

Consellería de Promoción do Emprego e Igualdad

Servicio de Apoio al Emprego, Emprendimiento y Economía Social
Jefatura territorial de Ourense

Una vez visto el texto del convenio colectivo de la empresa Autobuses Urbanos de Ourense, SL, para los años 2020-2023, con código de convenio nº 32001082012006, que suscribió el día 25 de agosto de 2022, la Comisión Negociadora conformada por la Dirección de la empresa y la representación social y, de conformidad con lo que dispone el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores [BOE 255, de 24 de octubre de 2015], el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo [BOE 143, de 12 de junio de 2010], el Real Decreto 2412/82, de 24 de julio, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Galicia, en materia de trabajo [BOE 232, de 28 de septiembre de 1982] y por el Decreto 58/2022 de 15 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Xunta de Galicia, el Decreto 73/2022, de 25 de mayo, por el que se fija la estructura orgánica de las vicepresidencias y de las consellerías de la Xunta de Galicia, y el Decreto 123/2022, de 23 de junio de 2022, por el que se establece la estructura orgánica de la Consellería de Promoción de Empleo y Igualdad

Esta jefatura territorial, resuelve:

Primero. Ordenar su inscripción y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de la Comunidad Autónoma de Galicia y notificación a la representación empresarial y social de la Comisión Negociadora.

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

Ourense, en la fecha de la firma electrónica.

Autobuses Urbanos de Ourense, S.L.

Convenio Colectivo

Texto convenio colectivo 2020 - 2023

Artículo 1º.	Ámbito funcional, territorial y personal.....	2
Artículo 2º.	Vigencia y duración.....	2
Artículo 3º.	Comisión paritaria.....	2
Artículo 4º.	Condiciones más beneficiosas.....	2
Artículo 5º.	Organización del trabajo.....	2
Artículo 6º.	Periodo de prueba.....	3
Artículo 7º.	Contratación.....	3
Artículo 8º.	Naturaleza del trabajo.....	3
Artículo 9º.	Trabajos de distinto nivel.....	3
Artículo 10º.	Jornada laboral.....	3
Artículo 11º.	Computo de la jornada.....	5
Artículo 12º.	Descansos.....	5
Artículo 13º.	Navidad y Fin de Año.....	5
Artículo 14º.	Vacaciones.....	5
Artículo 15º.	Permisos y licencias.....	6
Artículo 16º.	Retribuciones.....	8
Artículo 17º.	Salario base.....	8
Artículo 18º.	Gratificaciones extraordinarias.....	8
Artículo 19º.	Antigüedad.....	8
Artículo 20º.	Horas extraordinarias y de presencia.....	8
Artículo 21º.	Plus de grupo profesional.....	8
Artículo 22º.	Quebranto de moneda.....	9
Artículo 23º.	Plus administración.....	9
Artículo 24º.	Plus de actividad.....	9
Artículo 25º.	Plus de guardia taller.....	9
Artículo 26º.	Plus transporte.....	9
Artículo 27º.	Trabajo nocturno.....	9
Artículo 28º.	Personal con capacidad disminuida.....	9
Artículo 29º.	Prevención de riesgos laborales.....	9
Artículo 30º.	Compensación en caso de situación de incapacidad temporal.....	10
Artículo 31º.	Reconocimiento médico.....	11



Artículo 32º.	Excedencias.	11
Artículo 33º.	Jubilación.....	11
Artículo 34º.	Retirada del permiso de conducción.	11
Artículo 35º.	Uniformes y ropa de trabajo.	12
Artículo 36º.	Derechos sindicales.	12
Artículo 37º.	Seguro colectivo.	12
Artículo 38º.	Acceso a vehículos de la empresa.	12
Artículo 39º.	Servicio de personal.	12
Artículo 40º.	Medidas de igualdad.	13
Artículo 41º.	Violencia de género y acoso.	13
Artículo 42º.	Clasificación profesional.	13
Disposición final primera: AGA.....		13
Anexo 1.....		13
Anexo 2.....		15

Artículo 1º. *Ámbito funcional, territorial y personal*

El presente convenio regula las relaciones laborales de la empresa Autobuses Urbanos de Ourense, SL., adscritos al centro de trabajo situado en carretera de Castro de Beiro, nº31-33, 32001 Ourense, cuya actividad principal es el transporte urbano de viajeros/as en autobús (CNAE 4931 - Transporte terrestre urbano y suburbano de pasajeros).

El convenio colectivo será de aplicación a todo el personal de la empresa sin ninguna exclusión.

Artículo 2º. *Vigencia y duración*

El presente convenio entrará en vigor el día de su firma, si bien para efectos económicos se aplicará a partir del día 1 de enero de 2020. La duración será de 4 años, desde el 01.01.2020 hasta el 31.12.2023, prorrogándose tácitamente de año en año de no mediar denuncia por alguna de las partes con tres meses de antelación, como mínimo, al término de su vigencia. Se exceptúan las materias en las que expresamente se fije su fecha de efectividad. En cualquier caso, todas las cláusulas normativas contenidas en el presente convenio, mantendrán su vigencia mientras no exista otro convenio que lo sustituya negociado y firmado por ambas partes.

Artículo 3º. *Comisión paritaria*

Según lo dispuesto en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores (E.T.), se crea una comisión paritaria que tendrá las siguientes funciones:

- 1. Conocer y resolver cuestiones de aplicación e interpretación del convenio.*
- 2. El desarrollo de funciones de adaptación o, modificación del convenio durante su vigencia.*
- 3. Conocer y resolver discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación salarial del convenio.*
- 4. Intervenir en supuestos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial del convenio.*

Estará integrada por seis personas por parte de la empresa y seis por la parte social, proporcionalmente en función de la representación legal de las personas trabajadoras. La Comisión Paritaria tiene su domicilio en carretera de Castro de Beiro, nº 31-33, 32001 Ourense.

La Comisión Paritaria deberá reunirse en el plazo máximo de 5 días contado desde el momento en que recibe comunicación, solicitando su intervención. En caso de discrepancia en la adopción de acuerdos, éstos serán sometidos al AGA para la resolución de la controversia planteada.

