

**Convenio colectivo do sector de transporte de viaxeiros por estrada da provincia de Ourense  
(Anos 2001-2002)<sup>1</sup>**

**Artigo 1º.-Ámbito funcional.**

O presente convenio regula as relacións laborais entre as empresas dedicadas ó transporte de viaxeiros na provincia de Ourense e o persoal que preste os seus servizos nestas, quedando excluídos das disposicións deste convenio as persoas que desenvolven cargos de alta dirección, ás que se refire o vixente Estatuto dos traballadores.

**Artigo 2º.-Ámbito territorial.**

O presente convenio será de aplicación en Ourense e provincia, así como nos centros de traballo situados nesta, aínda cando as empresas tiveran o seu domicilio social nunha provincia distinta.

**Artigo 3º.-Ámbito persoal.**

As estipulacións do presente convenio obrigan a totalidade das empresas e traballadores dedicados á actividade do transporte de viaxeiros por estrada de Ourense, así como o persoal que en diante forme parte dos cadros de persoal daquelas.

**Artigo 4º.-Vixencia e duración.**

O presente convenio entrará en vigor o día da súa sinatura, se ben os efectos económicos se aplicarán a partir do 1 de xaneiro de 2001. Este convenio manterá a súa vixencia mentres non sexa substituído por outro. En canto á duración do presente convenio, este será de 2 anos, é dicir, desde o 1-1-2001 ata o 31-12-2002. O presente convenio será denunciado con tres meses de antelación á finalización da súa vixencia.

**Artigo 5º.-Comisión paritaria.**

Crearase unha comisión paritaria como órgano interpretativo para a vixilancia e cumprimento do convido, integrada polos membros da comisión negociadora do presente convenio. As reunións desta comisión realizaranse sempre coa asistencia de dous membros de cada unha das representacións que a compoñen e para reunirse será suficiente que unha das partes o solicite. Entre esa solicitude e a reunión mediará un prazo de 72 horas como mínimo. Consideraranse como acordos da comisión aqueles que sexan aprobados por maioría dentro de cada unha das dúas partes. As discrepancias serán reflectidas na acta. No caso de non haber acordo farase unha acta que reflecta as diferencias. A parte económica resolverá o que se estime conveniente no prazo de 8 días e notificarallo á representación social, por se deciden acudir coa súa reclamación ante a autoridade laboral.

**Artigo 6º.-Condicións máis beneficiosas.**

Tódalas melloras contidas neste convenio teñen o carácter de mínimas. Dentro das condicións pactadas respectaranse as situacións que impliquen para o traballador condicións máis beneficiosas cás convidadas, manténdose ad personam en canto excedan as pactadas.

**Artigo 7º.-Organización do traballo.**

A organización técnica e práctica do traballo corresponderalle á empresa dentro das normas e orientacións da ordenanza e as disposicións legais vixentes. Non se poderá adoptar ningún sistema de traballo que poida prexudica-la formación profesional e técnica do persoal, antes ben, este ten o deber e a empresa facilitaralle o medio conducente para isto de completar e perfecciona-los seus coñecementos coa práctica diaria e non se esquecerá de que a eficacia e o rendemento do persoal e, en definitiva, a prosperidade da mesma satisfacción que nace non só da retribución decorosa e xusta, senón que tódalas relacións de traballo e en especial as que sexan consecuencia do exercicio de liberdade que se recoñece nas

---

<sup>1</sup> Publicado no DOG núm. 135, do 12 de xullo de 2001.

empresas, estean asentadas nos principios de xustiza.

#### Artigo 8º.-Período de proba.

Poderase concertar por escrito un período de proba, que en ningún caso poderá exceder de seis meses para os técnicos titulados, de tres meses para os demais traballadores, excepto para os non cualificados para os que, se é o caso, a duración máxima será de 15 días laborables.

O empresario e o traballador están respectivamente obrigados a realiza-las experiencias que constitúan o obxecto da proba.

Durante o período de proba o traballador terá os dereitos e obrigas correspondentes á súa categoría profesional e ó posto de traballo que desempeñe, como se fose do cadro de persoal, excepto os derivados da resolución da relación laboral, que poderá producirse por petición de calquera das partes durante o seu transcurso.

