

III. COMUNIDADE AUTÓNOMA

CONSELLERÍA DE EMPREGO, COMERCIO E EMIGRACIÓN

XEFATURA TERRITORIAL DE OURENSE

CONVENIO COLECTIVO 2024 – 2028 DE AUTOBUSES URBANOS DE OURENSE, SL

Servizo de Emprego, Relacións Laborais, Traballo Autónomo e Economía Social

Convenio ou acordo: Autobuses Urbanos de Ourense, SL

Expediente: 32/01/0057/2024

Data: 18/12/2024

Asunto: resolución de inscrición e publicación

Destinatario: Luis Alberto Domínguez Rodríguez

Código de Convenio número 32001082012006.

Unha vez visto o texto do Convenio colectivo da empresa “Autobuses Urbanos de Ourense SL”, que subscribiu o día 09/12/2024, a representación empresarial e a representación das persoas traballadoras (centrais sindicais: CCOO, UXT e CIG), e de conformidade co que dispón o artigo 90.2 e 3 do Real decreto legislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o Texto refundido da Lei do estatuto dos traballadores, o Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos, acordos colectivos de traballo e plans de igualdade, o Real decreto 2412/82, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo, o Decreto 42/2024, do 14 de abril, polo que se establece a estrutura orgánica da Xunta de Galicia, o Decreto 49/2024, do 22 de abril, polo que se fixa a estrutura orgánica das consellerías da Xunta de Galicia, e o Decreto 147/2024, do 20 de maio de 2024, polo que se establece a estrutura orgánica da Consellería de Emprego, Comercio e Emigración.

Esta dirección territorial,

RESOLVE:

Primeiro. Ordenar a súa inscrición e depósito no Rexistro de convenios colectivos, acordos colectivos de traballo e plans de Igualdade da Comunidade Autónoma de Galicia e notificación á representación empresarial e social da comisión negociadora.

Segundo. Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

Ourense, na data da sinatura electrónica. A directora territorial.

Asdo.: Marta Vázquez Guzmán.



Autobuses Urbanos de Ourense, SL

Convenio colectivo

Texto convenio colectivo 2024 – 2028

Artigo 1. Ámbito funcional, territorial e persoal

O presente convenio regula as relacións laborais da empresa Autobuses Urbanos de Ourense, SL, ou a empresa concesionaria e será de aplicación a todas as persoas que durante a vixencia do mesmo integren o persoal da empresa concesionaria do servizo público de transporte colectivo de viaxeiros de Ourense.

O convenio colectivo está identificado en rexistro co código número 32001082012006, e será de aplicación a todas as persoas traballadoras da empresa sen ningunha exclusión.

Artigo 2. Vixencia e duración

O presente convenio entrará en vigor o día da súa sinatura, aínda que para os efectos económicos aplicarase a partir do día 1 de xaneiro de 2024. A duración será de cinco anos, desde o 01.01.2024 ata o 31.12.2028, prorrogándose tacitamente de ano en ano de non mediar denuncia por ningunha das partes con tres meses de antelación, como mínimo, ao termo da súa vixencia. Exceptúanse as materias nas que expresamente se fixe a súa data de efectividade. En calquera caso, todas as cláusulas normativas contidas no presente Convenio, manterán a súa vixencia mentres non exista outro convenio que o substitúa negociado e asinado por ambas as partes.

Artigo 3. Comisión Paritaria

Segundo o disposto no artigo 91 do E.T., créase unha Comisión Paritaria que terá as seguintes funcións:

Coñecer e resolver cuestións de aplicación e interpretación do convenio.

Coñecer e resolver discrepancias tras a finalización do período de consultas en materia de modificación substancial de condicións de traballo ou inaplicación salarial do convenio.

Intervir en supostos de modificación substancial das condicións de traballo ou inaplicación do réxime salarial do convenio.

Estará integrada por seis persoas por parte da empresa e seis pola parte social, proporcionalmente en función da representación legal das persoas traballadoras. A Comisión Paritaria ten o seu domicilio na estrada de Castro de Beiro, n.º 31-33, 32001 Ourense.

A Comisión Paritaria deberá reunirse a pedimento de calquera das partes cun prazo máximo de 5 días, desde a data da solicitude.

En caso de discrepancia na adopción de acordos, estes serán sometidos ao AGA para a resolución da controversia exposta.

Os acordos aos que se chegue na comisión paritaria en cuestións relativas ao convenio, considéranse parte deste e terán o seu mesma eficacia e obrigatoriedade. Tales acordos serán rexistrados.

Artigo 4. Condicións máis beneficiosas

Todas as melloras contidas neste convenio teñen o carácter de mínimas. Dentro das condicións pactadas respectaranse as situacións que impliquen para a persoa traballadora condicións máis beneficiosas que as convidas, manténdose “ad personam” en canto excedan as pactadas.



Artigo 5. Organización do traballo

A organización técnica e práctica do traballo corresponderá á empresa dentro do establecido pola lexislación vixente. Non poderá adoptarse ningún sistema de traballo que poida prexudicar a formación profesional e técnica do persoal, así a todo, este ten o deber e a empresa facilitaralle os medios dirixidos a completar e perfeccionar os seus coñecementos. Así mesmo, de conformidade coa lexislación vixente, promoverase a conciliación da vida familiar e laboral das persoas traballadoras.

Os cursos (CAP) para a renovación da tarxeta de cualificación dos condutores serán impartidos pola Empresa a todas as persoas traballadoras contratadas que o necesiten, para realizar as funcións que teñan encomendadas, sen custo para a persoa traballadora, durante a xornada de traballo.

Artigo 6. Período de proba

Poderá concertarse por escrito un período de proba que, en ningún caso, poderá exceder de seis meses para os técnicos e de tres meses para as demais persoas traballadoras excepto para os non cualificados, sendo neste caso a duración máxima de quince días laborais.

O empresario e a persoa traballadora están respectivamente obrigados a realizar as experiencias que constitúan o obxecto da proba.

Durante o período de proba a persoa traballadora terá os mesmos dereitos e obrigacións correspondentes ao posto de traballo que desempeñe, en función do grupo e nivel profesional, coma se fose parte do persoal, excepto os derivados da resolución poderán producirse a pedimento de calquera das partes durante o seu transcurso.

Unha vez transcurrido o período de proba sen que se produza desistencia, o contrato producirá plenos efectos, computándose o tempo de servizos prestados na antigüidade da persoa traballadora na empresa. A situación de incapacidade laboral transitoria que afecte á persoa traballadora durante o período de proba interrompe o cómputo deste.

Artigo 7. Contratación

A contratación das persoas traballadoras axustarase ás normas xerais existentes sobre colocación e emprego vixentes en cada momento. Os contratos de traballo, calquera que sexa a súa modalidade, deberán formalizarse por escrito de conformidade coa lexislación vixente.

Co fin de fomentar a estabilidade laboral, as relacións contractuais serán, prioritariamente, de carácter indefinido. A dirección e o Comité comprométense a analizar a situación dos contratos temporais ao obxecto de, na medida do posible, converter contratos temporais en indefinidos. Todo iso sen desistir das posibles modalidades de contratación vixentes en cada momento.

Artigo 8. Natureza do traballo

As persoas traballadoras dos colectivos de operacións e taller afectos ao servizo de transporte urbano da cidade de Ourense non poderán realizar ningún outro tipo de traballo que non fose o urbano, con independencia do concesionario que realice o transporte para a cidade de Ourense.



No caso de que Autobuses Urbanos de Ourense, SL, expuxécese no futuro prestar calquera outro tipo de transporte de viaxeiros por estrada, deberá proceder a contratar novo persoal para a súa prestación, rexendo as condicións económico-laborais destas persoas traballadoras o convenio colectivo de aplicación no seu caso.

Artigo 9. Traballos de distinto nivel

Se por necesidade da empresa destínase a unha persoa traballadora a traballos de nivel inferior a aquel en que está adscrito, sen que iso prexudique a formación profesional, única forma admisible en que pode efectuarse, a persoa traballadora conservará o xornal correspondente ao seu grupo e nivel.

Artigo 10. Xornada laboral

Persoal de operacións e de taller

A xornada laboral será de corenta horas semanais (1.805 horas en cómputo anual).

Consideraranse traballo efectivo o tempo de condución e o tempo de presenza: as esperas, expectativas de servizo, servizos de garda, viaxes sen condución para toma de servizo, avarías, comidas en roteiro e outros semellantes.