Los acuerdos a los que se llegue en la Comisión Paritaria en cuestiones relativas al convenio, se consideran parte de este y tendrán su misma eficacia y obligatoriedad. Tales acuerdos serán registrados.

Artículo 4º. *Condiciones más beneficiosas*

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

Artículo 5º. *Organización del trabajo*

La organización técnica y práctica del trabajo corresponderá a la empresa dentro de lo establecido por la legislación vigente. No podrá adoptarse ningún sistema de trabajo que pueda perjudicar la formación profesional y técnica del personal, antes bien, éste tiene el deber y la empresa le facilitará los medios dirigidos a completar y perfeccionar sus conocimientos. Asimismo, de conformidad con la legislación vigente, se promoverá la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Los cursos (CAP) para la renovación de la tarjeta de cualificación del personal de conducción serán impartidos por la empresa al personal contratado que lo necesite, para realizar las funciones que tenga encomendadas, sin coste para el/la trabajador/a, durante la jornada de trabajo.

Artículo 6º. Periodo de prueba

Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba que, en ningún caso, podrá exceder de seis meses para personal técnico y de tres meses para el resto de personal, excepto para el no cualificado, siendo en este caso la duración máxima de quince días laborales.

La empresa y la persona trabajadora están respectivamente obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

Durante el periodo de prueba el/la trabajador/a tendrá los mismos derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe, en función del grupo y nivel profesional, como si fuera parte de la plantilla, excepto los derivados de la resolución podrán producirse a petición de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Una vez transcurrido el periodo de prueba sin que se produzca desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de servicios prestados en la antigüedad de el/la trabajador/a en la empresa. La situación de incapacidad laboral transitoria que afecte a la persona trabajadora durante el periodo de prueba interrumpe el cómputo de éste.

Artículo 7º. Contratación

La contratación de personal se ajustará a las normas generales existentes sobre colocación y empleo vigentes en cada momento. Los contratos de trabajo, cualquiera que sea su modalidad, deberán formalizarse por escrito de conformidad con la legislación vigente.

Con el fin de fomentar la estabilidad laboral, las relaciones contractuales serán, prioritariamente, de carácter indefinido. La dirección y el Comité se comprometen a analizar la situación de los contratos temporales al objeto de, en la medida de lo posible, convertir contratos temporales en indefinidos. Todo ello sin desistir de las posibles modalidades de contratación vigentes en cada momento.

Artículo 8º. Naturaleza del trabajo

El personal afecto al servicio de transporte urbano de la ciudad de Ourense no podrá realizar ningún otro tipo de transporte que no fuera el urbano, con independencia del concesionario que realice el transporte para la ciudad de Ourense.

En caso de que Autobuses Urbanos de Ourense, S. L. se planteara en el futuro prestar cualquier otro tipo de transporte de viajeros por carretera, deberá proceder a contratar nuevo personal para su prestación, rigiendo las condiciones económico-laborales de estos trabajadores el convenio colectivo de aplicación en su caso.

Artículo 9º. Trabajos de distinto nivel

Si por necesidad de la empresa se destina a una persona trabajadora a trabajos de nivel inferior a aquel en que está adscrita, sin que eso perjudique la formación profesional, única forma admisible en que puede efectuarse, el/la trabajador/a conservará el jornal correspondiente a su grupo y nivel.

Artículo 10º. Jornada laboral**Personal de operaciones**

La jornada laboral será de 40 horas semanales (1.805 horas en cómputo anual).

Se considerarán trabajo efectivo el tiempo de conducción y el tiempo de presencia: las esperas, expectativas de servicio, servicios de guardia, viajes sin conducción para toma de servicio, averías, comidas en ruta y otros semejantes.

Cuando se habla de trabajo efectivo deberá tenerse en cuenta:

1. No se podrá conducir más de 9 horas diarias.
2. El descanso entre jornadas no será inferior a 12 horas diarias.

Las semanas con un festivo y dos descansos semanales tendrán un cómputo semanal de 32 horas, siendo que desde la firma del presente convenio los festivos reflejados en el calendario laboral serán retribuidos de la forma siguiente:

1. Si el disfrute del festivo es en día distinto de los de descanso semanal no tiene compensación.
2. Si se disfruta en día de descanso semanal (a elegir opción (a) u opción (b):
 - a. Se abonará un plus festivo que engloba todos los conceptos y en función de los tramos de antigüedad.
 - b. Se planificará un día de descanso, el cual será solicitado por la persona trabajadora con una antelación de tres semanas y siendo el tiempo máximo de disfrute hasta 4 meses desde la fecha del festivo, respetando las necesidades del servicio. La empresa se compromete a dar respuesta sobre el día solicitado en un plazo de 14 días desde la fecha de solicitud.
3. Si se trabaja el festivo (a elegir opción (a) u opción (b):
 - a. Se abonará la jornada realizada con el concepto de trabajo en festivo y un plus festivo que engloba todos los conceptos y en función de los tramos de antigüedad.
 - b. Se abonará la jornada realizada con el concepto de trabajo en festivo y se planificará un día de descanso, el cual será solicitado por el/la trabajador/a con una antelación de tres semanas y siendo el tiempo máximo de disfrute hasta 4 meses desde la fecha del festivo, respetando las necesidades del



servicio. La empresa se compromete a dar respuesta sobre el día solicitado en un plazo de 14 días desde la fecha de solicitud.