Transcorrido o período de proba sen que se produza a desistencia, o contrato terá plenos efectos, e computarase o tempo dos servizos prestados na antigüidade do traballador na empresa. A situación de incapacidade temporal que afecte o traballador durante o período de proba interrompe o cómputo deste, sempre que se produza acordo entre as partes.

#### Artigo 9º.-Ascensos.

Haberá que aterse ó disposto na lexislación vixente que lle sexa de aplicación.

#### Artigo 10º.-Traballos de categoría superior.

O traballador que realice funcións de categoría superior ás que correspondan á categoría profesional que tivera recoñecida por un período superior a seis meses durante un ano ou oito durante dous anos consolidará a dita categoría.

Cando desempeñe funcións de categoría superior, pero non proceda legal ou convencionalmente o ascenso, o traballador terá dereito á diferenza retributiva entre a categoría asignada e a función que efectivamente realice.

#### Artigo 11º.-Xornada laboral.

A xornada laboral será de 40 horas semanais.

Para o cómputo da xornada distinguirase entre tempo de traballo efectivo, tempo de presenza e tempo de espera para o persoal en movemento.

1. Traballo efectivo: considerarase traballo efectivo aquel no que o traballador se atope á disposición do empresario e no exercicio da súa actividade. Computaranse ademais neste capítulo os demais traballos auxiliares que se efectúen en relación co vehículo, os viaxeiros ou a súa carga.

2. Tempo de presenza: será tempo de presenza aquel en que o traballador estea á disposición da empresa sen prestar traballo efectivo, tanto nos locais como no vehículo.

O tempo de presenza non excederá de 20 horas semanais ou 40 bisemanais.

Para efectos de defini-los supostos concretos conceptuables tal como establece o artigo 8 do Real decreto 1561/1995, do 21 de setembro, sobre xornadas especiais de traballo terán a catalogación de tempo de presenza, as gardas, reténs, expectativa, avarías, xantares en ruta e outras similares ás anteriores nas que o traballador, aínda que non preste traballo efectivo se atope á disposición da empresa.

As horas de presenza non se computarán para efectos de horas extraordinarias, sen prexuízo de que a súa remuneración sexa de igual contía cás horas ordinarias. Poderán, sen embargo, computarse para efectos da xornada cando se realicen menos horas de traballo efectivo que as legalmente autorizadas, neste caso poderán ser computadas para completa-la xornada.

3. Tempo 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. Considerarase que o traballador non está suxeito á vixilancia do vehículo cando poida dispor libremente do seu tempo por non encontrarse á disposición da empresa. Computarase ó 50% e aboarase como tempo de presenza.

As esperas en localidades do principio ou fin de traxecto, fóra da residencia do traballador ou do lugar da súa toma habitual do servizo, non computarán para efectos de xornada, nin como

traballo efectivo, nin como tempo de presenza.

Para o resto do persoal o tempo de traballo computarase de modo que tanto ó comezo como ó final da xornada diaria, o traballador se atope no seu posto de traballo.

No referente a tempos de condución, interrupcións e tempos de descanso, haberá que aterse ó disposto nos regulamentos da UEE 3820/1985 e 3821/1985, así como ó Real decreto 1561/1995. As empresas disporán dunha libreta de control que será utilizada fundamentalmente e sempre que sexa requirida polo traballador, no momento en que varíe o servicio que habitualmente viña realizando na empresa, a cal será selada por esta no prazo máximo de 30 días desde a entrega dunha copia por parte do traballador e en todo caso con anterioridade á confección da súa correspondente nómina.

Artigo 12º.-Permiso de conducir.

Os conductores ós que como consecuencia de conducir un vehículo da empresa, por orde e conta dela, se lles retire o carné de conducir por tempo non superior a seis meses, serán asignados durante este tempo a outro traballo aínda que sexa de categoría profesional inferior, nalgún dos servicios dos que dispoña a empresa, e seguirá percibindo o salario correspondente á súa categoría.

O disposto no presente artigo non será de aplicación nos casos de reincidencia dentro da vixencia do convenio, quedando excluídos deste beneficio os conductores que estivesen privados do permiso de conducir a consecuencia do consumo de drogas ou inxestión de bebidas alcohólicas.