Cando se fala de traballo efectivo deberá terse en conta:

Non se poderá conducir máis de nove horas diarias.

O descanso entre xornadas non será inferior a doce horas diarias.

As semanas cun festivo e dous descansos semanais terán un cómputo semanal de 32 horas, sendo que desde a firma do presente convenio os festivos reflectidos no calendario laboral serán retribuídos da forma seguinte:

Se o gozar do festivo é en día distinto dos de descanso semanal non ten compensación.

Se o festivo gózase en día de descanso semanal a elixir opción (a) ou opción (b):

Abonarase un Sobresoldo Festivo que engloba todos os conceptos e en función dos tramos de antigüidade.

Planificarase un día de descanso, o cal será solicitado pola persoa traballadora cunha antelación de tres semanas e sendo o tempo máximo de goce ata 4 meses desde a data do festivo, respectando as necesidades do servizo. A empresa comprométese a dar resposta sobre o día solicitado nun prazo de 14 días desde a data de solicitude.

Se se traballa o festivo a elixir opción (a) ou opción (b):

a. Abonarase a xornada realizada co concepto de Traballo en Festivo e un Sobresoldo Festivo que engloba todos os conceptos e en función dos tramos de antigüidade.

b. Abonarase a xornada realizada co concepto de Traballo en Festivo e planificarase un día de descanso, o cal será solicitado pola persoa traballadora cunha antelación de tres semanas e sendo o tempo máximo de goce ata 4 meses desde a data do festivo, respectando as necesidades do servizo. A empresa comprométese a dar resposta sobre o día solicitado nun prazo de 14 días desde a data de solicitude.



Sobresoldo festivo por tramos de antigüidade e nivel retributivo:

Sobresoldo festivo - ano 2024	Sen anti-güidade	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
Nivel 2 (Antes Inspector)	64,42 €	67,31 €	70,22 €	76,02 €	81,83 €	87,63 €	93,43 €	99,24 €
Nivel 3 (Antes Conductor - Perceptor)	76,70 €	79,57 €	82,46 €	88,22 €	93,98 €	99,74 €	105,50 €	111,26 €
Nivel 4.A (Of. Taller 1.ª)	64,43 €	67,34 €	70,23 €	76,04 €	81,85 €	87,65 €	93,45 €	99,26 €
Nivel 4.B (Of. Taller 2.ª)	63,89 €	66,76 €	69,63 €	75,38 €	81,14 €	86,89 €	92,64 €	98,39 €
Nivel 4.C (Of. Taller 3e)	62,92 €	65,75 €	68,57 €	74,22 €	79,88 €	85,53 €	91,18 €	96,83 €
Nivel 6 (Lavacoches)	61,35 €	64,16 €	66,97 €	72,58 €	78,20 €	83,82 €	89,44 €	95,06 €

Os servizos de “Tren turístico” e “Moucho - Bus” non serán realizados polos condutores/as de máis de 56 anos de idade, salvo que o condutor/a, libremente solicite prestar este tipo de servizo. De igual modo os condutores/as que cumprisen a mesma idade terán preferencia na asignación de liña en función do seu grao de dificultade.

Todo o persoal encadrado neste apartado prestará servizo en réxime de xornada continuada e partida.

Para o persoal de condución, como norma xeral, salvo excepcións e sempre que as necesidades do servizo permitan, establécense dous días de descanso semanal en rotación de cinco semanas, dispoñendo de dúas fin de semana e un domingo no período, de acordo co seguinte cuadrante:

	Luns	Martes	Mércores	Xoves	Venres	Sábado	Domingo
1							
2							
3							
4							
5							

Para o persoal de taller, como norma xeral, salvo excepcións e sempre que as necesidades do servizo permitan, establécense dous días de descanso semanal en rotación de seis semanas, dispoñendo de cinco fins de semana no período, de acordo co seguinte cuadrante:

	Luns	Martes	Mércores	Xoves	Venres	Sábado	Domingo
1							
2							
3							
4							
5							
6							



A empresa e o persoal encadrado neste apartado, comprométese a cumprir coas seguintes regras en materia de cuadrantes de descansos:

- Se por necesidades do servizo non se puidese descansar no día prefixado, cambiaráselle por outro día dentro do mesmo mes ou no seguinte, previa solicitude da persoa traballadora e acordo entre as partes.

- No suposto de ser necesario poderase cambiar de grupo de descansos para compensar o persoal diario de descansos debido a vacacións, baixas, permisos e situacións excepcionais.

Persoal de Administración

Durante a vixencia deste convenio a xornada semanal efectiva de traballo será de 38 horas semanais con descanso sábados, domingos e festivos distribuída da seguinte maneira.

- inverno: o traballo prestarase en réxime de xornada partida de luns a xoves de 08.00 horas a 14.00 e de 16.00 horas a 18.15, e os venres de 08.00 a 14.00 horas.

- verán: desde o 15 de xuño ao 15 de setembro a xornada será continuada de luns a venres en horario de 08.00 a 15.00 horas.

Os días 24 e 31 de decembro e o 5 de xaneiro a xornada laboral finalizará catro horas antes. As vésperas de festivo traballarase de 8.00 a 14.00 horas.

Artigo 11. Toma e deixe

Mentres non exista tecnoloxía que peche o servizo de maneira automatizada na substitución, abonarase un Sobresoldo de Deixe do servizo ao tuno de mañá e un Sobresoldo de Toma á quenda de tarde que releve en rúa, equivalente a 5 minutos que irán ao concepto de horas de presenza. O devandito sobresoldo compensará calquera atraso que se produza na substitución de medio día en rúa ata un máximo de 30 minutos.

Este sistema de rexistro de xornada permanecerá vixente a condición de que non sexa declarado contrario á legalidade vixente en cada momento, nese caso haberá de ser adaptado.

Artigo 12. Cómputo da xornada

A xornada laboral é computada polo traballo efectivamente realizado. O cómputo da xornada farase polas horas e os días realmente traballados. A xornada de traballo será de 40 horas semanais sen que poida compensarse a xornada entre semanas diferentes. Considerando unha xornada mínima de 5,62 horas.

Considéranse laborais para os efectos de cómputo de xornada todos os días do ano excepto: vacacións (30 días), festivos abonables (14 días) e descansos.

O cómputo da xornada farase polas horas e os días realmente traballados.

Artigo 13. Descansos

Previa solicitude, a empresa poderá autorizar o cambio de quenda ou de día de descanso entre condutores/as, sempre que as necesidades do servizo permítano e o solicitante achegue un acordo con outro compañeiro prestatario do servizo, ao obxecto de que o posto quede cuberto. O solicitante seguirá obrigado a realizar o servizo no caso de que o relevista anuncie con anterioridade á prestación do servizo a súa renuncia para substituír ao relevado.



Así mesmo, e previa solicitude, a empresa poderá autorizar, entre condutores/as, a acumulación dun mínimo de catro días de descanso, sempre que as necesidades do servizo permítano, e haxa un acordo, nos mesmos termos que a solicitude de cambio de quenda, con outro compañeiro. Este período de descanso só se poderá realizar cun único relevista e nunca se poderá acumular ou unir ao período vacacional.

artigo 14. Nadal e fin de ano

O 24 e 31 de decembro os servizos finalizarán ás 21.00 horas. O 25 de decembro e o 1 de xaneiro comezarán ás 15.00 horas. Os servizos de tarde prestados os referidos días computasen 9 horas.

Artigo 15. Vacacións

Todo o persoal ao servizo da empresa gozará dun período de vacacións anuais de 30 días naturais, retribuídos a razón de soldo base máis antigüidade, gratificación de actividade, quebranto e sobresoldo transporte.

O período de gozar fixarase de común acordo entre a empresa e o comité de empresa.

As persoas traballadoras coñecerán as datas que lle corresponden dous meses antes, polo menos, do comezo do gozar e o calendario será fixado pola empresa no taboleiro de anuncios, para o coñecemento de todo o persoal.

O persoal de taller gozará de 30 días naturais de vacacións anuais entre os meses de maio a outubro, salvo acordo distinto entre a empresa e o traballador.

Se no momento de comezar as vacacións a persoa traballadora atopácese de baixa médica, as vacacións cambiaranse para outra data, independentemente de que estas xa estivesen reflectidas ou non no taboleiro de anuncios.