Plus festivo por tramos de antigüedad y nivel retributivo:

a. Inspección

Sin antigüedad	1 b 0 q	2 b 0 q	2 b 1 q	2 b 2 q	2 b 3 q	2 b 4 q	2 b 5 q
59,17 €	61,83 €	64,50 €	69,83 €	75,16 €	80,49 €	85,82 €	91,15 €

b. Conducción

Sin antigüedad	1 b 0 q	2 b 0 q	2 b 1 q	2 b 2 q	2 b 3 q	2 b 4 q	2 b 5 q
70,45 €	73,09 €	75,74 €	81,03 €	86,32 €	91,61 €	96,90 €	102,19 €

c. Taller (1ª)

Sin antigüedad	1 b 0 q	2 b 0 q	2 b 1 q	2 b 2 q	2 b 3 q	2 b 4 q	2 b 5 q
59,18 €	61,85 €	64,51 €	69,84 €	75,18 €	80,51 €	85,84 €	91,17 €

d. Taller (2ª)

Sin antigüedad	1 b 0 q	2 b 0 q	2 b 1 q	2 b 2 q	2 b 3 q	2 b 4 q	2 b 5 q
58,68 €	61,32 €	63,96 €	69,24 €	74,53 €	79,81 €	85,09 €	90,37 €

e. Taller (3ª)

Sin antigüedad	1 b 0 q	2 b 0 q	2 b 1 q	2 b 2 q	2 b 3 q	2 b 4 q	2 b 5 q
57,79 €	60,39 €	62,98 €	68,17 €	73,37 €	78,56 €	83,75 €	88,94 €

f. Lavacoches

Sin antigüedad	1 b 0 q	2 b 0 q	2 b 1 q	2 b 2 q	2 b 3 q	2 b 4 q	2 b 5 q
56,35 €	58,93 €	61,51 €	66,67 €	71,83 €	76,99 €	82,15 €	87,31 €

Los servicios de "Tren turístico" y "Moucho - Bus" no serán realizados por personal conductor de más de 56 años de edad, salvo que el conductor/a, libremente solicite prestar este tipo de servicio. De igual modo los conductores/as que hayan cumplido la misma edad tendrán preferencia en la asignación de línea en función de su grado de dificultad.

El servicio se prestará en régimen de jornada continuada y partida.

Desde el 1 de enero de 2015, como norma general, salvo excepciones y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, se establece, para el personal de Movimiento, dos días de descanso semanal en rotación de cinco semanas, disponiendo de dos fines de semana y un domingo en el período, de acuerdo con el siguiente cuadrante:

	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
1							
2							
3							
4							
5							

Si por necesidades del servicio no se pudiera descansar en el día prefijado, se le cambiará por otro día dentro del mismo mes o en el siguiente, previa solicitud de la persona trabajadora y acuerdo entre las partes.

En el supuesto de ser necesario se podrá cambiar de grupo de descansos para compensar el personal diario de descansos debido a vacaciones, bajas, permisos y situaciones excepcionales.

Personal de Administración

Durante la vigencia de este convenio la jornada semanal efectiva de trabajo será de 38 horas semanales con descanso sábados, domingos y festivos distribuida de la siguiente manera.

- Invierno: el trabajo se prestará en régimen de jornada partida de lunes a jueves de 08:00 horas a 14:00 y de 16:00 horas a 18:15, y los viernes de 08:00 a 14:00 horas.
- Verano: desde el 15 de junio al 15 de septiembre la jornada será continuada de lunes a viernes en horario de 08:00 a 15:00 horas.

Los días 24 y 31 de diciembre y el 5 de enero la jornada laboral finalizará cuatro horas antes. Las vísperas de festivo se trabajará de 8:00 a 14:00 horas.

Artículo 11º. Computo de la jornada

La jornada laboral es computada por el trabajo efectivamente realizado. El cómputo de la jornada se hará por las horas y los días realmente trabajados.

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales sin que pueda compensarse la jornada entre semanas diferentes. Considerarse una jornada mínima de 5,62 horas.

Se consideran laborales para los efectos de cómputo de jornada todos los días del año excepto: vacaciones (30 días), festivos abonables (14 días) y descansos.

El cómputo de la jornada se hará por las horas y los días realmente trabajados.

Artículo 12º. Descansos

Previo solicitud, la empresa podrá autorizar el cambio de turno o de día de descanso entre conductores/as, siempre que las necesidades del servicio lo permitan y el solicitante aporte un acuerdo con otro compañero/a prestatario del servicio, al objeto de que el puesto quede cubierto. La persona solicitante seguirá obligada a realizar el servicio en el supuesto de que el/la relevista anuncie con anterioridad a la prestación del servicio su renuncia a sustituir a el/la relevado/a.

Asimismo, y previo solicitud, la empresa podrá autorizar, entre personal de conducción, la acumulación de un mínimo de 4 días de descanso, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, y haya un acuerdo, en los mismos términos que la solicitud de cambio de turno, con otro compañero o compañera. Este periodo de descanso sólo se podrá realizar con un/a único/a relevista y nunca se podrá acumular o unir al periodo vacacional.

Artículo 13º. Navidad y Fin de Año

El 24 y 31 de diciembre los servicios finalizarán a las 21:00 horas. El 25 de diciembre y el 1 de enero comenzarán a las 15:00 horas. Los servicios de tarde prestados los referidos días computarán 9 horas.

Artículo 14º. Vacaciones

Todo el personal al servicio de la empresa disfrutará de un periodo de vacaciones anuales de 30 días naturales, retribuidos a razón de salario base más antigüedad, gratificación de actividad, quebranto y plus transporte.

El periodo de disfrute se fijará de común acuerdo entre la empresa y el Comité de Empresa.

El/la trabajador/a conocerá las fechas que le corresponden dos meses antes, por lo menos, del comienzo del disfrute y el calendario será fijado por la empresa en el tablón de anuncios, para el conocimiento de todo el personal.

Si en el momento de comenzar las vacaciones la persona trabajadora se encontrara de baja médica, las vacaciones se cambiarán para otra fecha, independientemente de que éstas ya estuvieran reflejadas o no en el tablón de anuncios.

Desde el 1 de enero de 2015, los días festivos coincidentes en vacaciones serán compensados dentro de los dos meses siguientes al periodo de su disfrute, uniéndose, siempre que el servicio lo permita, a su descanso semanal o a fin de semana, previa solicitud de la persona trabajadora y salvo cualquier otro acuerdo entre las partes.

A partir del año 2020 se abonará en el mes de septiembre una retribución de carácter anual en concepto de bolsa de vacaciones en la cuantía recogida en las tablas salariales del anexo I.