No caso de que un empregado sufra prisión por causa de accidente involuntario no servicio da empresa, esta estará obrigada a defendelo ante os tribunais e xestiona-la súa liberdade e prestará a fianza que para isto sexa necesario.

Será voluntario por parte da empresa o pagamento das retribucións ós empregados que non poidan traballar no caso expresado no artigo anterior, pero unha vez dictado o auto de sobreesamento ou sentenza absolutoria, serán aboados tódolos atrasos a teor de salario máis a antigüidade.

Artigo 13º.-Recibos de liquidación.

Todo traballador ó cesar na empresa poderá somete-lo recibo de liquidación ou documento que poña fin á relación laboral, antes de asinalo, á supervisión do comité da empresa ou o delegado de persoal e, no seu lugar, á do sindicato ó que estea afiliado.

Artigo 14º.-Formación profesional.

As partes asinantes coinciden en que unha das causas da deficiente situación do mercado de traballo se deriva do illamento da formación profesional respecto das necesidades auténticas da man de obra e da carencia da formación ocupacional continua para a actualización e adaptación dos traballadores activos ás novas características das tarefas na empresa.

A formación profesional, en tódalas modalidades (inicial ou continua) e niveis, debe ser considerada como un instrumento máis de significativa validez, que axude a logra-la necesaria conexión entre as cualificacións dos traballadores e os requirimentos do mercado de traballo (emprego). E nunha perspectiva máis ampla, ser un elemento dinamizador que acompaña o desenvolvemento industrial a longo prazo, permite a elaboración de produtos de maior calidade que favorezan a competitividade das empresas españolas no ámbito internacional e faga posible a promoción social integral do traballador, promovendo a diversificación e profundización dos seus coñecementos e habilidades de modo permanente.

Para estes efectos, as partes asinantes cren conveniente:

-Realizar en por si ou por medio de entidades especializadas, estudos de carácter prospectivo respecto das cualificacións futuras e necesidades de man de obra do sector.

-Desenvolver e promove-la aplicación efectiva do artigo 27 do Estatuto dos traballadores, así como dos convenios internacionais subscritos por España, referentes ó dereito da formación continua e facilita-lo tempo necesario para a formación.

-Propor e executar accións formativas nas súas diversas modalidades e niveis, xa sexan con programas que poidan impartirse nos centros de formación de empresa, ou os que no futuro

puidesen constituírse, como a través dos programas nacionais ou internacionais desenvolvidos polos organismos competentes.

-Colaborar, segundo as propias posibilidades, mediante entidades especializadas, no diagnóstico e deseño de programas puntuais de formación nas empresas tendo en conta as especificacións e necesidades concretas, así como as características xenéricas ou individuais dos traballadores afectados.

-Coordinar e segui-lo desenvolvemento da formación en prácticas dos alumnos que sexan recibidos polas empresas, no marco de acordos asinados a nivel sectorial ou por empresas.

-Avaliar de xeito continuo tódalas accións emprendidas, co fin de revisa-las orientacións, promover novas actividades e actualiza-la definición dos obxectivos da formación profesional. Nesta perspectiva, as partes asinantes do presente convenio consideran conveniente que as empresas desenvolvan neste sentido procesos formativos (diagnósticos, programación, cursos, avaliación), podéndose constituír nas empresas de máis de 250 traballadores comisións paritarias de estudio, co obxectivo de avaliar e informar sobre o proceso formativo da empresa.

Artigo 15º.-Pagamento de salarios.

A liquidación e pagamento de salarios farase puntualmente e documentalmete no lugar e data convindo ou como marquen os usos e costumes. O período de tempo non poderá exceder de 15 días. O xuro anual por demora no pagamento do salario será do 10% da débeda.

Artigo 16º.-Salario base.

O salario base que durante o ano 2001 lle corresponde ó persoal afectado polo presente convenio aboaráselle por día natural na contía recollida no anexo I e supón un incremento do 5,2% con respecto ós salarios aboados en 2000.

Para o segundo ano de vixencia do convenio, é dicir, para o ano 2002, as partes acordan aplicarlles ós conceptos económicos o incremento resultante de sumarlle ó IPC constatado no 31 de decembro de 2001 a porcentaxe do 1%.