Os días festivos coincidentes en vacacións serán compensados dentro dos dous meses seguintes ao período do seu goce, uníndose, sempre que o servizo permítalo, ao seu descanso semanal ou a fin de semana, previa solicitude da persoa traballadora e salvo calquera outro acordo entre as partes. No mes de setembro abonarase unha retribución de carácter anual en concepto de Bolsa de Vacacións na contía recollida nas táboas salariais do anexo I, que compensará a retribución deixada de percibir no período de vacacións anuais.

O concepto bolsa de vacacións actualízase cun incremento lineal de 50 euros brutos anuais por cada ano de vixencia do Convenio (2024-2028), tal e como se reflicte nas táboas salariais anexas I. A este concepto non será de aplicación a actualización do 3% nin a cláusula de revisión salarial (artigos 16 e 17 do Convenio).

Artigo 16. Permisos e licenzas

En canto aos días de asuntos propios as persoas traballadoras poderán solicitar os seguintes permisos:

No ano 2024, 1 día de asuntos propios retribuído o cal se solicitará cunha antelación mínima de 15 días salvo circunstancias persoais de urxencia e indubidable necesidade que serán obxecto de xustificación. Non poderán coincidir co goce desta licenza e a licenza de asuntos propios non retribuídos máis de 2 persoas salvo por necesidades do servizo.



Desde o 1 de xaneiro de 2025, as persoas traballadoras poderán solicitar 2 días de asuntos propios cos mesmos criterios, e nas mesmas condicións e termos regulados no parágrafo anterior.

5 días de asuntos propios non retribuídos. A utilización deste permiso precisará a xustificación previa da causa que o motiva e deberase solicitar cunha antelación mínima de 15 días e nunca poderá unirse ás vacacións. Poderanse gozar xuntos ou por separado. E é de aplicación o regulado no art. 37 Estatuto dos traballadores coas melloras que aquí se recollen:

É de aplicación o regulado no art. 37 Estatuto dos traballadores coas melloras que aquí se recollen:

Os traballadores terán dereito a un descanso mínimo semanal, acumulable por períodos de ata catorce días, de día e medio ininterrompido que, como regra xeral, comprenderá a tarde do sábado ou, no seu caso, a mañá do luns e o día completo do domingo. A duración do descanso semanal dos menores de dezaioito anos será, como mínimo, de dous días ininterrompidos.

Resultará de aplicación ao descanso semanal o disposto no Artigo 34.7 en canto a ampliacións e reducións, así como para a fixación de réximes de descanso alternativos para actividades concretas.

As festas laborais, que terán carácter retribuído e non recuperable, non poderán exceder de catorce ao ano, das cales dúas serán locais. En calquera caso respectaranse como festas de ámbito nacional as da Natividade do Señor, Aninovo, 1 de maio, como Festa do Traballo, e 12 de outubro, como Festa Nacional de España.

Respectando as expresadas no parágrafo anterior, o Goberno poderá trasladar aos luns todas as festas de ámbito nacional que teñan lugar entre semana, sendo, en todo caso, obxecto de traslado ao luns inmediatamente posterior o descanso laboral correspondente ás festas que coincidan con domingo.

As comunidades autónomas, dentro do límite anual de catorce días festivos, poderán sinalar aquelas festas que por tradición sexanlles propias, substituindo para iso as de ámbito nacional que se determinen regulamentariamente e, en todo caso, as que se trasladen a luns. Así mesmo, poderán facer uso da facultade de traslado a luns prevista no parágrafo anterior.

Se algunha comunidade autónoma non puidese establecer unha das súas festas tradicionais por non coincidir con domingo un suficiente número de festas nacionais poderá, no ano que así ocorra, engadir unha festa máis, con carácter de recuperable, ao máximo de catorce.

A persoa traballadora, aviso previo/previo aviso e xustificación, poderá ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, para un permiso a unha distancia superior a 100 km será de dous días máis, por algún dos motivos e polo tempo seguinte:

Quince días naturais en caso de matrimonio ou rexistro de parella de feito.

Cinco días por accidente ou enfermidade graves, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario do cónxuxe, parella de feito ou parentes ata o segundo grao por consanguinidade ou afinidade, incluído o familiar consanguíneo da parella de feito, así como de calquera outra persoa distinta das anteriores, que conviva coa persoa traballadora no mesmo domicilio e que requira o coidado efectivo daquela.

b bis) Dous días polo falecemento do cónxuxe, parella de feito ou parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade. Cando con tal motivo a persoa traballadora necesite facer un desprazamento para o efecto, o prazo ampliarase en dous días.



Un día por traslado do domicilio habitual.

Polo tempo indispensable, para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal, comprendido o exercicio do sufraxio activo. Cando conste nunha norma legal ou convencional un período determinado, estarase ao que esta dispoña en canto a duración da ausencia e á súa compensación económica. Cando o cumprimento do deber antes referido supoña a imposibilidade da prestación do traballo debido en máis do vinte por cento das horas laborables nun período de tres meses, poderá a empresa pasar ao traballador afectado á situación de excedencia regulada no Artigo 46.1. No caso de que o traballador, por cumprimento do deber ou desempeño do cargo, perciba unha indemnización, descontarase o importe da mesma do soldo a que tivese dereito na empresa.

Para realizar funcións sindicais ou de representación do persoal nos termos establecidos legal ou convencionalmente.

Polo tempo indispensable para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto e, nos casos de adopción, garda con fins de adopción ou acollemento, para a asistencia ás preceptivas sesións de información e preparación e para a realización dos preceptivos informes psicolóxicos e sociais previos á declaración de idoneidade, sempre, en todos os casos, que deban ter lugar dentro da xornada de traballo.

1 día por morte de familiares en terceiro grao.

Ata catro días por imposibilidade de acceder ao centro de traballo ou transitar polas vías de circulación necesarias para acudir ao mesmo, como consecuencia das recomendacións, limitacións ou prohibicións ao desprazamento establecidas polas autoridades competentes, así como cando concorra unha situación de risco grave e inminente, incluídas as derivadas dunha catástrofe ou fenómeno meteorolóxico adverso. Unha vez transcorridos os catro días, o permiso prolongarase ata que desaparezan as circunstancias que o xustificaron, sen prexuízo da posibilidade da empresa de aplicar unha suspensión do contrato de traballo ou unha redución de xornada derivada de forza maior nos termos previstos no Artigo 47.6.

Cando a natureza da prestación laboral sexa compatible co traballo a distancia e o estado das redes de comunicación permita o seu desenvolvemento, a empresa poderá establecelo, observando o resto das obrigacións formais e materiais recollidas na Lei 10/2021, do 9 de xullo, de traballo a distancia, e, en particular, a subministración de medios, equipos e ferramentas adecuados.

Nos supostos de nacemento, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento, de acordo con o Artigo 45.1.d), as persoas traballadoras terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións, para o coidado do lactante ata que este cumpra nove meses. A duración do permiso incrementarase proporcionalmente nos casos de nacemento, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento múltiples.

Quen exerza este dereito, pola súa vontade, poderá substituílo por unha redución da súa xornada en media hora coa mesma finalidade ou acumulalo en xornadas completas.

A redución de xornada contemplada neste apartado constitúe un dereito individual das persoas traballadoras sen que poida transferirse o seu exercicio á outra persoa proxenitora, adoptante, gardadora ou acollidora. Con todo, se dúas persoas traballadoras da mesma empresa exercen este



dereito polo mesmo suxeito causante, poderá limitarse o seu exercicio simultáneo por razóns fundadas e obxectivas de funcionamento da empresa, debidamente motivadas por escrito, debendo en tal caso a empresa ofrecer un plan alternativo que asegure o goce de ambas as persoas traballadoras e que posibilite o exercicio dos dereitos de conciliación.

Cando ambas as persoas proxenitoras, adoptantes, gardadoras ou acolledoras exerzan este dereito coa mesma duración e réxime, o período de goce poderá estenderse ata que o lactante cumpra doce meses, con redución proporcional do soldo para partir do cumprimento dos nove meses.

As persoas traballadoras terán dereito a ausentarse do traballo durante unha hora no caso de nacemento prematuro de fillo ou filla, ou que, por calquera causa, deban permanecer hospitalizados a continuación do parto. Así mesmo, terán dereito a reducir a súa xornada de traballo ata un máximo de dúas horas, coa diminución proporcional do soldo. Para o goce deste permiso estarase ao previsto no apartado 7.