Artículo 15º. Permisos y licencias

Sobre esta materia se estará a lo dispuesto en el art. 37 Estatuto de los Trabajadores con las siguientes salvedades:

- a) 1 día de asuntos propios retribuido el cual se solicitará con una antelación mínima de 15 días salvo circunstancias personales de urgencia e indudable necesidad que serán objeto de justificación. No podrán coincidir con el disfrute de esta licencia y la licencia de asuntos propios no retribuidos más de 2 personas, salvo por necesidades del servicio.
- b) 5 días de asuntos propios no retribuidos. La utilización de este permiso precisará la justificación previa de la causa que lo motiva y se deberá solicitar con una antelación mínima de 15 días y nunca podrá unirse a las vacaciones. Se podrán disfrutar juntos o por separado.

A continuación, se transcribe el art. 37 Estatuto de los trabajadores:

“1. Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por periodos de hasta 14 días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. La duración del descanso semanal de los menores de 18 años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos.

Resultará de aplicación al descanso semanal lo dispuesto en el artículo 34.7 en cuanto a ampliaciones y reducciones, así como para la fijación de regímenes de descanso alternativos para actividades concretas.

2. Las fiestas laborales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de 14 al año, de las cuales dos serán locales. En cualquier caso, se respetarán como fiestas de ámbito nacional las de la Natividad del Señor, Año Nuevo, 1 de mayo, como Fiesta del Trabajo, y 12 de octubre, como Fiesta Nacional de España.

Respetando las expresadas en el párrafo anterior, el Gobierno podrá trasladar a los lunes todas las fiestas de ámbito nacional que tengan lugar entre semana, siendo, en todo caso, objeto de traslado al lunes inmediatamente posterior el descanso laboral correspondiente a las fiestas que coincidan con domingo.

Las comunidades autónomas, dentro del límite anual de 14 días festivos, podrán señalar aquellas fiestas que por tradición les sean propias, sustituyendo para ello las de ámbito nacional que se determinen reglamentariamente y, en todo caso, las que se trasladen a lunes. Asimismo, podrán hacer uso de la facultad de traslado a lunes prevista en el párrafo anterior.

Si alguna comunidad autónoma no pudiera establecer una de sus fiestas tradicionales por no coincidir con domingo un suficiente número de fiestas nacionales podrá, en el año que así ocurra, añadir una fiesta más, con carácter de recuperable, al máximo de catorce.

3. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para un permiso a una distancia superior a 100 km será de dos días más, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento para el efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

g) 1 día por muerte de familiares en tercer grado.

4. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación del Plan de Igualdad, o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

5. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7.

6. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los 23 años. En consecuencia, el mero cumplimiento de los 18 años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente. Por el Plan de Igualdad, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

En los supuestos de separación o divorcio el derecho será reconocido al progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma.

Cuando la persona enferma que se encuentre en el supuesto previsto en el párrafo tercero de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la prestación quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

7. La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 4, 5 y 6, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 6, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4, 5 y 6 serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

8. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo



que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.”

Artículo 16º. *Retribuciones*

Para los años de vigencia de este convenio desde el 01.01.2020 hasta el 31.12.2023, las retribuciones del personal afectado por el mismo serán las que figuran en las tablas salariales anexas.

Para el año 2023 se incrementará a todos los conceptos el IPC del año 2022.

Artículo 17º. *Salario base*

El salario base que corresponde al personal afectado por el presente convenio se abonará en la cuantía recogida en las tablas salariales del anexo I.

Artículo 18º. *Gratificaciones extraordinarias*

El personal de la empresa tendrá derecho a percibir las gratificaciones extraordinarias de marzo, julio y diciembre consistentes en 30 días de salario base más antigüedad que se harán efectivas los días 15 de los meses de marzo, julio y diciembre. La gratificación extraordinaria de marzo se devengará por año vencido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre.

Artículo 19º. *Antigüedad*

Las personas trabajadoras percibirán como complemento personal de antigüedad un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados a la empresa, consistente como máximo en dos bienios y cinco quinquenios de la cuantía que después se expresará. El módulo para el cálculo y abono del complemento de antigüedad será el último salario base percibido por el/la trabajador/a, sirviendo el citado módulo no sólo para el cálculo de los bienios y quinquenios del nuevo vencimiento, sino también para los dos ya consolidados. Las cuantías del complemento personal de antigüedad serán de 5 % para los dos primeros bienios y de 10 % para los quinquenios, ambos sobre el salario base de cada nivel profesional. La fecha inicial para el cómputo de antigüedad será la de ingreso en la empresa. Así mismo será computable el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento para un cargo político o sindical. Por la contra, no se estimará el tiempo que permaneciese en excelencia voluntaria. Estos aumentos se computarán en razón de los años de servicios en la empresa, cualquiera que sea el grupo o nivel en que se encuentre encuadrado, estimándose así mismo, los servicios prestados en período de prueba y por el personal interino, eventual o complementario, cuando pasen a ocupar plaza en plantilla fija. Los aumentos por año de servicio comenzarán a percibirse a partir del primer día del mes siguiente del que se cumpla el bienio o quinquenio. El/la trabajador/a que cese definitivamente en la empresa y posteriormente ingrese de nuevo en ella, sólo tendrá derecho a que se le compute la antigüedad desde la fecha de este nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente obtenidos.

Artículo 20º. *Horas extraordinarias y de presencia*

Será de aplicación la normativa vigente en cada momento sobre el régimen de horas extraordinarias y de presencia en el sector del transporte.

Para los años 2020, 2021, 2022 y hasta un mes después de la firma del convenio cuando se empezará a aplicar el cómputo de la jornada tal como consta regulado en el artículo 11 los importes de las horas extraordinarias y de presencia será según se refleja en las tablas salariales del anexo 1.

A partir de un mes después de la firma del presente convenio y una vez aplicado el cómputo de la jornada tal como consta regulado en el artículo 11 los importes de las horas extraordinarias y de presencia será según se detallan a continuación para cada nivel:

Hora ordinaria nivel 2 = (salario base + antigüedad + plus de actividad + quebranto de moneda) / jornada anual

Hora ordinaria nivel 3 = (salario base + antigüedad + plus perceptor + plus de actividad + quebranto de moneda + plus de transporte) / jornada anual

Hora ordinaria nivel 4 = (salario base + antigüedad + plus de actividad + complemento taller) / jornada anual

Hora ordinaria nivel 6 = (salario base + antigüedad + plus de actividad) / jornada anual

los conceptos complemento personal y bolsa de vacaciones no se tienen en cuenta para el cálculo de la hora ordinaria.