Artigo 17º.-Paga de beneficios.

Tódolos traballadores da empresa, tanto fixos como eventuais ou interinos, terán dereito a percibir unha cantidade consistente en trinta días de salario base máis antigüidade. A paga de beneficios aboarase por anos vencidos, antes do 15 de marzo. Os traballadores que no 31 de decembro leven menos dun ano ó servio da empresa terán dereito á parte proporcional correspondente do tempo traballado computándose este, sempre en días naturais. Unicamente non se computará para os efectos de participación en beneficios a excedencia voluntaria. A dita paga poderá ser aboada de forma proporcional ó longo das distintas nóminas mensuais.

Artigo 18º.-Gratificación do conductor perceptor.

O conductor perceptor, cando desempeña simultaneamente as funcións de conductor-cobrador, percibirá un complemento salarial do 20% do salario base, se é o caso, por cada día que realice ámbalas dúas funcións.

Artigo 19º.-Complemento de antigüidade.

Os traballadores fixos terán como complemento persoal da antigüidade un aumento periódico polo tempo de servio prestado á mesma empresa, consistente como máximo en dous bienios e cinco quinquenios da contía que despois se expresa. O módulo para o cálculo e aboamento do complemento persoal de antigüidade será o último salario base percibido polo traballador, servindo o dito módulo non só para o cálculo dos bienios e quinquenios de novo vencemento, senón tamén para o dos xa perfeccionados. As contías do complemento persoal de antigüidade serán do 5% para os dous primeiros bienios e do 10% para o quinquenio a partir do segundo. A data inicial do cómputo de antigüidade será a do ingreso do traballador na empresa. Para o cómputo de antigüidade terase en conta todo o tempo servido nunha mesma empresa, considerándose como efectivamente traballados os meses e días nos que percibira salario ou remuneración, ben sexa polos servios prestados ou en vacacións, licencias retribuídas e cando reciba unha prestación económica por accidente de traballo ou enfermidade. Así mesmo, será

computable o tempo de excedencia forzosa por nomeamento para un cargo político ou sindical, así como no caso de servizo militar. Polo contrario, non se estimará o tempo que permanecese en excedencia voluntaria.

Computaranse estes aumentos en razón dos anos de servizo na empresa, calquera que sexa o grupo profesional ou a categoría na que se atope encadrado, estimándose, así mesmo, os servizos prestados en período de proba e polo persoal interino, eventual e complementario, cando estes pasen a ocupar praza no cadro de persoal fixo.

Os aumentos por ano de servizo comezarán a producirse a partir do primeiro día do mes seguinte no que se cumpre o bienio ou quinquenio. O traballador que cese definitivamente na empresa e que posteriormente ingrese de novo nesta só terá dereito a que se lle compute a antigüidade desde a data deste novo ingreso, perdendo tódolos dereitos de antigüidade anteriormente obtidos. Para o máximo de bienios e quinquenios que establece este artigo teranse en conta os xa producidos con anterioridade á vixencia da ordenanza aprobada pola orde do 20 de marzo de 1971.

Artigo 20º.-Horas extraordinarias.

Haberá que a terse á normativa vixente en cada momento, sobre réxime de horas extraordinarias no sector do transporte.

Artigo 21º.-Pagas extraordinarias.

As gratificacións extraordinarias de xuño e decembro aboaranse na contía de trinta días de salario base máis antigüidade logo do acordo entre a representación legal dos traballadores e a empresa, ou entre os traballadores e a empresa, no caso de que non exista a dita representación legal, poderán ratearse as dúas pagas extraordinarias entre as outras doce pagas.

Artigo 22º.-Traballos de categoría inferior.

Se por conveniencia da empresa se destina a un produtor a traballos de inferior categoría a aquela na que estea adscrito, sen que con isto prexudique a formación profesional, única forma admisible na que poida efectuarse, o produtor conservará o xornal correspondente á súa categoría.

Artigo 23º.-Medidas de fomento do emprego e da contratación laboral.

