Convenio colectivo da empresa Viguesa de Transportes, S.L. (Vitrasa)
(Anos 2004-2007)[1]

O convenio colectivo da empresa Viguesa de Transportes, S.L. (Vitrasa), concértase entre as representacións da dirección e o comité de empresa, co seguinte articulado:

Artigo 1º.-Ámbito de aplicación e temporal.
Este convenio afectará a todos os traballadores da empresa Viguesa de Transportes, S.L. (Vitrasa), así como aqueles que entren ao seu servizo durante a súa vixencia.

O convenio entrará en vigor o día da súa sinatura e terá duración ata o 31 de decembro de 2007. Os incrementos salariais terán efecto desde o día 1 de xaneiro de 2004. Exceptuaranse aquelas materias nas que se fixe expresamente a súa data de efectividade.

Artigo 2º.-Prórroga.
De non mediar denuncia por calquera das partes cos requisitos expresados no artigo seguinte, o convenio entenderase prorrogado de ano en ano a partir do 1 de xaneiro de 2008 nos seus propios termos.

Artigo 3º.-Denuncia.
A denuncia do convenio poderá efectuala calquera das partes, e deberá formularse cunha antelación mínima de dous meses ao remate da súa vixencia ou da de calquera das prórrogas en forma escrita, con entrega da denuncia á outra parte e remitindo copia á autoridade laboral.

Denunciado o convenio e vencido o termo da súa vixencia, seguirá aplicándose este ata que non se logre acordo expreso, de conformidade co estipulado na Lei do Estatuto dos traballadores.

As partes comprométense a constituír a mesa negociadora no mes de xaneiro.
Artigo 4º.-Comisión mixta.
Establécese unha comisión mixta de interpretación do convenio constituída por catro vogais designados pola dirección da empresa e outros catro vogais que nomeará o comité de empresa de entre os seus membros. A comisión terá un presidente e un secretario, que designarán as partes de mutuo acordo.

A comisión poderá contar co asesoramento de ata catro asesores por parte.
A comisión mixta reunirase, sempre que calquera das partes o estime oportuno, nun prazo máximo de sete días.

Artigo 5º.-Vinculación á totalidade.
Para os efectos de aplicación deste convenio, este constitúe un todo orgánico e indivisible, polo que non poderá pretenderse a aplicación dunha ou varias das súas normas desbotando o resto, senón que sempre deberá ser aplicado e observado na súa integridade e considerado globalmente.

De igual maneira, queda ben entendido que tampouco será admisible ningunha reclamación por ningún concepto que non sexa dos comprendidos especificamente neste convenio.

Artigo 6º.-Compensación e absorción.
As melloras económicas establecidas neste convenio serán compensables, na súa totalidade coas que anteriormente viñesen rexendo por imperativo legal, xurisprudencial, contencioso, pacto de calquera clase, contrato individual ou por calquera outra causa.

[1] Publicado no DOG núm. 214, do 3 de novembro de 2004.

As melloras pactadas neste convenio serán absorbidas polos aumentos de retribución que poidan establecer futuras disposicións legais, polo que aqueles soamente terán eficacia práctica se, globalmente considerados en cómputo anual, superan o nivel total retributivo deste convenio.

Artigo 7º.-Condicións máis beneficiosas.
O persoal que con anterioridade a este convenio viñese desfrutando de condicións máis beneficiosas que as que aquí se establecen, deberá conservalas.

Artigo 8º.-Xornada de traballo.
A xornada de traballo será de 40 horas semanais, equivalente a 1.826 horas e 27 minutos anuais, en cómputo de 28 días.

O servizo prestarase en réxime de xornada continuada e xornada partida. A xornada continuada finalizará e comezará ás 14.00 horas. A xornada partida distribuirase, como máximo, en dous períodos cun descanso mínimo de dúas horas comprendido entre as 12.00 e as 16.00 horas.

Os sábados, domingos e festivos non terán xornadas partidas.
Entre o final dunha xornada e o comezo da seguinte mediarán, como mínimo, doce horas, a excepción dos días en que se realice o cambio de quenda.

A empresa garántelle ao persoal unha xornada mínima de seis horas diarias. Para os días de descanso traballados fíxase unha xornada mínima de catro horas.