Artículo 21º. *Plus de grupo profesional*

El personal del grupo II nivel 3 percibirá cuando desempeñe sus funciones un complemento salarial del 20% del salario base por día efectivo de trabajo.

El personal de los otros grupos profesionales percibirá mensualmente en concepto de complemento personal, como condición más beneficiosa las cantidades que a título personal se vienen percibiendo y/o las que se puedan establecer, para cada uno de ellos, por la Dirección de la empresa sin que le sean de aplicación ningún mecanismo de compensación o absorción.

Artículo 22º. *Quebranto de moneda*

El personal del grupo profesional I nivel 1 (jefe/a de tráfico), grupo profesional II nivel 2 (antes inspector/a), grupo profesional II nivel 3 (conductor/a-perceptor/a) y grupo profesional III nivel 5 (auxiliar administrativo) percibirán por este concepto mensualmente lo que se refleja en las tablas salariales del anexo 1.

Artículo 23º. *Plus administración*

El personal del grupo profesional I nivel 1 (jefe/a de tráfico), y grupo profesional III nivel 5 (auxiliar administrativo) percibirán por este concepto mensualmente lo que se refleja en las tablas salariales del anexo 1.

Artículo 24º. *Plus de actividad*

Todo el personal afectado por el presente convenio percibirá una gratificación de actividad, durante la vigencia de éste, con la cuantía fijada en las tablas salariales del anexo 1.

Artículo 25º. *Plus de guardia taller*

El personal del grupo profesional II nivel 5 (oficial de taller), percibirá por este concepto 35 € por cada guardia y las horas efectivamente trabajadas, garantizando un mínimo de 1 hora desde enero de 2022.

Artículo 26º. *Plus transporte*

El personal del grupo profesional II nivel 3 (personal conductor-perceptor), percibirá por este concepto 161,42 € en 12 meses.

Artículo 27º. *Trabajo nocturno*

Las horas trabajadas entre las 12 de la noche y las 06.00 seis de la mañana llevarán una recarga del 25 % del salario base. Se excluyen de dicho suplemento el personal que realiza sus trabajos durante la noche y que sea contratado expresamente para trabajar durante ésta.

Asimismo, quedan excluidos del complemento establecido en el párrafo anterior, (recarga del 25 % del salario base) aquellos trabajadores/as, que realicen el servicio de "Moucho-Bus" por cuyo concepto percibirán un plus fijo de 24,83 euros para el 2020, de 25,08 euros para el 2021, de 25,83 euros para el 2022 y para 2023 de 25,83 euros más el IPC del año 2022 por cada turno nocturno de servicio.

Los servicios nocturnos de "Moucho-Bus" de los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero serán realizados por personal voluntario y percibirán como incentivo por cada uno de estos días de servicio la cantidad de 54,13 euros para el 2020, de 54,67 euros para el 2021, de 56,31 euros para el 2022 y para 2023 de 56,31 euros más el IPC del año 2022. En caso de no haber personas voluntarias serán realizados por el personal de la empresa de acuerdo con el cuadro de turnos que esté previsto por la empresa.

Artículo 28º. *Personal con capacidad disminuida*

La empresa deberá acoplar al personal con capacidad disminuida por edad u otras circunstancias, antes de su jubilación o retiro, destinándolo a otros trabajos adecuados a sus condiciones y siempre que haya plazas vacantes. El personal que se acoja a este derecho deberá solicitarlo ante la empresa en un plazo máximo de tres meses contados a partir de la declaración de incapacidad y el personal acogido a esta situación no excederá del 5 % del total del nivel respectivo.

Artículo 29º. *Prevención de riesgos laborales*

En esta materia se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su desarrollo reglamentario, con independencia de cualesquiera otros pactos o acuerdos que se adopten en el seno del Comité de Seguridad y Salud.

En lo que se refiere a la Protección de la Maternidad se estará a lo dispuesto en el art. 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre:

"La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la presente ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.



1. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de puestos de trabajo exentos de riesgos para estos efectos.
El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.
En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.
2. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.
3. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los servicios médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las mutuas, en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.
4. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.”

Artículo 30º. Compensación en caso de situación de incapacidad temporal

Desde de la firma del presente convenio se contemplan las situaciones siguientes:

A) Accidente de trabajo (incluso "in itinere"):

La empresa completará desde el primer día la diferencia entre la compensación percibida con cargo a la Seguridad Social y el salario real de este convenio.

B) Enfermedad:

B.1 Con hospitalización

La empresa completará la diferencia entre la compensación percibida con cargo a la Seguridad Social y el salario real de este convenio, contado desde el ingreso en el centro hospitalario hasta el alta hospitalaria.

B.1 Sin hospitalización

La empresa completará la diferencia entre la compensación percibida con cargo a la Seguridad Social y el salario real de este convenio desde el día 16 al 75 como máximo.

Si bien la empresa, se compromete al pago de la compensación que se refleja en el siguiente cuadro a pagar desde el día 76 hasta el alta médica. Siempre y cuando se cumplan los índices de absentismo interanuales siguientes:

Índice de absentismo interanual desde el 1º de enero de 2016	Compensación para percibir entre los complementos con cargo a la Seguridad Social y el salario real.
Menor o igual al 5 %	100 %
Mayor que el 5 % y menor o igual al 6 %	90 %
Mayor que el 6 % y menor o igual al 7 %	80 %
Mayor que el 7 %	Sin complemento

Para el cómputo de estos índices de absentismo solo se tendrán en cuenta las situaciones de IT derivadas de enfermedad común que superen los nueve (9) días de duración. Asimismo, no se tendrán en cuenta los nueve primeros (9) días de cada baja. Cuando a juicio de la empresa existan indicios razonables para presumir alguna irregularidad en la situación de baja por accidente de trabajo o enfermedad común, podrá requerir a la persona trabajadora que se someta a reconocimiento del facultativo que la empresa designe, siendo a cargo de ésta los gastos que se originen por tal motivo. Para los solos efectos del presente artículo se crea una comisión paritaria formada por seis miembros, tres designados por la Dirección y otros tres por el Comité que se encargará del control, seguimiento y vigilancia de las situaciones de IT, al objeto de colaborar para la reducción del absentismo a índices razonables.