Quen por razóns de garda legal teña ao seu coidado directo algún menor de doce anos ou unha persoa con discapacidade que non desempeñe unha actividade retribuída terá dereito a unha redución da xornada de traballo diaria, coa diminución proporcional do soldo entre, polo menos, un oitavo e un máximo da metade da duración daquela.

Terá o mesmo dereito quen precise encargarse do coidado directo do cónxuxe ou parella de feito, ou un familiar ata o segundo grao de consanguinidade e afinidade, incluído o familiar consanguíneo da parella de feito, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse en por si, e que non desempeñe actividade retribuída.

O proxenitor, gardador con fins de adopción ou acolledor permanente terá dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do soldo de, polo menos, a metade da duración daquela, para o coidado, durante a hospitalización e tratamento continuado, do menor ao seu cargo afectado por cancro (tumores malignos, melanomas e carcinomas), ou por calquera outra enfermidade grave, que implique un ingreso hospitalario de longa duración e requira a necesidade do seu coidado directo, continuo e permanente, acreditado polo informe do servizo público de saúde ou órgano administrativo sanitario da comunidade autónoma correspondente e, como máximo, ata que o fillo ou persoa que houber sido obxecto de acollemento permanente ou de garda con fins de adopción cumpra os vinte e tres anos.

En consecuencia, o mero cumprimento dos dezaioito anos de idade polo fillo ou o menor suxeito a acollemento permanente ou a garda con fins de adopción non será causa de extinción da redución da xornada, se se mantén a necesidade de coidado directo, continuo e permanente.

Con todo, cumpridos os 18 anos, poderase recoñecer o dereito á redución de xornada ata que o causante cumpra 23 anos nos supostos en que o padecemento de cancro ou enfermidade grave fose diagnosticado antes de alcanzar a maioría de idade, sempre que no momento da solicitude acredítense os requisitos establecidos nos parágrafos anteriores, salvo a idade.

Así mesmo, manterase o dereito a esta redución ata que a persoa cumpra 26 anos se antes de alcanzar 23 anos acreditase, ademais, un grao de discapacidade igual ou superior ao 65 por cento.



Nos supostos de nulidade, separación, divorcio, extinción da parella de feito ou cando se acredite ser vítima de violencia de xénero, o dereito á redución de xornada recoñecerase a favor do proxenitor, gardador ou acolledor con quen conviva a persoa enferma, sempre que cumpra o resto dos requisitos esixidos.

Cando a persoa enferma que se atope nos supostos previstos nos parágrafos terceiro e cuarto deste apartado contraia matrimonio ou constitúa unha parella de feito, terá dereito á redución de xornada quen sexa o seu cónxuxe ou parella de feito, sempre que acredite as condicións para acceder ao dereito á mesma.

As reducións de xornada contempladas neste apartado constitúen un dereito individual dos traballadores, homes ou mulleres. Con todo, se dous ou máis traballadores da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns fundadas e obxectivas de funcionamento da empresa, debidamente motivadas por escrito, debendo en tal caso a empresa ofrecer un plan alternativo que asegure o goce de ambas as persoas traballadoras e que posibilite o exercicio dos dereitos de conciliación.

No exercicio deste dereito terase en conta o fomento da corresponsabilidade entre mulleres e homes e, así mesmo, evitar a perpetuación de roles e estereotipos de xénero.

A concreción horaria e a determinación dos permisos e reducións de xornada, previstos nos apartados 4, 5 e 6, corresponderán á persoa traballadora dentro da súa xornada ordinaria. Con todo, os convenios colectivos poderán establecer criterios para a concreción horaria da redución de xornada a que se refire o apartado 6, en atención aos dereitos de conciliación da vida persoal, familiar e laboral da persoa traballadora e as necesidades produtivas e organizativas das empresas. A persoa traballadora, salvo forza maior, deberá preavisar ao empresario cunha antelación de quince días ou a que se determine no convenio colectivo aplicable, precisando a data en que iniciará e finalizará o permiso de coidado do lactante ou a redución de xornada.

As discrepancias xurdidas entre empresario e traballador sobre a concreción horaria e a determinación dos períodos de goce previstos nos apartados 4, 5 e 6 serán resoltas pola xurisdición social a través do procedemento establecido no Artigo 139 da Lei 36/2011, do 10 de outubro, reguladora da xurisdición social.

As persoas traballadoras que teñan a consideración de vítimas de violencia de xénero, de violencia sexual ou de vítimas do terrorismo terán dereito, para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral, á redución da xornada de traballo con diminución proporcional do soldo ou á reordenación do tempo de traballo, a través da adaptación do horario, da aplicación do horario flexible ou doutras formas de ordenación do tempo de traballo que se utilicen na empresa. Tamén terán dereito a realizar o seu traballo total ou parcialmente a distancia ou a deixar de facelo se este fóra o sistema establecido, sempre en ambos os casos que esta modalidade de prestación de servizos sexa compatible co posto e funcións desenvolvidas pola persoa.

Estes dereitos poderanse exercitar nos termos que para estes supostos concretos establézanse nos convenios colectivos ou nos acordos entre a empresa e os representantes legais das persoas traballadoras, ou conforme ao acordo entre a empresa e as persoas traballadoras afectadas. Na súa falta, a concreción destes dereitos corresponderá a estas, sendo de aplicación as regras establecidas no apartado anterior, incluídas as relativas á resolución de discrepancias.



A persoa traballadora terá dereito a ausentarse do traballo por causa de forza maior cando sexa necesario por motivos familiares urxentes relacionados con familiares ou persoas convivintes, en caso de enfermidade ou accidente que fagan indispensable a súa presenza inmediata.

As persoas traballadoras terán dereito a que sexan retribuídas as horas de ausencia polas causas previstas no presente apartado equivalentes a catro días ao ano, conforme ao establecido en convenio colectivo ou, na súa falta, en acordo entre a empresa e a representación legal das persoas traballadoras achegando as persoas traballadoras, no seu caso, acreditación do motivo de ausencia.

Artigo 17. Retribucións

Para os anos de vixencia deste convenio desde o 01.01.2024 ata o 31.12.2028, as retribucións do persoal afectado polo mesmo serán as que figuran nas táboas salariais anexas, as cales figuran actualizadas cos seguintes incrementos salariais:

- Para o ano 2024, o incremento salarial aplicado é do 3,00% sobre as táboas salariais do 2023. Esta revisión non afectará os sobresoldos de nova creación e aqueles conceptos que expresamente se fixou outra data de aplicación ou cunha regulación propia.

Os atrasos do ano 2024 abonaranse no prazo máximo de 3 meses desde a firma do Convenio. Os sobresoldos de nova creación abonaranse desde a data de firma do Convenio e substituirán no seu caso aos que houberse existentes polo concepto equivalente.

- Para o ano 2025, o incremento salarial aplicado é do 3,00% sobre as táboas salariais do 2024.
- Para o ano 2026, o incremento salarial aplicado é do 3,00% sobre as táboas salariais do 2025.
- Para o ano 2027, o incremento salarial aplicado é do 3,00% sobre as táboas salariais do 2026.
- Para o ano 2028, o incremento salarial aplicado é do 3,00% sobre as táboas salariais do 2027.

artigo 18. Cláusula de revisión salarial

Para cada ano de vixencia establécese unha cláusula de revisión salarial que garanta a diferenza salarial entre o 3% (incremento salarial recollido no Artigo 17) e o IPC real de cada ano.

No caso de que o IPC real dalgúns dos anos de vixencia do convenio este sexa superior ao 3% revisaranse as táboas salariais dese ano co diferencial correspondente, abonándose os atrasos con efectos do 1 de xaneiro.

Artigo 19. Soldo base

O soldo base que corresponde ao persoal afectado polo presente convenio abonarase na contía recollida nas táboas salariais do anexo I.

Artigo 20. Gratificacións extraordinarias

O persoal da empresa terá dereito a percibir as gratificacións extraordinarias de marzo, xullo e decembro consistentes en 30 días de soldo base máis antigüidade que se farán efectivas os días 15 dos meses de marzo, xullo e decembro. A gratificación extraordinaria de marzo devindicarase por ano vencido entre o 1 de xaneiro e o 31 de decembro.