As quendas serán por semana completa, sempre que a prestación do servizo o permita.

O persoal de movemento desfrutará de oito descansos cada trinta días, desfrutando como mínimo de dous e se fose posible, tres domingos ao mes, sempre e cando non teña custos económicos para a empresa. A distribución dos descansos efectuarase dunha forma equitativa entre todo o persoal de condución. O comité de empresa poderá analizar co departamento de movemento a planificación do cadro de descansos.

O cadro de descansos do persoal de movemento estará exposto con tres meses de antelación e o cadro de servizos estará exposto como mínimo con tres días de antelación, sen prexuízo das súas correccións posteriores, motivadas por causas imprevisibles.

O condutor-perceptor que traballe un día festivo ou un día de descanso percibirá, ademais dos correspondentes complementos por día traballado, un complemento do seguinte importe:

Servizo A: 32,40 euros.
Servizo B: 40,50 euros.
Servizo C: 48,60 euros.
Servizo D: 56,70 euros.
Servizo E: 64,80 euros.
Servizo F: 72,90 euros.
Servizo G: 81 euros.
Servizo H: 89,10 euros.
O condutor-perceptor ao que lle coincida o festivo no seu día de descanso semanal percibirá, sempre e cando non se lle compense tal día con outro de descanso, un complemento de 48,60 euros.

O persoal de movemento terá a súa entrada nas mañás de domingos e festivos media hora antes do inicio do servizo asignado.

Para o persoal de taller a xornada semanal será de 40 horas, realizándose esta de forma continuada, en tres quendas, integradas polo persoal das distintas categorías necesario para a prestación racional e homoxénea do servizo.

As quendas do persoal de taller serán as seguintes:
Mañá: das 7.00 ás 15.00 horas.
Tarde: das 14.00 ás 22.00 horas.
Noite: das 22.00 ás 6.00 horas.
O persoal de taller das quendas de mañá e tarde desfrutará de descanso os sábados e domingos, aínda que durante eses días traballará, como ata a data, o persoal necesario para a prestación de servizos de urxencia.

O persoal que realice traballo nocturno desfrutará de dous días de descanso á semana, sen prexuízo dos pactos que sobre tal extremo conveña ese persoal coa dirección da empresa, debendo coincidir dous descansos en domingo.

En administración, a xornada semanal será de 40 horas, prestadas en xornada partida e cunha quenda rotativa entre todo o persoal para cubrir as mañás dos sábados, respectándose a título persoal o horario en xornada continuada que se realiza na actualidade e con descanso os sábados e domingos.

Artigo 9º.-Vacacións.
As vacacións terán unha duración de 30 días naturais. A data do seu comezo non poderá coincidir con día festivo nin outro que correspondese a un día de descanso sinalado para o traballador. O seu importe fixarase en función do salario base convenio, a antigüidade que corresponda e un complemento cunha contía que se indica nas táboas anexas. O persoal desfrutará dunha bolsa de vacacións na contía determinada na táboa anexa relativa a tal extremo.

O calendario para o desfrute das vacacións será confeccionado na forma que determina o vixente Estatuto dos traballadores, e darase a coñecer con tres meses de anticipación ao seu comezo, procurándose establecer a oportuna rotación para evitar que tal desfrute corresponda aos mesmos traballadores en iguais datas.

O persoal de administración e taller desfrutará, preferentemente, as súas vacacións durante os meses de maio, xuño, xullo, agosto e setembro.

Artigo 10º.-Licenzas retribuídas.
Sobre esta materia aplicarase o disposto no vixente Estatuto dos traballadores coas seguintes excepcións:

a) En caso de matrimonio, o traballador terá dereito ao desfrute de quince días por este concepto.

b) Para atender asuntos propios que non admitan demora, o traballador terá dereito -durante un ano a licenza dun a seis días.

c) En caso de falecemento do cónxuxe ou parella de feito, descendentes, ascendentes, irmáns e tíos consanguíneos, o traballador desfrutará de licenzas de dous a sete días que se determinarán segundo a distancia e circunstancias que concorran no caso.

d) No suposto de falecemento de ascendentes, irmáns e tíos afíns, o traballador desfrutará de licenzas de dous a catro días, e a súa duración tamén se determinará en consideración á distancia e circunstancias concorrentes.

e) En caso de parto de esposa ou parella de feito, enfermidade grave do cónxuxe ou parella de feito, ascendentes ou descendentes e consanguíneos, a licenza será de tres a sete días, tamén fixados en atención á distancia e circunstancias concorrentes.

f) No caso de matrimonio, bautizo ou comuñón de ascendentes ou descendentes, dun a tres días segundo as distancias e circunstancias que concorran no caso.