Artículo 31º. Reconocimiento médico

La empresa pondrá los medios precisos para que las y los trabajadores puedan realizar todos los años un reconocimiento médico completo, en instalaciones apropiadas, teniendo relevancia especial en lo referente a enfermedades cardiovasculares, estrés, aparato digestivo y locomotor (articulaciones). Todo esto tendrá condición de mínimo y sin menoscabo de las revisiones que sean necesarias en función de la aplicación de legislación de riesgos laborales.

Artículo 32º. Excedencias

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

La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de cuatro meses y no mayor de 5 años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia voluntaria no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo/a, que se contará desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos o hijas darán derecho a un nuevo período de excedencia, que, en su caso, pondrá fin a la que viniera disfrutando. Cuando el padre o la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar ese derecho.

Asimismo, podrán solicitar su paso a situación de excedencia en la empresa los/as trabajadores/as que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras que dure el ejercicio de su cargo representativo.

El trabajador o trabajadora excedente sólo conserva el derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar nivel al suyo, que hubiera o se produjera en la empresa. Quedan excluidas las personas trabajadoras contratadas eventuales con contrato igual o inferior a dos años.

Artículo 33º. Jubilación

Con el fin de propiciar la creación de nuevos empleos se establece la jubilación obligatoria de todo el personal afectado por el presente convenio a la edad que en cada caso resulte de aplicación por normativa vigente.

Artículo 34º. Retirada del permiso de conducción

En caso de que se produzca la retirada temporal del permiso de conducción a un trabajador o trabajadora de la empresa que lo precise para el desempeño de la actividad que tenga asignada, se le destinará a otro puesto de trabajo, percibiendo la retribución de su nivel profesional, hasta que le sea reintegrado el susodicho permiso. La empresa se compromete a facilitar defensa legal al trabajador/a cuando, a causa de un accidente con un vehículo propiedad de la empresa, sean abiertas diligencias penales.

Lo dispuesto en el presente artículo no será de aplicación:

- En caso de reincidencia dentro de los últimos 12 meses.



- Cuando la retirada del permiso de conducción sea motivada por el consumo o ingestión de bebidas alcohólicas, drogas o estupefacientes.

El personal comunicará a la empresa en todo momento y con la mayor brevedad cualquier incidencia que afecte a su permiso de conducción, que le imposibilite para el desarrollo de las funciones que tenga encomendadas.

Artículo 35º. Uniformes y ropa de trabajo

Se establece la obligatoriedad de la empresa de dotar al personal de las siguientes ropas de trabajo y uniforme:

Personal de movimiento:

- Uniforme de verano: un pantalón cada dos años; una cazadora cada tres años; una cartera cada tres años; tres camisas de manga corta cada dos años.
- Uniforme de invierno: tres camisas cada dos años; un pantalón cada dos años; un jersey cada dos años; una corbata cada dos años; un anorak cada tres años.

Personal de taller:

- Uniforme de verano: un par de zapatos; dos pantalones; dos chaquetillas y dos polos de verano.
- Uniforme de invierno: dos fundas; un par de botas; dos juegos de ropa interior térmica y un chaleco.

Además, el personal de taller será dotado de ropa de agua según necesidades de las funciones a realizar. Un anorak, para el personal que realice trabajos nocturnos cada dos años.

La fecha de la entrega de las ropas de uniforme será antes del 30 de abril, para las de verano, y el 30 de septiembre para las de invierno.

El personal de nuevo ingreso recibirá dos juegos completos de vestuario, excepto anorak y cazadora, que sólo recibirá una unidad de cada.

La ropa de uniforme sólo se podrá utilizar para la prestación del servicio por lo que queda prohibida su utilización fuera del horario de servicio. Es obligación del personal su cuidado y limpieza, debiendo presentarse al servicio debidamente limpio y aseado, al tener la empresa consideración de servicio público.

La fecha de cambio de uniforme de verano y de invierno será la que libremente acuerden la representación social y la Dirección de la empresa. Se exceptuará de la obligación del uso de la corbata el periodo comprendido entre el 15 de marzo y el 15 de octubre. No obstante, en función de la climatología, el Comité y la Dirección podrán ampliar este periodo.

Artículo 36º. Derechos sindicales

La empresa podrá deducir, a través de la nómina, las cuotas correspondientes a las personas afiliadas a las centrales sindicales. Las personas interesadas deberán solicitarlo por escrito a la dirección de la empresa. Los importes retenidos serán entregados a las personas o sindical correspondiente.

La empresa dispondrá de un tablón de anuncios para comunicaciones sindicales, estos comunicados deberán llevar la firma del Comité de Empresa o representante del sindicato correspondiente.

El personal podrá reunirse en el centro de trabajo en horas fuera de servicio.

La empresa se reunirá bimensualmente, con carácter ordinario, con el Comité de Empresa.

Entre las competencias del Comité de Empresa o delegados/as de Personal, el derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, tal como se recoge en el art 64.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 37º. Seguro colectivo

Desde el 1 de enero de 2015 y durante de la vigencia de este convenio se establece un seguro colectivo, que incluye a todo el personal de la empresa. Las cuantías que este seguro colectivo recoge son:

Por fallecimiento por cualquier causa:	15.000,00 €
Por invalidez permanente total para la profesión habitual:	15.000,00 €
Por fallecimiento por accidente:	30.000,00 €
Por fallecimiento por accidente circulación:	45.000,00 €

Artículo 38º. Acceso a vehículos de la empresa

El personal en activo tendrá acceso gratuito a los vehículos de la empresa, así como sus cónyuges o parejas de hecho y descendientes de primer grado hasta los 25 años, siempre que convivan en el domicilio familiar y no estén trabajando.