Tendo en conta a necesidade de adapta-la duración das diversas modalidades contractuais ás particularidades dun sector como o transporte de viaxeiros por estrada, con empresas nas que a súa estrutura organizativa depende, na maior parte dos casos, de acordos mercantís coas distintas administracións públicas ou con particulares con períodos de tempo limitados, o contrato de duración determinada da modalidade de eventual por circunstancias da produción, acumulación de tarefas ou exceso de pedidos, regulado no artigo 15.1º b) do Estatuto dos traballadores, segundo a redacción establecida pola Lei 63/1997, poderá ter unha duración máxima de 12 meses dentro dun período máximo de 18 meses.

A dita duración máxima será aplicable tanto ós novos contratos desta modalidade asinados a partir da entrada en vigor do presente convenio como ás prórrogas dos contratos de traballo vixentes antes da súa entrada en vigor.

Artigo 24º.-Contrato de formación laboral.

Co fin de fomenta-la contratación os traballadores afectados por este convenio e especialmente os condutores con limitación de quilometraxe, poderán ser contratados baixo a modalidade de formación laboral sempre que os ditos traballadores cumpran os requisitos esixidos no artigo 11 do ET. Así mesmo, establécese expresamente a ampliación da duración máxima do contrato a tres anos, tendo en conta as características dos traballos que se desenvolvan no sector.

Para os condutores con limitación de quilometraxe contratados como aprendices, mentres dure a dita limitación imposta administrativamente, o salario que percibirán será o determinado no artigo II ET. Unha vez terminado o dito período de limitación o salario será o da categoría de conductor.

Para os aprendices das restantes categorías, as retribucións durante o primeiro ano de vixencia

serán as establecidas pola lexislación vixente e o tempo restante pasarán a percibi-lo salario da categoría profesional á que estiveran adscritos.

Durante toda a vixencia dos contratos de formación laboral manteranse as cotizacións á Seguridade Social establecidas no artigo 11 do ET.

Artigo 25º.-Fomento da contratación indefinida.

Durante a vixencia do presente convenio, e ata que sexa substituído por outro, a conversión en indefinidos daqueles contratos que se concertaran con carácter temporal ou por duración determinada, acollerase ó disposto na letra b), punto dous, da disposición adicional primeira da Lei 63/1997, do 26 de decembro, de medidas urxentes para a mellora do mercado de traballo e fomento da contratación indefinida, en virtude da cal os ditos contratos quedarán incluídos no réxime previsto para os contratos de fomento da contratación indefinida.

Artigo 26º.-Persoal con capacidade diminuída.

As empresas deberán acomoda-lo persoal coa capacidade diminuída pola idade e outras circunstancias antes da súa xubilación ou retiro, e destinalos a outros traballos adecuados ás súas condicións sempre que exista praza vacante. O persoal acollido a esta situación non excederá do 5% do total da categoría respectiva.

Artigo 27º.-Compensación no caso de baixa por accidente ou enfermidade.

As empresas completarán a diferenza entre a compensación percibida con cargo á Seguridade Social por incapacidade temporal, e o salario real deste convenio cando aquela estea motivada por accidente de traballo con hospitalización. No caso de non producirse hospitalización o complemento citado aboarase ata un máximo de 45 días.

No caso de baixa por enfermidade, as empresas completarán ata o 100% do salario dos traballadores desde o día 16 ata o 60 como máximo inclusive.

Cando a xuízo da empresa existan indicios razoables para presumir algunha irregularidade na situación de baixa por accidente ou enfermidade común poderase requirir-lo traballador para que se someta ó recoñecemento do facultativo que a empresa designe, sendo por conta desta os gastos que se orixinen por tal motivo.

Artigo 28º.-Roupa de traballo.

As empresas afectadas por este convenio estarán obrigadas a facilitarlle ó persoal roupa de traballo de acordo coas normas establecidas na ordenanza laboral de transportes por estrada. Por acordo entre o comité da empresa ou delegado do persoal e a dirección do centro de traballo poderase substituí-la roupa de traballo por unha axuda económica mensual acordada por ámbalas dúas partes.

Artigo 29º.-Vacacións.

Todo o persoal ó servizo das empresas afectadas polo presente convenio terá un período de vacacións anuais de 30 días naturais, retribuídas a salario base máis antigüidade e gratificación da actividade. Neste caso a gratificación da actividade será aboada por 25 días.