Os días de licenza serán retribuídos a razón do salario base do convenio, a antigüidade que corresponda e un complemento cunha contía que coincida coa do complemento de convenio.

As licenzas concederanse logo de solicitude do traballador interesado e con posterior xustificación das causas alegadas.

Artigo 11º.-Retribucións.
Para o ano 2004, as retribucións do persoal afectado por este convenio serán as que constan nas táboas anexas. Para o ano 2005 incrementaranse co IPC previsto máis un 0,75% con cláusula de revisión. Para o ano 2006 incrementaranse co IPC previsto máis un 1% coa mesma cláusula de revisión. Para o ano 2007 incrementaranse co IPC previsto máis un 1,5% coa mesma cláusula de revisión.

Cláusula de revisión salarial: do IPC previsto ao IPC real con carácter retroactivo ao día 1 de xaneiro de cada ano, desde o segundo ano de vixencia do convenio.

A empresa comprométese a que o diñeiro das nóminas de todos os traballadores sexa ingresado nas entidades bancarias con tempo suficiente, para que os traballadores poidan dispor del o primeiro día hábil de cada mes.

Artigo 12º.-Complemento convenio.
Mantense o complemento convenio, o cal se seguirá percibindo por día traballado e considerado como complemento salarial, non computable para efectos de antigüidade, pagas extraordinarias, participación en beneficios, horas extraordinarias, nin calquera outro concepto.

Artigo 13º.-Antigüidade.
Os aumentos periódicos por antigüidade consistirán en dous bienios e cinco quinquenios. O valor de cada bienio e de cada quinquenio das distintas categorías profesionais é o que se consigna nas táboas anexas.

O persoal contratado a partir do 1 de xullo de 2001 que viña percibindo o antigo complemento de vinculación, pasará a percibir o concepto antigüidade desde a sinatura deste convenio.

Artigo 14º.-Horas extraordinarias estruturais.
Serán consideradas horas extraordinarias estruturais as que excedan da xornada laboral establecida. Serán aboadas conforme as táboas anexas e en consideración á especial actividade da empresa, concesionaria dun servizo público, a forma de prestación do cal lle corresponde determinar á entidade competente -terán carácter de horas estruturais para os efectos do previsto no Real decreto 92/1983 e a O.M. 1-3-1983 do Ministerio de Traballo e Seguridade Social sobre cotización adicional de horas extraordinarias estruturais.

En calquera suposto, o persoal obrígase á realización das horas que marque o servizo asignado.

Artigo 15º.-Horas de presenza.
Consideraranse como tales as realizadas por razóns de espera, expectativas, servizos de garda, viaxes sen servizo, avarías, comidas en ruta e outras similares nas que o traballador, aínda que non preste traballo efectivo, estea á disposición da empresa, así como calquera outra da mesma natureza que aconsellan a práctica do servizo e especificadas de común acordo entre a dirección e o comité de empresa e aboaranse de acordo coas táboas anexas.

Artigo 16º.-Gratificacións extraordinarias.

O persoal da empresa terá dereito ás gratificacións extraordinarias de marzo, xullo e Nadal, na contía que para cada unha delas se fixa no anexo que se xunta a este convenio. Estas gratificacións faranse efectivas os días 15 dos meses de marzo, xullo e decembro ao que corresponda o devengo.

A partir do ano 2005, as tres pagas extraordinarias serán da mesma contía, igualándoas ás que actualmente teñen o maior importe.

Artigo 17º.-Complemento de transporte.
Corresponderalle a cada produtor da empresa un complemento de transporte que se percibirá por día efectivo de traballo e cun importe para o ano 2004 fixado en 4,33 euros.

Artigo 18º.-Quebranto e desgaste de ferramenta.
O persoal de movemento e administración percibirá, por quebranto de moeda, as cantidades que, por cada categoría profesional e por día de traballo se expresan nas táboas anexas.