Artículo 39º. Servicio de personal

La empresa pondrá a disposición del personal un vehículo al comienzo y final de la jornada para facilitar el acceso al centro de trabajo. Si este servicio es realizado por un conductor/a antes o después de su jornada laboral, se le abonará una hora extraordinaria.

Artículo 40º. Medidas de igualdad

Las partes firmantes quieren plasmar su compromiso hacia la consecución del principio de igualdad de trato y de oportunidades en todos los ámbitos y para todos los efectos, sin que se admitan discriminaciones por razón de sexo, orientación sexual, estado civil, discapacidad, edad, raza, convicciones políticas y religiosas, afiliación sindical o de cualquier tipo.

Para ello la Dirección junto con la representación legal de las y los trabajadores, se comprometen a respetar el principio de igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, por lo que la empresa adoptará las medidas que correspondan dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y el Decreto Legislativo 2/2015, de 12 de febrero, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales de la Comunidad Autónoma de Galicia en materia de igualdad.

Artículo 41º. Violencia de género y acoso**Violencia de género**

En cuanto a los derechos laborales existentes como medidas de protección contra la violencia de género, las partes firmantes se remiten a lo establecido en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, sobre medidas de protección integral contra de violencia de género y a lo establecido en el Convenio de Estambul respecto a la no tolerancia de ningún tipo de violencia contra las mujeres y garantizando el apoyo a las víctimas de violencia de género que sean trabajadoras de la empresa.

Acoso

De conformidad con lo establecido en el art. 48 de la Ley Orgánica 3/2007 y en el art. 2 del Decreto Legislativo 2/2015, de 12 de febrero, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales de la Comunidad Autónoma de Galicia en materia de igualdad, para los efectos del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, se tendrán en cuenta las definiciones de discriminación directa e indirecta y de acoso y acoso sexual contenidas en el artículo 2 de la Directiva 2006/54/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

Se entenderá por acoso o acoso moral por razón de género, la situación en la que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Se entenderá por acoso sexual la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Artículo 42º. Clasificación profesional

Al objeto de adaptar las categorías profesionales al nuevo sistema de clasificación establecido en la legislación vigente, se adjunta como anexo 3 al presente convenio la clasificación por grupos profesionales y niveles, que entrará en vigor el día de la firma de este convenio.

Disposición final primera. AGA

Ante la importancia que puede tener para la resolución pacífica de los conflictos laborales la elaboración del acuerdo interprofesional gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos colectivos de trabajo (AGA), firmado entre la Confederación de Empresarios de Galicia y las organizaciones sindicales UGT, CC.OO. y CIG, las partes firmantes de este convenio, durante su vigencia, acuerdan someterse a las disposiciones contenidas en el AGA en los propios términos en los que están formuladas.

Ourense, 17 de junio de 2022

Anexo 1

Tablas salariales 2020 - 2023				
Nivel retributivo	2.020	2.021	2.022	Aplicación
Nivel 1 (Antes jefe/a de tráfico)				
Sueldo base	1.058,76 €	1.069,35 €	€ 1.101,43	Mensual
Plus de actividad	119,96 €	121,16 €	€ 124,80	Mensual
Quebranto de moneda	27,14 €	27,41 €	28,23 €	Mensual
Bolsa de vacaciones	110,88 €	111,99 €	€ 615,35	Anual
Complemento administración	21,17 €	21,38 €	22,02 €	Mensual



NIVEL 2 (Antes inspector/a)				
Sueldo base	1.016,33 €	1.026,49 €	€ 1.057,28	Mensual
Plus de actividad	114,24 €	115,38 €	€ 118,84	Mensual
Quebranto de moneda	27,14 €	27,41 €	28,23 €	Mensual
Bolsa de vacaciones	110,88 €	111,99 €	€ 615,35	Anual

Nivel 3 (Antes conductor/a - perceptor/a)				
Sueldo base	33,63 €	33,96 €	34,98 €	Por día natural
Plus perceptor - Complemento personal	6,73 €	6,79 €	7,00 €	Por día trabajado
Quebranto de moneda	27,14 €	27,41 €	28,23 €	Mensual
Plus de actividad	114,24 €	115,38 €	€ 118,84	Mensual
Bolsa de vacaciones	110,88 €	111,99 €	€ 615,35	Anual

Nivel 4. A (Of. taller 1ª)				
Sueldo base	33,89 €	34,23 €	35,25 €	Por día natural
Plus de actividad	114,24 €	115,38 €	€ 118,84	Mensual
Bolsa de vacaciones	110,88 €	111,99 €	€ 615,35	Anual
Complemento taller	27,14 €	27,41 €	28,23 €	Mensual

Nivel 4. B (Of. taller 2ª)				
Sueldo base	33,57 €	33,90 €	34,92 €	Por día natural
Plus de actividad	114,24 €	115,38 €	€ 118,84	Mensual
Bolsa de vacaciones	110,88 €	111,99 €	€ 615,35	Anual
Complemento taller	27,14 €	27,41 €	28,23 €	Mensual

Nivel 4. C (Of. taller 3e)				
Sueldo base	33,00 €	33,33 €	34,33 €	Por día natural
Plus de actividad	114,24 €	115,38 €	€ 118,84	Mensual
Bolsa de vacaciones	110,88 €	111,99 €	€ 615,35	Anual
Complemento taller	27,14 €	27,41 €	28,23 €	Mensual

Nivel 5 (Antes auxiliar administrativo)				
Sueldo base	1.016,33 €	1.026,49 €	1.057,28 €	Mensual
Plus de actividad	114,24 €	115,38 €	118,84 €	Mensual
Quebranto de moneda	27,14 €	27,41 €	28,23 €	Mensual
Bolsa de vacaciones	110,88 €	111,99 €	615,35 €	Anual
Complemento administración	21,17 €	21,38 €	22,02 €	Mensual

Nivel 6 (Lavacoches)				
Sueldo base	32,80 €	33,13 €	34,12 €	Por día natural
Plus de actividad	114,24 €	115,38 €	118,84 €	Mensual
Bolsa de vacaciones	110,88 €	111,99 €	615,35 €	Anual
Complemento taller	27,14 €	27,41 €	28,23 €	Mensual

Horas extras y presencia	8,93 €	9,02 €	9,29 €	Por nº horas
--------------------------	--------	--------	--------	--------------

Anexo 2

Clasificación profesional

La clasificación del personal que a continuación se consigna es meramente enunciativa y en ningún caso supone la obligación de que existan puestos de trabajo de todos los grupos profesionales ni en todos los niveles relacionados, lo que estará en función de las necesidades de la empresa.