Artigo 21. Antigüidade

As persoas traballadoras percibirán como complemento persoal de antigüidade un aumento periódico polo tempo de servizos prestados á empresa, consistente como máximo en dous bienios



e cinco quinquenios da contía que despois se expresará. O módulo para o cálculo e abono do complemento de antigüidade será o último soldo base percibido pola persoa traballadora, servindo o citado módulo non só para o cálculo dos bienios e quinquenios do novo vencemento, senón tamén para os dous xa consolidados. As contías do complemento persoal de antigüidade serán de 5% para os dous primeiros bienios e de 10% para os quinquenios, ambos sobre o soldo base de cada nivel profesional.

A data inicial para o cómputo de antigüidade será a de ingreso na empresa. Así mesmo será computable o tempo de excedencia forzosa por nomeamento para un cargo político ou sindical. Pola contra, non se estimará o tempo que permanecese en excelencia voluntaria. Estes aumentos computaranse en razón dos anos de servizos na empresa, calquera que sexa o grupo ou nivel en que se atope encadrado, estimándose así mesmo, os servizos prestados en período de proba e polo persoal interino, eventual ou complementario, cando pasen a ocupar praza en cadro de persoal fixo. Os aumentos por ano de servizo comezarán a percibirse a partir do primeiro día do mes seguinte do que se cumpra o bienio ou quinquenio. A persoa traballadora que cese definitivamente na empresa e posteriormente ingrese de novo nela, só terá dereito a que se lle compute a antigüidade desde a data deste novo ingreso, perdendo todos os dereitos de antigüidade anteriormente obtidos.

Artigo 22. Horas extraordinarias e de presenza

Será de aplicación a normativa vixente en cada momento sobre o réxime de horas extraordinarias e de presenza no sector do transporte.

A Fórmula de cálculo das horas extraordinarias e das horas de presenza para cada nivel retributivo é a seguinte:

Hora ordinaria Nivel 1 = (Soldo Base + Antigüidade + Sobresoldo de actividade + Quebranto de moeda + Complemento Administración + Complemento Persoal) / Xornada Anual

Hora ordinaria Nivel 2 = (Soldo Base + Antigüidade + Sobresoldo de actividade + Quebranto de moeda + Complemento Persoal) / Xornada Anual

Hora ordinaria Nivel 3 = (Soldo Base + Antigüidade + Sobresoldo perceptor + Sobresoldo de actividade + Quebranto de moeda + Sobresoldo de transporte) / Xornada Anual

Hora ordinaria Nivel 4 = (Soldo Base + Antigüidade + Sobresoldo de actividade + Complemento Taller + Complemento Persoal) / Xornada Anual

Hora ordinaria Nivel 5 = (Soldo Base + Antigüidade + Sobresoldo de actividade + Quebranto de moeda + Complemento Administración + Complemento Persoal) / Xornada Anual

Hora ordinaria Nivel 6 = (Soldo Base + Antigüidade + Sobresoldo de actividade + Complemento Taller) / Xornada Anual

O Concepto de Bolsa de vacacións non se teñen en conta para o cálculo da hora ordinaria.

Artigo 23. Sobresoldo condutor-perceptor

O persoal do grupo II nivel 3 (condutor-perceptor) percibirá cando desempeñe as súas funcións un complemento salarial do 20% do soldo base por día efectivo de traballo, denominado “Sobresoldo Condutor-Perceptor”.



Artigo 24. Sobresoldo de grupo profesional

O persoal dos outros grupos profesionais percibirá mensualmente en concepto de complemento persoal, como condición máis beneficiosa as cantidades que a título persoal veñen percibindo e/o as que se poidan establecer, para cada un deles, pola Dirección da Empresa sen que lle sexan de aplicación ningún mecanismo de compensación ou absorción. Este complemento persoal actualizarase ano a ano cos mesmos incrementos salariais e regularizacións que se apliquen ás táboas salariais.

Artigo 25. Quebranto de moeda

O persoal do grupo profesional I nivel 1 (xefe/a de tráfico), grupo profesional II nivel 2 (antes inspector/a), grupo profesional II nivel 3 (conductor/a-perceptor/a) e grupo profesional III nivel 5 (auxiliar administrativo/a) percibirán por este concepto mensualmente o que se reflicte nas táboas salariais do anexo 1.

Artigo 26. Sobresoldo administración

O persoal do grupo profesional I nivel 1 (xefe/a de tráfico), e grupo profesional III nivel 5 (auxiliar administrativo/a) percibirán por este concepto mensualmente o que se reflicte nas táboas salariais do anexo 1.

Artigo 27. Sobresoldo de actividade

Todo o persoal afectado polo presente convenio percibirá unha gratificación de actividade, durante a vixencia deste, coa contía fixada nas táboas salariais do anexo 1.

Artigo 28. Sobresoldo de garda taller

O persoal do grupo profesional II nivel 4. Letra A, B e C (oficiais 1ª, 2ª e 3ª de taller), percibirán por este concepto as cantidades recollidas na seguinte táboa por cada garda e as horas efectivamente traballadas, garantindo un mínimo de 1 hora desde xaneiro de 2024, quedando actualizado o seu prezo nos seguintes importes:

Concepto	2024	2025	2026	2027	2028
Sobresoldo garda taller	38,10 €	39,25 €	40,43 €	41,64 €	42,89 €

Artigo 29. Sobresoldo manexo vehículo

Dende a firma do Convenio o persoal dos colectivos de taller e inspección que dispoñan de permiso de condución tipo D vixente e que forme parte das súas tarefas e funcións, percibirá no concepto de sobresoldo manexo de vehículos un 1€/bruto por día de traballo efectivo.

Artigo 30. Sobresoldo transporte

O persoal do grupo profesional II nivel 3 (conductor/a-perceptor/a), percibirá por este concepto en 12 meses a contía fixada nas táboas salariais do anexo 1.

Artigo 31. Traballo nocturno

As horas traballadas entre as doce da noite e as seis da mañá levarán unha recarga do 25% do soldo base. Exclúense do devandito suplemento o persoal que realiza os seus traballos durante a noite e que sexa contratado expresamente para traballar durante esta.



Así mesmo, quedan excluídos do complemento establecido no parágrafo anterior, (recarga do 25% do soldo base) aqueles traballadores/as, que realicen o servizo de “Moucho-Bus” por cuxo concepto percibirán un sobresoldo fixo por cada quenda nocturna de servizo, quedando actualizado o seu prezo nos seguintes importes:

Concepto	2024	2025	2026	2027	2028
Sobresoldo moucho	28,12 €	28,97 €	29,83 €	30,73 €	31,65 €

Os servizos nocturnos de “Moucho-Bus” dos días 24 e 31 de decembro e 5 de xaneiro serán realizados por persoal voluntario e percibirán como incentivo por cada un destes días de servizo a cantidade, que tras ser actualizada recóllese na seguinte táboa:

Concepto	2024	2025	2026	2027	2028
Sobresoldo moucho Nadal	61,31 €	63,14 €	65,04 €	66,99 €	69,00 €

En caso de non haber voluntarios serán realizados polo persoal da empresa de acordo con o cadro de quendas que estea previsto pola empresa.

Artigo 32. Persoal con discapacidade

A empresa deberá axustar ao persoal con capacidade diminuída por idade ou outras circunstancias, antes da súa xubilación ou retiro, destinándoo a outros traballos adecuados ás súas condicións e sempre que haxa prazas vacantes. O persoal que se acolla a este dereito deberá solicitalo ante a empresa nun prazo máximo de tres meses contados a partir da declaración de incapacidade e o persoal acollido a esta situación non excederá do 5% do total do nivel respectivo.

Artigo 33. Prevención de riscos laborais

Nesta materia estarase ao disposto na Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais, e o seu desenvolvemento regulamentario, con independencia de calquera outros pactos ou acordos que se adopten no seo do Comité de Seguridade e Saúde.

No que se refire á Protección da Maternidade estarase ao disposto no art. 26 da Lei 31/1995, do 8 de novembro:

A avaliación dos riscos a que se refire o Artigo 16 da presente Lei deberá comprender a determinación da natureza, o grao e a duración da exposición das traballadoras en situación de embarazo ou parto recente a axentes, procedementos ou condicións de traballo que poidan influír negativamente na saúde das traballadoras ou do feto, en calquera actividade susceptible de presentar un risco específico. Se os resultados da avaliación revelasen un risco para a seguridade e a saúde ou unha posible repercusión sobre o embarazo ou a lactación das citadas traballadoras, o empresario adoptará as medidas necesarias para evitar a exposición ao devandito risco, a través dunha adaptación das condicións ou do tempo de traballo da traballadora afectada. Ditas medidas incluírán, cando resulte necesario, a non realización de traballo nocturno ou de traballo a quendas.