O persoal de taller percibirá, por desgaste de ferramentas, as cantidades que, por ese concepto e día de traballo se sinalan no anexo correspondente ás táboas salariais.

Artigo 19º.-Complemento de toxicidade.
O persoal que efectúe traballos que requiran emprego de substancias tóxicas, percibirá por este concepto un complemento do 15% sobre o salario base que o convenio lle asigne á súa categoría

Artigo 20º.-Uniforme e roupa de traballo.
A roupa de uniformidade ou de traballo da que será dotado o persoal da empresa será a que para cada grupo profesional se indica a continuación:

Inspectores: anualmente serán dotados dun uniforme composto por unha chaqueta e dous pantalóns, dúas camisas de manga longa e unha de manga curta e un xersei ou peza de roupa similar. Cada catro anos será dotado dunha peza de roupa de inverno (gabardina ou similar).

Condutores: no mes de maio de 2004 e 2006 dotarase o persoal dun uniforme de verán composto por dúas camisas de manga curta e unha chaqueta curta. No mes de outubro dos mesmos anos serán dotados de dous pantalóns, dúas camisas de manga longa, un xersei e unha cazadora. No mes de outubro de 2004 serán dotados dun anorak. No mes de maio de 2005 e 2007 dotarase o persoal dun uniforme de verán composto por dous pantalóns, dúas camisas de manga curta e unha chaqueta curta. No mes de outubro dos mesmos anos dotaranse de dúas camisas de manga longa e un xersei.

Taller: será dotado todos os anos de dúas fundas, un pantalón, unha camiseta de verán, unha cazadora e dous pares de botas. No ano 2006 dotarase dunha peza de roupa de abrigo.

Artigo 21º.-Retirada do carné de conducir.
No caso que se produza a retirada temporal do carné de conducir a un traballador da empresa que o necesite para o desempeño da actividade que teña asignada -sempre que tal retirada non sexa por causa de embriaguez ou inxestión de droga-, o traballador será destinado a outro posto de traballo, percibindo a retribución da súa categoría coa excepción do quebranto de moeda, ata que lle sexa reintegrado o citado carné.

Artigo 22º.-Seguro colectivo.
Dentro da vixencia deste convenio establécese un seguro colectivo, que inclúe a todos os traballadores da empresa.

As contías que este seguro colectivo recolle son:
Por morte natural: 18.030,36 euros.
Por invalidez profesional: 18.030,36 euros.
Por morte en accidente: 36.060,73 euros.

Por morte en accidente circulación: 54.091,09 euros.
A prima resultante do citado seguro será pagada, nas súas tres cuartas partes pola empresa, e os traballadores satisfarán a cuarta parte restante por mes e traballador, sendo estas cantidades revisadas anualmente.

A cota correspondente a cada traballador descontaráselle mensualmente da súa nómina.

Artigo 23º.-Enfermidade e accidentes.
En caso de enfermidade común ou accidente laboral con hospitalización do traballador, a empresa -sempre que non se supere o 5,25% de absentismo- complementaralle ao traballador a diferenza ata o 100% da base reguladora respectiva, ata un máximo de seis meses e durante o período de convalecencia posterior a tal hospitalización ata un máximo de trinta días, logo de informe do médico de empresa.

Artigo 24º.-Promoción interna e formación.
A empresa comprométese a cubrir, na medida do posible, as vacantes que se produzan no seu seo mediante a promoción interna, para o cal se realizarán as convocatorias oportunas, nas que se terá en conta, entre outros factores, a asistencia e o aproveitamento dos cursos de formación que se imparten cada ano.

Artigo 25º.-Período de proba.
Establécese para os contratos de traballo un período de proba de seis meses para os técnicos titulados e de tres meses para os demais traballadores.

Artigo 26º.-Excedencias.
-Excedencia voluntaria:
Poderá solicitala todo traballador que conte cun ano de antigüidade na empresa.
O prazo mínimo para as excedencias será de dous anos e o máximo de cinco anos. Se o excedente, un mes antes de finalizar o prazo para o que se lle concedeu a excedencia, non solicitase o seu reingreso na empresa, causará baixa definitiva nesta.