La adscripción a los grupos y niveles dentro de los mismos será determinada por el contenido efectivo de la prestación del trabajo. Para ello se tendrán en cuenta las funciones que el trabajador o trabajadora desempeñe durante más tiempo. Las funciones descritas en cada grupo son de carácter básico y enunciativo, no taxativo, y definen de forma genérica el contenido de la prestación laboral, sin que se excluyan otras tareas auxiliares o complementarias.

Grupo profesional I

Se integran en este grupo al conjunto de tareas de planificación, organización y control de las actividades propias de la empresa, que requieran conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar al personal dependiente. Los puestos de trabajo incluidos en este grupo se cubrirán por libre designación de la Dirección de la empresa.

Comprende a quienes, con conocimientos y formación específicos, realizan funciones muy cualificadas con un cierto grado de autonomía, pudiendo coordinar el trabajo de un equipo, asesorando o solucionando los problemas que se les planteen y realizando trabajos cualificados que exijan de iniciativa y conocimiento total de su profesión, responsabilizándose al propio tiempo del trabajo ejecutado.

Nivel 1. (Antes jefe/a de tráfico): es quien, con iniciativa y responsabilidad, organiza y coordina el servicio, distribuyendo los vehículos y el personal, procurando resolver las incidencias que se produzcan.

Grupo profesional II

Se integran en este grupo las tareas que requieren formación práctica en las labores propias de la empresa. Los trabajos pueden requerir cierta iniciativa o autonomía propia y se ejecutarán bajo instrucciones con una dependencia jerárquica y funcional.

Comprende:

- Los trabajos que requieren iniciativa y responsabilidad para los que se precisa una preparación técnica especial, reconocida y acorde con las características y contenidos de las funciones para desempeñar y, aquellos otros trabajos en los que dicha iniciativa y responsabilidad sean sólo limitadas, pero con un contenido funcional similar a los definidos anteriormente.
- Los trabajos para los que se requiere una especialización muy determinada, reflejo de una preparación técnica adecuada a las tareas que se deban desempeñar con responsabilidad limitada a las funciones que se deban cumplir en cada caso.



Es personal que realiza trabajos cualificados. Deberán disponer de preparación técnica específica adecuada a las funciones que se van a desempeñar.

Se incluyen en este segundo grupo:

Nivel 2. (Antes inspector/a): bajo la directa coordinación de personal trabajador del nivel 1, tiene por misión verificar y comprobar en las distintas líneas y servicios realizados por la empresa, el exacto desempeño de las funciones atribuidas a conductores/as perceptores/as. Eventualmente, harán revisiones de control en los vehículos en servicio, comprobando horarios, frecuencias, billetes expedidos y pasaje, dando cuenta a su jefe/a inmediato de cuantas incidencias observe, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas en los casos de alteración de tráfico o accidentes.

Nivel 3. (Antes conductor/a – perceptor/a): quien, con los permisos administrativos necesarios conduce un vehículo que la empresa le asigna en las debidas condiciones de seguridad y garantía, siendo responsable del mismo. Cumplirá las normas internas establecidas para este personal, cumplimentará la documentación requerida, efectuará las funciones de cobrador/a y prestará una adecuada atención a las personas viajeras, así como cualquier otra función que le sea encomendada.

Nivel 4 (Antes el/la oficial de taller): se incluye en esta categoría al personal que, con total dominio, destreza y capacidad en el desempeño de su oficio, realiza trabajos propios de la mecánica y reparación general de los vehículos. Dependiendo de la mayor o menor autonomía, complejidad, responsabilidad, capacidad y conocimientos requeridos para el desempeño de funciones, les corresponderá:

- Nivel 4.A: antes oficial taller 1ª
- Nivel 4.B: antes oficial taller 2ª
- Nivel 4.C: antes oficial taller 3ª

Grupo profesional III

Conforman este grupo los trabajos que requieren poca iniciativa y que se ejecutan bajo indicaciones concretas, con total dependencia jerárquica y funcional.

Comprende los trabajos auxiliares o complementarios de los descritos en los anteriores grupos, para los que se requieren unos conocimientos generales de carácter técnico elemental. Son los que desempeñan, por tanto, un trabajo no cualificado o de servicios auxiliares, predominantemente administrativo o manual, siendo suficiente para realizarlo poseer un nivel de estudios primarios.

Se incluyen en este tercer grupo:

- Nivel 5. (Antes auxiliar administrativo/a): realiza funciones propias de administración, en colaboración y bajo la supervisión de sus superiores.

- Nivel 6. (Antes lavacoches): quien realiza fundamentalmente tareas de lavado de vehículos.

Ourense, 17 de junio de 2022

La Comisión Negociadora firmante del presente convenio colectivo de la Empresa Autobuses Urbanos de Ourense, S. L. estuvo integrada por las representaciones y personas que a continuación se relacionan.

Representación de la parte empresarial:

Por la Dirección de la empresa:

Susana Naranjo Ballesteros	36****66P
José María Díaz Jiménez	48****51R

Representación de la parte social:

Por el Comité de Empresa:

Rubén Mouro Rodicio	44****28C	CIG
Marcos Ferradas García	34****28K	CIG
Anselmo Iglesias Losada	34****61D	CIG
Ándres Pérez Iglesias	34****05C	CCOO
José Vázquez Calvo	34****64C	CCOO
Celso Daniel Fernández Sotelo	34****84L	CCOO
Isidoro Fernández Fidalgo	76****36Q	CCOO
Javier Fernández Vilanova	44****40Q	UGT
Juan Carlos Iglesias Naval	34****76K	UGT

Ourense, 17 de junio de 2022.

R. 2.412