Cando a adaptación das condicións ou do tempo de traballo non resultase posible ou, a pesar de tal adaptación, as condicións dun posto de traballo puidesen influír negativamente na saúde da traballadora embarazada ou do feto, e así o certifiquen os Servizos Médicos do Instituto Nacional da Seguridade Social ou das Mutuas, en función da Entidade coa que a empresa teña concertada a cobertura dos riscos profesionais, co informe do médico do Servizo Nacional de Saúde que asista facultativamente á traballadora, esta deberá desempeñar un posto de traballo ou función compatible co seu estado. O empresario deberá determinar, previa consulta cos representantes dos traballadores, a relación de postos de traballo exentos de riscos para estes efectos.

O cambio de posto ou función levará a cabo de conformidade coas regras e criterios que se apliquen nos supostos de mobilidade funcional e terá efectos ata o momento en que o estado de saúde da traballadora permita a súa reincorporación ao anterior posto.

No caso de que, aínda aplicando as regras sinaladas no parágrafo anterior, non existise posto de traballo ou función compatible, a traballadora poderá ser destinada a un posto non correspondente ao seu grupo ou categoría equivalente, aínda que conservará o dereito ao conxunto de retribucións do seu posto de orixe.

Se o devandito cambio de posto non resultase técnica ou obxectivamente posible, ou non poida razoablemente esixirse por motivos xustificados, poderá declararse o paso da traballadora afectada á situación de suspensión do contrato por risco durante o embarazo, contemplada no Artigo 45.1.d) do Estatuto dos Traballadores, durante o período necesario para a protección da súa seguridade ou da súa saúde e mentres persista a imposibilidade de reincorporarse ao seu posto anterior ou a outro posto compatible co seu estado.

O disposto nos números 1 e 2 deste Artigo será tamén de aplicación durante o período de lactación natural, se as condicións de traballo puidesen influír negativamente na saúde da muller ou do fillo e así o certifiquen os Servizos Médicos do Instituto Nacional da Seguridade Social ou das Mutuas, en función da Entidade coa que a empresa teña concertada a cobertura dos riscos profesionais, co informe do médico do Servizo Nacional de Saúde que asista facultativamente á traballadora ou ao seu fillo. Poderá, así mesmo, declararse o pase da traballadora afectada á situación de suspensión do contrato por risco durante a lactación natural de fillos menores de nove meses contemplada no Artigo 45.1.d) do Estatuto dos Traballadores, se se dan as circunstancias previstas no número 3 deste artigo.

As traballadoras embarazadas terán dereito a ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto, aviso previo/previo aviso ao empresario e xustificación da necesidade da súa realización dentro da xornada de traballo.

Artigo 34. Compensación en caso de situación de incapacidade temporal

Desde da sinatura do presente convenio contémpanse as situacións seguintes:

Accidente de Traballo (incluso “in itinere”):

A Empresa completará desde o primeiro día a diferenza entre a compensación percibida con cargo á Seguridade Social e o soldo real deste convenio.



Enfermidade:

B.1 Con hospitalización

A Empresa completará a diferenza entre a compensación percibida con cargo á Seguridade Social e soldo real deste convenio, a contar desde o ingreso no centro hospitalario 'ata o alta hospitalaria.

B.1 Sen hospitalización

A Empresa completará a diferenza entre a compensación percibida con cargo á Seguridade Social e o soldo real deste Convenio desde o día 16 ao 75 como máximo.

Aínda que a Empresa, comprométese ao pago da compensación que se reflicte no seguinte cadro a pagar desde o día 76 ata a alta médica. A condición de que se cumpran os índices de absentismo interanuais seguintes:

Índice de Absentismo interanual desde o 1.º de xaneiro de 2016	Compensación a percibir entre os complementos con cargo á Seguridade Social e o soldo real.
Menor ou igual ao 5%	100%
Maior que o 5% e menor ou igual ao 6%	90%
Maior que o 6% e menor ou igual ao 7%	80%
Maior que o 7%	Sen Complemento

Para o cómputo destes índices de absentismo só teranse en conta as situacións de IT derivadas de enfermidade común que superen os nove (9) días de duración. Así mesmo, non se terán en conta os nove primeiros (9) días de cada baixa. Cando a xuízo da empresa existan indicios razoables para presumir algunha irregularidade na situación de baixa por accidente de traballo ou enfermidade común, poderá requirir á persoa traballadora que se someta a recoñecemento do facultativo que a empresa designe, sendo a cargo desta os gastos que se orixinen por tal motivo.

Para os sos efectos do presente Artigo crease unha comisión paritaria formada por seis membros, tres designados pola Dirección e outros tres polo Comité que se encargará do control, seguimento e vixilancia das situacións de IT, ao obxecto de colaborar paride a redución do absentismo a índices razoables.

Artigo 35. Recoñecemento medico

A empresa poñerá os medios precisos para que as persoas traballadoras poidan realizar todos os anos un recoñecemento médico completo en cumprimento do art. 22 da Lei 31/1995, de prevención de riscos laborais, en instalacións apropiadas, tendo relevancia especial no referente a enfermidades cardiovasculares, estrés, aparello dixestivo e locomotor (articulacións). Todo isto terá condición de mínimo e sen menoscabo das revisións que sexan necesarias en función da aplicación de lexislación de riscos laborais.



Nos casos nos que o devandito recoñecemento médico realícese fose da xornada laboral, abonarase un sobressoldo de recoñecemento médico, equivalente a dúas horas extraordinarias valoradas segundo o prezo que se establece para cada nivel profesional.

Artigo 36. Sufraxio activo

Co fin de garantir a prestación do servizo durante procesos electorais (eleccións municipais, autonómicas, nacionais e/o europeas), abonarase ao persoal de operacións e taller que traballe no día da votación, o tempo de horas libres ao que se teña dereito conforme ao regulado oficialmente en cada proceso electoral, ao obxecto de exercer o dereito voto fóra da xornada laboral que se preste ese día.

A persoa traballadora deberá entregar á empresa o xustificante de votar presencialmente na mesa ou colexio electoral.

Artigo 37. Excedencias

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

A persoa traballadora con polo menos unha antigüidade na empresa dun ano ten dereito a que se lle recoñeza a posibilidade de situarse en excedencia voluntaria por un prazo non menor de catro meses e non maior de cinco anos. Este dereito só poderá exercitar outra vez pola mesma persoa traballadora se transcorreron catro anos desde o final da anterior excedencia voluntaria.

As persoas traballadoras terán dereito a un período de excedencia voluntaria non superior a tres anos para atender o coidado de cada fillo para contar desde a data de nacemento deste. Os sucesivos fillos darán dereito a un novo período de excedencia, que no seu caso, poñerá fin á que viñese gozando. Cando o pai ou a nai traballen só un deles poderá exercitar ese dereito.

Así mesmo, poderán solicitar o seu paso a situación de excedencia na empresa as persoas traballadoras que exerzan funcións sindicais de ámbito provincial ou superior mentres que dure o exercicio do seu cargo representativo.

A persoa traballadora excedente só conserva o dereito preferente ao reingreso nas vacantes de igual ou similar nivel ao seu, que houbese ou se producise na empresa. Quedan excluídos as persoas traballadoras contratados eventuais con contrato igual ou inferior a dous anos.

Artigo 38. Xubilación

Co fin de propiciar a creación de novos empregos establécese a xubilación obrigatoria de todo o persoal afectado polo presente convenio á idade que en cada caso resulte de aplicación por normativa vixente.

Artigo 39. Retirada do permiso de condución

No caso de que se produza a retirada temporal do permiso de condución a un traballador ou traballadora da empresa que o precise para o desempeño da actividade que teña asignada, destinaráselle a outro posto de traballo, percibindo a retribución do seu nivel profesional, ata que lle sexa reintegrado o devandito permiso. A empresa comprométese a facilitar defensa legal ao traballador/a cando, por mor dun accidente cun vehículo propiedade da empresa, sexan abertas dilixencias penais.



O disposto no presente Artigo non será de aplicación:

- No caso de reincidencia dentro dos últimos doce meses.
- Cando a retirada do permiso de condución sexa motivada polo consumo ou finxes ión de bebidas alcohólicas, drogas ou estupefacientes.

O persoal como comunicará á empresa en todo momento e con moita brevidade calquera incidencia que afecte o seu permiso de condución, que lle imposibilite para o desenvolvemento das funcións que teña encomendadas.