O traballador excedente conserva un dereito preferente ao reingreso nas vacantes de igual ou similar categoría á súa que houbese ou se producisen na empresa.

O tempo transcorrido nesta situación non se computará para ningún efecto.
-Excedencia forzosa:
Dará lugar á situación de excedencia forzosa e concederase nos seguintes casos:
1º Nomeamento por designación ou elección para cargo público ou sindical de ámbito provincial ou superior que imposibilite a asistencia ao traballo mentres dure o exercicio do seu cargo representativo. Dará dereito á conservación do posto e ao cómputo da antigüidade durante a súa vixencia. O reingreso deberá ser solicitado dentro do mes seguinte ao cesamento no cargo público ou sindical.

2º Para atender o coidado de cada fillo, terá dereito a un período de excedencia, non superior a tres anos, tanto cando o sexa por natureza como por adopción, contado desde a data de nacemento deste.

Artigo 27º.-Comité de empresa.
O comité de empresa terá todas as atribucións que lle confire a lexislación vixente na materia, e para o seu desempeño está facultado para reunirse tres veces ao mes, nas datas que libremente acorden, procurando que con tal motivo se produza a menor perturbación do servizo e logo de aviso de corenta e oito horas, polo menos, de antelación.

Para os efectos previstos no artigo 71.1º do Estatuto dos traballadores, establécese un colexio electoral integrado polo persoal de taller, o cal formará o censo de electores e elixibles correspondentes a este terceiro colexio para a elección de comité de empresa.

Os días de reunión do comité de empresa, se coinciden con descanso dalgún dos seus membros, seranlles aboados como días traballados.

O comité de empresa é o órgano representativo e colexiado do conxunto dos traballadores na empresa para a defensa dos seus intereses.

1. O comité terá as seguintes competencias:
1.1. Recibir información que lle será facilitada trimestralmente, polo menos, sobre a evolución xeral do sector económico ao que pertence a empresa, sobre a situación da produción e vendas da entidade, sobre o seu programa de produción e evolución probable do emprego na empresa.

1.2. Coñecer o balance, a conta de resultados, a memoria e, no caso de que a empresa revista a forma de sociedade por accións ou participacións, dos demais documentos que se lles dean a coñecer aos socios, e nas mesmas condicións que a estes.

1.3. Emitir informe con carácter previo á execución por parte do empresario das decisións adoptadas por este sobre as seguintes cuestións:

a) Reestruturación de cadro de persoal e cesamentos totais ou parciais, definitivos ou temporais daquela.

b) Reducións da xornada, así como, traslado total ou parcial das instalacións.
c) Plans de formación profesional da empresa.
d) Implantación ou revisión de sistemas de organización e control do traballo.
e) Estudo de tempos, establecemento de sistemas de primas ou incentivos e valoración de postos de traballo.

1.4. Emitir informe cando a fusión, absorción ou modificación do status xurídico da empresa supoña calquera incidencia que afecte ao volume de emprego.

1.5. Coñecer os modelos de contrato de traballo escritos que se utilicen na empresa, así como os documentos relativos á terminación da relación laboral.

1.6. Ser informado de todas as sancións impostas por faltas moi graves.
1.7. Coñecer trimestralmente, polo menos, as estatísticas sobre o índice de absentismo e as súas causas, os accidentes de traballo e enfermidades profesionais e as súas consecuencias, os índices de sinistralidade, os estudos periódicos ou especiais do ambiente laboral e os mecanismos de prevención que se utilicen.

1.8. Exercer un labor:
a) De vixilancia no cumprimento das normas vixentes en materia laboral, de seguridade social e emprego, así como o resto dos pactos, condicións e usos de empresa en vigor, formulando, de ser o caso, as accións legais oportunas ante o empresario e os organismos e tribunais competentes.

b) De vixilancia e control das condicións de seguridade e hixiene no desenvolvemento do traballo na empresa.

1.9. Participar, como se determine por convenio colectivo, na xestión de obras sociais establecidas na empresa en beneficio dos traballadores ou dos seus familiares.

1.10. Colaborar coa dirección da empresa para conseguir o establecemento de cantas medidas procuren o mantemento e o incremento da produtividade, de acordo co pactado no convenio colectivo.