O período do seu desfrute fixarase de común acordo entre o empresario e traballador, que tamén poderán convir na división en dous do período total. Na falta de acordo, seguiranse os criterios seguintes:

- O empresario poderá excluír como período vacacional que coincida coa maior actividade productiva estacional da empresa, trala consulta cos representantes legais dos traballadores.
- Por acordo entre o empresario e os representantes legais dos traballadores poderanse fixa-los períodos de vacacións de todo o persoal xa sexa en quendas organizadas sucesivamente, xa sexa coa suspensión total de actividades laborais, sen máis excepción que as tarefas de conservación reparación e similares.
- Cando exista un réxime de quendas de vacacións, os traballadores con responsabilidades familiares teñen preferencia para que as súas coincidan cos períodos de vacacións escolares.
- Se existe desacordo entre as partes, a xurisdicción competente fixará a data que corresponda para o desfrute e contra a súa decisión non se poderá recorrer. O procedemento será sumario e

preferente.

O calendario de vacacións fixarase en cada empresa. O traballador coñecerá as datas que lle corresponden dous meses antes, alomenos do comezo do desfrute.

Artigo 30º.-Axuda de custos.

Os gastos ocasionados pola propia natureza do traballo como son as axudas de custo e aloxamento, serán aboadas pola empresa na súa totalidade, trala xustificación destes.

Se ben alternativamente se poderá utiliza-lo sistema de gastos que hai que xustificar, os traballadores que se despracen do seu lugar de residencia, por necesidades do servizo, percibirán as axudas de custos seguintes:

-Servicios regulares, regulares especiais e liñas: a axuda de custos completa é de 4.103 pesetas desagregadas do seguinte xeito:

Xantar: 1.368 pesetas.

Cea: 1.262 pesetas.

Pernoita: 1.473 pesetas.

-Servicios discrecionais: a axuda de custos completa para todo o territorio español e Portugal é de 5.260 pesetas desagregadas do seguinte xeito:

Xantar: 1.578 pesetas.

Cea: 1.578 pesetas.

Pernoita: 2.104 pesetas.

-Para o estranxeiro excepto Portugal, a axuda de custos completa é de 7.364 pesetas.

Os traballadores afectados polo presente convenio non terán dereito á percepción de axuda de custos por xantar cando, no espazo comprendido entre as 12 horas e as 15.30 horas, dispoñan, alomenos, dunha hora no seu lugar de residencia; pola súa parte, o pagamento das axudas de custo correspondentes á cea efectuarase se o traballador finaliza o desempeño da súa actividade laboral máis tarde das 23 horas.

Artigo 31º.-Gratificación de actividade.

Todo o persoal afectado polo presente convenio percibirá unha gratificación da actividade equivalente a 536 pesetas por día efectivamente traballado.

Artigo 32º.-Traballo nocturno.

As horas traballadas entre as dez da noite e as seis da mañá levarán unha recarga do 25% do salario base. Exclúese do cobro do expresado suplemento o persoal que realice a súa función durante a noite e que fose contratado expresamente para traballar durante ela, ou que sen ser contratado así, voluntariamente o traballador e a empresa o acepten.

Artigo 33º.-Permisos e licencias.

Concederanse de acordo co establecido na lexislación vixente a excepción de :

a) 15 días naturais, no caso de matrimonio.

b) 2 días naturais, no caso de nacemento de fillos ou falecemento accidente ou enfermidade grave ou hospitalización de parentes ata segundo grao de consanguinidade ou afinidade. Cando con tal motivo o traballador necesite facer un desprazamento para o efecto superior a 100 Km o prazo será de 4 días.

c) 1 día por traslado de domicilio habitual.

d) Por tempo indispensable, para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público ou persoal. Cando conste nunha norma legal ou convencional un período determinado haberá que aterse ó que dispoña en canto á duración da ausencia e á súa compensación económica.

e) As traballadoras por lactación dun fillo menor de nove meses terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións de media hora. A muller pola súa vontade poderá substituír este dereito por unha redución da xornada normal nunha hora coa mesma finalidade

f) Quen por razón de garda legal teña ó seu coidado directo algún menor de seis anos ou a un diminuído físico ou psíquico que non desempeñe outra actividade retribuída , terá dereito a unha redución da xornada de traballo entre un tercio e un máximo da metade de duración daquela,

coa diminución proporcional do salario.