Artigo 40. Uniformes e roupa de traballo

Establécese a obrigatoriedade da empresa de dotar ao persoal das seguintes roupas de traballo e uniforme:

Persoal de operacións:

Uniforme de verán: Un pantalón cada dous anos. - Unha cazadora cada tres anos. - Unha mochila cada tres anos. - Tres camisas de manga curta cada dous anos.

Uniforme de inverno: Tres camisas cada dous anos. - Un pantalón cada dous anos. - Un xerseí cada dous anos. - Unha gravata cada dous anos. - Un anorak cada tres anos.

Persoal de taller:

Uniforme de verán: Un par de zapatos. - Dous pantalóns. - Dúas chaquetiñas e dous polos de verán.

Uniforme de inverno: Dúas fundas. - Un par de botas. - Dous xogos de roupa interior térmica e un chaleco.

Ademais, o persoal de taller será dotado de roupa de auga segundo necesidades das funcións para realizar. Un anorak, para o persoal que realice traballos nocturnos cada dous anos.

A data da entrega das roupas de uniforme será antes do 30 de abril, para as de verán, e o 30 de setembro para as de inverno.

O persoal de novo ingreso recibirá dous xogos completos de vestiario, excepto anorak e cazadora, que só recibirá unha unidade de cada.

A roupa de uniforme só se poderá utilizar para a prestación do servizo, quedando prohibida a súa utilización fose do horario de servizo. É obrigación do persoal o seu coidado e limpeza, debendo presentarse ao servizo debidamente limpo e aseado, ao ter a empresa consideración de servizo público.

A data de cambio de uniforme de verán e de inverno será a que libremente acorden a representación social e a Dirección da Empresa. Exceptuarase da obrigación do uso da gravata o período comprendido entre o 15 de marzo e o 15 de outubro. Con todo, en función da climatoloxía, o Comité e a Dirección poderán ampliar este período.

Artigo 41. Dereitos sindicais

A empresa poderá deducir, a través da nómina, as cotas correspondentes aos afiliados ás centrais sindicais. Os interesados deberán solicitalo por escrito á dirección da empresa. Os importes retidos serán entregados ás persoas ou sindical correspondente.

A empresa dispoñerá dun taboleiro de anuncios para comunicacións sindicais, estes comunicados deberán levar a firma do comité de empresa ou representante do sindicato correspondente.



As persoas traballadoras poderán reunirse no centro de traballo en horas fóra de servizo.

A empresa reunirase bimensualmente, con carácter ordinario, co comité de empresa.

Entre as competencias do Comité de Empresa ou Delegados de Persoal, o dereito para recibir información, polo menos anualmente, relativa á aplicación na empresa do dereito á igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes, tal como recóllese no art. 64.3 do Estatuto dos Traballadores.

Artigo 42. Seguro colectivo

Desde o 1 de xaneiro de 2015 e durante da vixencia deste Convenio establécese un Seguro Colectivo, que inclúe a todo o persoal da Empresa. As contías que este seguro Colectivo recolle son:

Por falecemento por calquera causa:	15.000,00 €
Por invalidez permanente total para a Profesión habitual:	15.000,00 €
Por falecemento por accidente:	30.000,00 €
Por falecemento por accidente circulación:	45.000,00 €

Artigo 43. Acceso a vehículos da empresa

O persoal en activo terá acceso gratuíto aos vehículos da empresa, así como os seus cónxuxes ou parellas de feito e descendentes de primeiro grao ata os 25 anos, sempre que convivan no domicilio familiar e non estean a traballar.

Artigo 44. Servicio de persoal

A empresa poñerá a disposición das persoas traballadoras un vehículo ao comezo e final da xornada para facilitar o acceso ao centro de traballo. Se este servizo é realizado por un condutor antes ou despois da súa xornada laboral, abonaráselle unha hora extraordinaria.

Artigo 45. Medidas de igualdade

As partes asinantes queren plasmar o seu compromiso cara á consecución do principio de igualdade de trato e de oportunidades en todos os ámbitos e para todos os efectos, non admitindo discriminacións por razón de por razón de sexo, orientación sexual, estado civil, discapacidade, idade, raza, conviccións políticas e relixiosas, afiliación sindical ou de calquera tipo.

Para iso A Dirección xunto coa Representación Legal de Traballadores e Traballadoras, comprométense a respectar o principio de igualdade de trato e oportunidades no ámbito laboral, polo que a empresa adoptará as medidas que correspondan dirixidas a evitar calquera tipo de discriminación por razón de sexo de conformidade co establecido na Lei orgánica 3/2007, do 2 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, Lei 4/2023, do 28 de febreiro, para a igualdade real e efectiva das persoas trans e para a garantía dos dereitos das persoas LGTBI e Lei 7/2023, do 30 de novembro, para a igualdade efectiva de mulleres e homes de Galicia.



Artigo 46. Violencia de xénero e acoso

Violencia de xénero

En canto aos dereitos laborais existentes como medidas de protección contra a violencia de xénero as partes asinantes remítense ao establecido na Lei orgánica 1/2004, do 28 de decembro sobre medidas de protección integral contra de violencia de xénero e ao establecido no Convenio de Istambul respecto a a non tolerancia de ningún tipo de violencia contra as mulleres e garantindo o apoio ás vítimas de violencia de xénero que sexan persoas traballadoras da empresa, así como o regulado na Lei orgánica 10/2022, do 6 de setembro, de garantía integral da liberdade sexual.

Acoso

De conformidade co establecido no art. 48 da Lei orgánica 3/2007 e no Artigo 3 da Lei 4/2023, do 28 de febreiro, para a igualdade real e efectiva das persoas trans e para a garantía dos dereitos das persoas LGTBI e no Artigo 4 de Lei 7/2023, do 30 de novembro, para a igualdade efectiva de mulleres e homes de Galicia, para os efectos do principio de igualdade de trato entre mulleres e homes, teranse en conta as definicións de discriminación directa e indirecta e de acoso e acoso sexual contidas no Artigo 2 da Directiva 2006/54/CE, do Parlamento Europeo e do Consello, do 5 de xullo de 2006, relativa á aplicación do principio de igualdade de oportunidades e igualdade de trato entre homes e mulleres en asuntos de emprego e ocupación.

As partes asinantes do presente convenio manifestan expresamente a súa vontade de garantir os dereitos das persoas lesbianas, gais, bisexuais, trans e intersexuais (en diante, LGTBI) erradicando as situacións de discriminación, para asegurar que na Empresa pódase vivir a orientación sexual, a identidade sexual, a expresión de xénero, as características sexuais e a diversidade familiar con plena liberdade. Todo iso coa finalidade de que todas as persoas traballadoras presten os seus servizos libres de toda discriminación respectando a súa dignidade, intimidade e integridade física.

Entenderase por acoso ou acoso moral por razón de xénero, a situación na que se produce un comportamento non desexado relacionado co sexo dunha persoa, co propósito ou efecto de atentar contra a dignidade da persoa e de crear unha contorna intimidatorio, hostil, degradante, humillante ou ofensivo.

Entenderase por acoso sexual a situación en que se produce calquera comportamento verbal, non verbal ou físico non desexado de índole sexual, co propósito ou efecto de atentar contra a dignidade dunha persoa, en particular cando se crea un entorna intimidatorio, hostil, degradante, humillante ou ofensivo.

Entenderase por acoso LGTBIfóbico calquera comportamento, verbal ou físico, que teña o propósito ou produza o efecto de atentar contra a dignidade dunha persoa en función da súa orientación sexual, identidade sexual, expresión de xénero ou características sexuais, en particular cando se crea unha contorna intimidatorio, hostil, degradante, humillante ou ofensivo.

Artigo 47. Subrogación de persoal

En materia de subrogación é de aplicación a regulación contida no articulado do Acordo Marco Galego de subrogación do sector de Transporte de Viaxeiros por Estrada publicado mediante resolución do 29 de marzo de 2019 da Secretaría Xeral de Emprego (DOG núm. 76, do 22 de abril de 2019).



Artigo 48. Clasificación profesional

Ao obxecto de adaptar as categorías profesionais ao novo sistema de clasificación establecido na lexislación vixente, anéxase como Anexo 2 ao presente Convenio a clasificación por grupos profesionais e niveis, que entrará en vigor o día da firma deste Convenio.