1.11. Informar os seus representados en todos os temas e cuestións sinalados neste número un en canto directa ou indirectamente teñan ou poidan ter repercusión nas relacións laborais.

2. Os informes que o comité deba emitir, a teor das competencias recoñecidas nos puntos 1.3 e 1.4 do nº 1 anterior, deben elaborarse no prazo de quince días.

Artigo 28º.-Capacidade e sixilo profesional.
1. Recoñéceselle ao comité de empresa capacidade, como órgano colexiado, para exercer accións administrativas ou xudiciais en todo o relativo ao ámbito das súas competencias, por decisión maioritaria dos seus membros.

2. Os membros do comité de empresa e este no seu conxunto observarán sixilo profesional en todo o referente aos números 1, 2, 3 e 4 do punto 1º do artigo anterior, mesmo despois de deixar de pertencer ao comité de empresa, e en especial en todas aquelas materias sobre as que a dirección sinale expresamente o carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado pola empresa ao comité poderá ser utilizado fóra do estrito ámbito daquela e para distintos fins dos que motivaron a súa entrega.

Artigo 29º.-Presentación de liquidacións.
Os condutores-perceptores, como tamén os cobradores ou calquera outra persoa que realice esta ou similar función, están obrigados a entregar diariamente a liquidación da recadación realizada, durante o mesmo día á terminación do servizo, tolerándose que a esta quede depositada no departamento correspondente antes das oito horas do día seguinte.

No suposto de lle coincidir descanso ao traballador, a recadación poderá ser entregada no momento da súa reincorporación ao posto de traballo.

As recadacións serán entregadas conxuntamente coa folla de liquidación totalmente cuberta.

O incumprimento destas obrigas considerarase como falta grave.
Cada quince días a empresa terá á disposición do comité de empresa a relación do cumprimento desta obriga con faltas e sobras con comunicación ao comité das propostas de sanción que procedan.

Así mesmo, procederase ao estudo para a posible instalación dunha máquina receptora da recadación diaria.

Artigo 30º.-Contraprestacións.
Como contraprestacións ás melloras pactadas neste convenio, os traballadores da empresa obríganse á estrita observancia das súas instrucións para a prestación do servizo, cumprimento de horarios, coidado do material, puntualidade, prevención de accidentes, entrega da recadación diaria da forma disposta, trato correcto aos usuarios, asistencia aos cursos de formación, etc.

Así mesmo, comprométense a colaborar coa empresa para a redución do absentismo e a eliminación do intrusismo no transporte urbano.

Créase unha comisión para o estudo dos recesos en cabeceira de liña, na que participarán representantes da empresa e do comité. Este estudo deberá estar rematado antes do 31 de decembro de 2004.

Artigo 31º.-Anticipos.
Calquera traballador poderá solicitar anticipos, especificando no impreso correspondente as causas que motivan a petición. A contía, a forma e o prazo para o reintegro serán convidos entre o interesado e a dirección.

Non se poderá solicitar un novo anticipo se existe calquera saldo pendente do último anticipo recibido.

Artigo 32º.-Aplicación preferente do convenio.
Tendo en conta que as retribucións pactadas neste convenio, integradas polo salario base, mailos restantes complementos e conceptos con repercusión económica, son de superior contía -en cómputo anual- ás establecidas polas disposicións laborais vixentes, o convenio prevalecerá para todos os efectos e en materia retributiva sobre as indicadas retribucións.

Artigo 33º.-Réxime de traballo.
En canto ao réxime de traballo respecto da xornada, horario, festividades, vacacións e prestacións extraordinarias, aplicarase o disposto nas normas legais que regulan as atencións de tales servizos públicos, coa plena responsabilidade de todo o persoal da empresa, e coa dedicación e entrega que os servizos públicos exixen.

Artigo 34º.-Absentismo.
O comité de empresa comprométese a poñer todos os medios necesarios para conseguir a diminución do absentismo para un maior aproveitamento do persoal, fixándose para a duración deste convenio un índice non superior ao 5,25% do cadro de persoal en cómputo anual.