Terá o mesmo dereito quen precise encargarse do coidado directo dun familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse por si mesmo e que non desempeñe actividade retribuída.

Artigo 34º.-Póliza de seguros.

Establécese unha póliza de seguros por morte ou invalidez derivadas de accidente de traballo ou enfermidade profesional para cada un dos traballadores ós que afecta o presente convenio consistente na contía de dous millóns de pesetas en caso de morte e de tres millóns de pesetas en caso de invalidez permanente. As empresas incluídas no ámbito de aplicación do presente convenio que á data súa publicación aínda non dispoñan de póliza de seguros deberán subscribirla no prazo máximo de 60 días contados a partir da súa publicación no BOP. As empresas que xa dispoñan de póliza de seguros a favor dos seus traballadores deberán actualizar a súa cobertura ás contías citadas no presente artigo non máis tarde do 1 de xaneiro do ano 2000.

Artigo 35º.-Xubilación forzosa.

Os traballadores incluídos no ámbito de aplicación do presente convenio xubiláranse obrigatoriamente no momento en que cumpran os 65 anos de idade sempre que ó acadalos cubrisen o período de carencia necesario para acceder á pensión de xubilación. O cumprimento da idade prevista operará automaticamente e por si mesmo a extinción do contrato de traballo e a xubilación do traballador. Iso non obstante e para o simple efecto de notificación, o empresario poderá comunicarlle por escrito ó traballador a extinción do seu contrato por esta causa dentro do mes anterior ó cumprimento da idade de xubilación.

Artigo 36º.-Dereitos sindicais.

As empresas poderán deducir, a través das nóminas, as cotas correspondentes ós afiliados das centrais sindicais. Os interesados deberán solicitarllo por escrito á dirección da empresa. Os importes retirados serán entregados polas persoas ou entidades que designe a central sindical correspondente.

Artigo 37º.-Garantías sindicais.

Ningún membro do comité de empresa ou delegado de persoal poderá ser despedido ou sancionado durante o exercicio das funcións, nin dentro do ano seguinte ó seu cesamento, salvo que este se produza por revogación ou dimisión, e sempre que o despedimento ou a sanción se basee na actuación do traballador no exercicio legal da súa representación.

Se o despedimento ou calquera outra sanción por supostas faltas graves ou moi graves obedecese a outra causa, deberase tramitar un expediente contradictorio no que serán oídos, ademais do interesado, o comité de empresa ou os restantes delegados de persoal.

Non poderá ser discriminado na súa promoción económica ou profesional por causa ou razón do desempeño da súa representación.

Poderá exercer-la liberdade de expresión no interior da empresa, en materias propias da súa representación, podendo publicar ou distribuír, sen perturba-lo normal desenvolvemento do proceso productivo, aquelas publicacións de interese laboral ou social, exercendo tales tarefas coa norma legal vixente para o efecto.

Artigo 38º.-Excedencia.

1. A excedencia poderá ser voluntaria ou forzosa. A forzosa, que dará dereito á conservación do posto de traballo e ó cómputo de antigüidade durante a súa vixencia, concederase pola designación ou elección para o cargo público que imposibilite a asistencia ó traballo. O reingreso deberá ser solicitado dentro do mes seguinte ó cesamento no cargo público.

2. O traballador con alomenos unha antigüidade na empresa dun ano, ten dereito a que se lle recoñeza a posibilidade de situarse na excedencia voluntaria por un prazo non menor de dous anos e non maior de cinco. Este dereito só poderá ser exercido cada vez por un traballador, se transcorreran catro anos desde o final da anterior excedencia.

3. Os traballadores terán dereito a un período de excedencia voluntaria non superior a tres anos para atender o coidado de cada fillo, contado desde a data de nacemento deste. Os sucesivos fillos darán dereito a un novo período de excedencia que, de se-lo caso, porán fin ó que se viñese disfrutando. Cando o pai e a nai traballen só un deles poderá exercer este dereito.
4. Así mesmo, poderán solicita-lo seu pase á situación de excedencia na empresa os traballadores que exerzan funcións sindicais de ámbito provincial ou superior, mentres dure o exercicio do seu cargo representativo.
5. O traballador excedente só conserva un dereito preferente ó reingreso nas vacantes de igual ou similar categoría á súa, se existise ou se producise na empresa.
6. Quedan excluídos os traballadores contratados eventuais con contrato igual ou inferior ós dous anos.

