| Cobrador (salario día) | 22,80 |
| Repartidor mozo (salario día) | 22,47 |
| Conductor furgoneta (salario día) | 22,85 |
| Xefe de servizos | 939,16 |
| Inspector principal | 868,76 |
| Enxeñeiros e licenciados | 884,99 |
| Enxeñeiros técnicos-auxiliares titulados | 763,58 |
| Axudante técnico sanitario | 742,15 |

| | |
|--|--------|
| | |
| Xefe de sección | 785,74 |
| Xefe de negociado | 760,64 |
| Oficial 1ª administrativo | 722,54 |
| Oficial 2ª administrativo | 701,20 |
| Auxiliar administrativo | 672,13 |
| Garda de noite (salario día) | 22,47 |
| Garda de día (salario día) | 22,05 |
| Limpador/a (salario hora) | 2,52 |
| Xefe de taller | 840,03 |
| Encargado | 742,41 |
| Xefe de equipo (salario día) | 23,86 |
| Oficial primeira de taller (salario día) | 23,57 |
| Oficial segunda e terceira de taller (salario día) | 22,80 |
| Engraxador e lavacoches (salario día) | 22,80 |
| Mozo de garaxe e taller (salario día) | 22,47 |

ANEXO II

Réxime disciplinario

Artigo 1º

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 convenio e polas demais normas e pactos, individuais ou colectivos, cualificándose en leves, graves ou moi graves.

Artigo 2º

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 facelo, 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 equipamento que fose facilitado pola empresa con instrucións de utilización (entendendo que as instrucións teñen que ser amplamente coñecidas polos traballadores ben porque fosen comunicadas por escrito ou porque estean publicitadas por algún medio pola empresa ou porque 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. Atraso de 1 a 2 días na entrega da recadación diaria, agás domingos e festivos, sempre que o atraso sexa imputable ao traballador.

Artigo 3º

Son faltas graves:

1. Máis de tres faltas non xustificadas de puntualidade na asistencia ao traballo, cometidas durante o período dun mes, que non afecten o servizo de movemento.
2. Faltar dous días ao traballo, durante un mes, sen causa xustificada.
3. A desobediencia ás ordes e instrucións do empresario 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 licenzas.
5. As imprudencias ou neglixencias 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, considerándose tal a comisión dun feito arbitrario sempre que concorran infracción manifesta e deliberada dun precepto legal e prexuízo notorio para un inferior.
8. As expresadas nos puntos 2, 3, 4 e 6 do artigo 2º, sempre que:
A falta de notificación con carácter previo á ausencia (artigo 2º.2), o abandono do traballo dentro da xornada (artigo 2º.3), ou a falta ao traballo sen causa xustificada (artigo 2º.6), sexan motivo de atraso na saída dos vehículos ou produzan trastorno no normal desenvolvemento da actividade; e que as neglixencias na conservación do material (artigo 2º.4) se deriven prexuízos para a empresa.
9. Atraso de tres a seis días na entrega da recadación non termos do artigo 2º.8.
10. A falta de puntualidade ao traballo que afecte o servizo de movemento sen causa xustificada e que afecte gravemente o servizo.

Artigo 4º

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 empresario ou ás persoas que traballan na empresa.
3. A transgresión da boa fe contractual, así como o abuso de confianza no desempeño do traballo, considerándose como tales 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 implicase risco de accidente ou perigo de avaría para a maquinaria, vehículo ou instalacións.
6. O atraso de máis de seis días na entrega da recadación nos termos do artigo 2º.8.

Artigo 5º

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 6º

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 20 días.
 - c) Por faltas moi graves: suspensión de emprego e soldo de vinte e un a trinta días; despedimento.
2. As multas impostas por infraccións das disposicións de tráfico e seguridade viaria (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 7º

As faltas leves prescribirán aos 10 días; as graves, aos 20 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 cometerse.

Artigo 8º

- 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 presentase, enténdese que a sanción é firme desde o primeiro día. Presentado o recurso en prazo, o empresario ten 5 días para contestar o por escrito, de non facelo neste prazo enténdese que a sanción é firme desde este último día (para 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: «Contra esta sanción poderase recorrer perante a xurisdición social no prazo de 20 días hábiles», nos termos da letra 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, á parte do interesado, o comité de empresa ou delegados de persoal.

Artigo 9º

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

ANEXO III

Artigo 11 do R.D. 1561/1995

A aplicación do réxime de descanso semanal previsto no artigo 9 do R.D. 1561/1995 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 punto 4 do dito real decreto.

Este descanso poderase reducir até un mínimo de 36 horas consecutivas cando se tome no lugar en que se atope normalmente o vehículo ou o condutor, ou até 24 horas consecutivas cando se tome en lugar distinto, sempre que se compense cada redución cun descanso equivalente tomado en conxunto antes do remate da terceira semana que lle segue a aquela en que se producise.

Artigo 14 do Regulamento (CEE) nº 3820/1985 do Consello do 20-12-1985.

1. No caso de transportes regulares de viaxeiros:

-Nacionais.

-Internacionais, cando as terminais de liña estean a unha distancia de até 50 quilómetros en liña recta dunha fronteira entre os dous estados membros, e o percorrido da liña non supere os 100 quilómetros, que estean sometidos ao presente regulamento, a empresa establecerá un horario e un rexistro do servizo.

2. O rexistro deberá indicar, para cada condutor, o nome e punto en que se atope normalmente, así como o horario previamente fixado para os diferentes períodos de conducción, os demais períodos de traballo e os períodos de dispoñibilidade.

3. O rexistro deberá comprender todas as indicacións recollidas no punto 2 para un período mínimo que cubra a semana en curso, a anterior e a que lle segue.

4. O rexistro deberá estar asinado polo empresario ou polo seu delegado.

5. Cada condutor destinado a un servizo recollido no punto 1 deberá ter un extracto do rexistro do servizo e unha copia do horario do servizo.

6. A empresa conservará o rexistro do servizo durante un ano tras a expiración do período transcorrido. Facilitará un extracto do rexistro aos condutores interesados que o soliciten.