En función da evolución do índice anual acumulado de absentismo para os anos de vixencia deste convenio, 2004 ao 2007, a empresa aboaralles o día 18 de febreiro de cada ano seguinte, 2005 ao 2008, a todos os traballadores unha prima por redución do absentismo, fixada en tanto por cento da retribución base composta polo soldo base e a antigüidade, segundo a escala seguinte:

Prima
Absentismoredución absentismo
Menos de 5,25% ata 4,50%0,30%
Menos de 4,50% ata 4%0,60%
Menos de 4% ata 3,50%0,90%
Menos de 3,50% ata 3%1,20%
Menos de 3%1,50%
Comisión negociadora do convenio colectivo da empresa Viguesa de Transportes, S.L. (Vitrasa).

Pola dirección:
José Luciano Martínez Covelo (35960720-J).
Fco. Javier Pérez Bravo (36002819-E).
José Luis Seijas González (33070565-S).
Rafael González Castro (36064581-Y).
Juan José Estévez Arosa (36029660-E).
Polo comité de empresa:
Manuel Marque López (76836074-C).
Justo García Ramos (33768496-B).
Manuel F. Pereiro Lázara (33185783-A).
José Luis Pérez Resua (36031217-S).
Manuel Castro Ferreiro (34908144-D).
Nicasio Herrero Ferro (36004530-P).
Ángel Alonso Otero (36003707-J).
José Ancosmede López (34217132-D).
Mª Matilde Souza Iglesias (35991172-J).

ANEXO

Táboas 2004

	Soldo ou salario	Compl. convenio	Quebr. d.c. ferram.	Bolsa vacac.	Compl. vacac.	Horas extra	Antig. bienio	Compl. quinq.	Extra transpo.	Marzo	Xullo e Nadal
* Persoal de movemento											
25 Xefe tráfico 2ª	28,30	11,24	4,33	300,02	8,94	8,87	1,22	2,45	4,33	996,04	1.025,92
07 Inspector	27,09	10,82	4,10	285,74	8,52	8,44	1,16	2,34	4,33	952,02	980,58
35 Controlador SAE	26,57	10,59	4,02	280,03	8,35	8,26	1,14	2,28	4,33	932,98	960,97
19 Condutor-perceptor	25,42	10,23	4,33	266,09	7,92	8,10	1,07	2,15	4,33	881,89	908,35
26 Condutor	23,69	6,61	2,36	128,63	4,20	6,86	1,01	2,02	4,33	800,73	824,75
Cobrador	22,78	5,85	0,66	100,16	3,42	5,76	0,98	1,92	4,33	720,53	742,15
* Persoal de administración											
02 Xefe sección	1.081,91	11,82	4,33	320,11	9,56	9,98	45,13	90,25	4,33	1.178,01	1.213,35
03 Xefe negociado	995,44	11,26	4,33	303,41	8,98	9,60	41,63	83,25	4,33	1.094,79	1.127,63
04 Oficial 1ª	850,94	10,23	4,33	266,09	7,92	8,44	36,09	72,19	4,33	960,18	988,99
05 Oficial 2ª	774,09	8,26	3,55	200,32	5,90	8,10	33,18	66,37	4,33	859,18	884,96
06 Auxiliar 1ª	688,26	6,61	0,64	128,63	4,20	5,76	29,08	58,20	4,33	776,31	799,60
31 Auxiliar 2ª	520,24	4,33	0,47	96,45	3,13	4,33	21,82	43,63	4,33	597,50	615,43
* Persoal de taller											
08 Xefe taller	1.081,91	11,82	4,33	320,11	9,56	9,98	45,13	90,25	4,33	1.178,01	1.213,35
09 Contramestre	940,09	11,17	4,33	297,51	8,89	9,19	39,22	78,44	4,33	1.044,04	1.075,36

10 Xefe equipo	28,31	10,82	4,33	285,73	8,52	8,44	1,16	2,34	4,33	952,02	980,58
11 Oficial 1ª	25,42	10,23	4,33	266,09	7,92	8,10	1,07	2,15	4,33	881,89	908,35
12 Oficial 2ª	24,12	8,26	4,21	200,32	5,90	7,54	1,03	2,05	4,33	811,53	835,88
13 Oficial 3ª	23,69	6,61	2,36	128,63	4,20	6,86	1,01	2,02	4,33	800,73	824,75
14 Mozo	22,78	5,85	0,66	100,16	3,42	5,76	0,98	1,92	4,33	756,32	779,01