Artigo 39º.-Gratificación polo transporte de correos.

Os cobradores de liñas interurbanas que sexan portadores de correo percibirán unha gratificación de 67 pesetas os días que efectivamente presten tal servizo.

Artigo 40º.-Quebranto de moeda.

Establécese por quebranto de moeda unha cantidade mensual equivalente ó salario dun día.

Disposicións adicionais

Primeira.-No non previsto no convenio será de aplicación o establecido o laudo arbitral de data do 24 de novembro de 2000.

Segunda.-As partes asinantes deste convenio foron:

Pola parte empresarial: Asociación Empresarial del Transporte de Viaxeiros pola Estrada de Ourense e Orenca

Pola parte social, CC.OO. e UGT.

---

## ANEXO I

Táboa salarial 2001

<b>Grupos e categorías profesionais</b>	<b>Salario base</b>	<b>Gratificación de actividade</b>
<b>Grupo I. Persoal superior e técnico</b>		
Xefe de servizo	128.345 ptas.	556 ptas./día
Enxeñeiros e licenciados	126.030 ptas	556 ptas./día
Emxeñeiro técnico e aux. titulado	113.442 ptas	556 ptas./día
ATS	113.442 ptas	556 ptas./día
<b>Grupo II. Persoal administrativo</b>		
Xefe de sección	94.357 ptas.	556 ptas./día
Xefe de negociado	93.991 ptas	556 ptas./día
Oficial de 1ª	93.592 ptas	556 ptas./día
Oficial de 2ª	92.318 ptas	556 ptas./día
Auxiliar administrativo	91.685 ptas	556 ptas./día
Aspirante	91.657 ptas	556 ptas./día

Grupo III. Persoal de movemento		
Xefe de estación 1ª	94.359 ptas.	556 ptas./día
Xefe de estación 2ª	93.086 ptas	556 ptas./día
Xefe de administración 1ª	94.358 ptas	556 ptas./día
Xefe de administración en ruta	93.592 ptas	556 ptas./día
Factor	89.636 ptas	556 ptas./día
Grupo IV. Transporte de viaxeiros en autobuses e microbuses		
Xefe de tráfico de 1ª	94.359 ptas.	556 ptas./día
Xefe de tráfico de 2ª	94.359 ptas	556 ptas./día
Xefe de tráfico de 3ª	93.086 ptas	556 ptas./día
Inspector	3.050 ptas.	556 ptas./día
Conductor-chofer	3.050 ptas.	556 ptas./día
Conductor-perceptor	3.050 ptas.	556 ptas./día
Cobrador	3.050 ptas.	556 ptas./día
Grupo V. Persoal de servicios de talleres e auxiliares		
Xefe de taller	94.372 ptas.	556 ptas./día
Encargado contramestre	93.121 ptas.	556 ptas./día
Encargado xeral	93.121 ptas.	556 ptas./día
Encargado almacén	93.121 ptas.	556 ptas./día
Xefe de equipo	3.077 ptas.	556 ptas./día
Oficial de 1ª	3.077 ptas.	556 ptas./día
Grupo VI. Persoal de talleres auxiliares		
Oficial de 2ª	3.046 ptas. día natural	556 ptas./día
Oficial de 3ª	2.987 ptas. día natural	556 ptas./día
Conductor mecánico	3.132 ptas. día natural	556 ptas./día
Mozo de taller	2.969 ptas. día natural	556 ptas./día
Aprendiz de primeiro ano	Segundo lexislación vixente	
Aprendiz de 2º ou 3º ano	Segundo categoría profesional	
Grupo VII. Persoal subalterno		
Cobrador de facturas	90.006 ptas.	556 ptas./día
Telefonista	90.006 ptas	556 ptas./día
Porteiro	90.006 ptas	556 ptas./día
Vixilante	90.006 ptas	556 ptas./día
Limpador	90.006 ptas	556 ptas./día