Disposición final primeira: AGA

Ante a importancia que pode ter para a resolución pacífica dos conflitos laborais a elaboración do acordo interprofesional galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos colectivos de traballo (AGA), asinado entre a Confederación de Empresarios de Galicia e as organizacións sindicais UXT, CCOO e CIG, as partes asinantes deste convenio, durante a súa vixencia, acordan someterse ás disposicións contidas no AGA nos propios termos nos que están formuladas.

Ourense, 9 de decembro de 2024.

Anexo 1

TÁBOAS SALARIAIS 2024-2028							
GR.	NIVEL RETRIBUTIVO	2024	2025	2026	2027	2028	Aplicación
I	NIVEL 1 (Antes Xefe de Tráfico)						
	Soldo base	1.199,14 €	1.235,11 €	1.272,16 €	1.310,32 €	1.349,63 €	Mensual
	Sobresoldo de actividade	135,87 €	139,95 €	144,15 €	148,47 €	152,92 €	Mensual
	Quebranto de moeda	30,74 €	31,66 €	32,61 €	33,59 €	34,60 €	Mensual
	Bolsa de vacacións	700,42 €	750,42 €	800,42 €	850,42 €	900,42 €	Anual
	Complemento administración	23,98 €	24,70 €	25,44 €	26,20 €	26,99 €	Mensual
II	NIVEL 2 (Antes Inspector)						
	Soldo base	1.151,08 €	1.185,61 €	1.221,18 €	1.257,82 €	1.295,55 €	Mensual
	Sobresoldo de actividade	129,38 €	133,26 €	137,26 €	141,38 €	145,62 €	Mensual
	Quebranto de moeda	30,74 €	31,66 €	32,61 €	33,59 €	34,60 €	Mensual
	Bolsa de vacacións	700,42 €	750,42 €	800,42 €	850,42 €	900,42 €	Anual
III	NIVEL 3 (Antes Conductor - Perceptor)						
	Soldo base	38,09 €	39,23 €	40,41 €	41,62 €	42,87 €	Por día natural
	Sobresoldo condutor-perceptor	7,62 €	7,85 €	8,09 €	8,33 €	8,58 €	Por día traballado
	Quebranto de moeda	30,74 €	31,66 €	32,61 €	33,59 €	34,60 €	Mensual
	Sobresoldo de actividade	129,38 €	133,26 €	137,26 €	141,38 €	145,62 €	Mensual
	Sobresoldo transporte	175,74 €	181,01 €	186,44 €	192,03 €	197,79 €	Mensual
	Bolsa de vacacións	700,42 €	750,42 €	800,42 €	850,42 €	900,42 €	Anual



IV	NIVEL 4.A (Of. Taller 1ª)						
	Soldo base	38,38 €	39,53 €	40,72 €	41,94 €	43,20 €	Por día natural
	Sobresoldo de actividade	129,38 €	133,26 €	137,26 €	141,38 €	145,62 €	Mensual
	Bolsa de vacacións	700,42 €	750,42 €	800,42 €	850,42 €	900,42 €	Anual
	Complemento taller	30,74 €	31,66 €	32,61 €	33,59 €	34,60 €	Mensual
	NIVEL 4.B (Of. Taller 2ª)						
	Soldo basee	38,02 €	39,16 €	40,33 €	41,54 €	42,79 €	Por día natural
	Sobresoldo de actividade	129,38 €	133,26 €	137,26 €	141,38 €	145,62 €	Mensual
	Bolsa de vacacións	700,42 €	750,42 €	800,42 €	850,42 €	900,42 €	Anual
	Complemento taller	30,74 €	31,66 €	32,61 €	33,59 €	34,60 €	Mensual
	NIVEL 4.C (Of. Taller 3e)						
	Soldo base	37,38 €	38,50 €	39,66 €	40,85 €	42,08 €	Por día natural
	Sobresoldo de actividade	129,38 €	133,26 €	137,26 €	141,38 €	145,62 €	Mensual
Bolsa de vacacións	700,42 €	750,42 €	800,42 €	850,42 €	900,42 €	Anual	
Complemento taller	30,74 €	31,66 €	32,61 €	33,59 €	34,60 €	Mensual	
V	NIVEL 5 (Antes Auxiliar Administrativo/a)						
	Soldo base	1.151,08 €	1.185,61 €	1.221,18 €	1.257,82 €	1.295,55 €	Mensual
	Sobresoldo de actividade	129,38 €	133,26 €	137,26 €	141,38 €	145,62 €	Mensual
	Quebranto de moeda	30,74 €	31,66 €	32,61 €	33,59 €	34,60 €	Mensual
	Bolsa de vacacións	700,42 €	750,42 €	800,42 €	850,42 €	900,42 €	Anual
	Complemento administración	23,98 €	24,70 €	25,44 €	26,20 €	26,99 €	Mensual
VI	NIVEL 6 (Lavacoches)						
	Soldo base	37,15 €	38,26 €	39,41 €	40,59 €	41,81 €	Por día natural
	Sobresoldo de actividade	129,38 €	133,26 €	137,26 €	141,38 €	145,62 €	Mensual
	Bolsa de vacacións	700,42 €	750,42 €	800,42 €	850,42 €	900,42 €	Anual
	Complemento taller	30,74 €	31,66 €	32,61 €	33,59 €	34,60 €	Mensual



Anexo 2

Clasificación profesional

A clasificación do persoal que a continuación se consigna é meramente enunciativa e en ningún caso supón a obrigaón de que existan postos de traballo de todos os grupos profesionais nin en todos os niveis relacionados, o que estará en función das necesidades da empresa.

A adscrición aos grupos e niveis dentro dos mesmos será determinada polo contido efectivo da prestación do traballo. Para iso teranse en conta as funcións que a persoa traballadora desempeñe durante máis tempo. As funcións descritas en cada grupo son de carácter básico e enunciativo, non taxativo, e definen de forma xenérica o contido da prestación laboral, sen que se exclúan outras tarefas auxiliares ou complementarias.

En todo caso identifícanse como persoal de operacións, taller e administración, os seguintes niveis:

Persoal de operacións: nivel 1, nivel 2, nivel 3.

Persoal de taller: nivel 4 e nivel 6.

Persoal de administración: nivel 5.

Grupo profesional I

Intégranse neste grupo o conxunto das tarefas de planificación, organización e control das actividades propias da empresa, que requiran coñecementos necesarios para comprender, motivar e desenvolver ao persoal dependente. Os postos de traballo incluídos neste grupo cubriranse por libre designación da Dirección da Empresa.

Comprende a quen, con coñecementos e formación específicos, realizan funcións moi cualificadas cun certo grao de autonomía, podendo coordinar o traballo dun equipo, asesorando ou solucionando os problemas que se lles expoñan e realizando traballos cualificados que esixan de iniciativa e coñecemento total da súa profesión, responsabilizándose ao propio tempo do traballo executado.

Nivel 1. (Antes xefe/a de Tráfico): é o/a que, con iniciativa e responsabilidade, organiza e coordina o servizo, distribuíndo os vehículos e o persoal, procurando resolver as incidencias que se produzan.

Grupo profesional II

Intégranse neste grupo as tarefas que requiren formación práctica nos labores propios da empresa. Os traballos poden requirir certa iniciativa ou autonomía propia e executaranse baixo instrucións cunha dependencia xerárquica e funcional.

Comprende:

- Os traballos que requiren iniciativa e responsabilidade para os que se precisa unha preparación técnica especial, recoñecida e acorde coas características e contidos das funcións para desempeñar e, aqueloutros traballos onde a dita iniciativa e responsabilidade sexan só limitadas, pero cun contido funcional similar aos definidos anteriormente.



- Os traballos para os que se require unha especialización moi determinada, reflexo dunha preparación técnica adecuada ás tarefas que se deban desempeñar con responsabilidade limitada ás funcións que se deban cumprir en cada caso.

É persoal que realiza traballos cualificados. Deberán dispoñer de preparación técnica específica adecuada ás funcións para desempeñar.

Inclúense neste segundo grupo:

Nivel 2. (Antes inspector/a): baixo a directa coordinación de persoas traballadoras do Nivel 1, ten por misión verificar e comprobar nas distintas liñas e servizos realizados pola empresa, o exacto desempeño das funcións atribuídas aos condutores perceptores. Eventualmente farán revisións de control nos vehículos en servizo, comprobando horarios, frecuencias, billetes expedidos e viaxeiros, informando ao/á seu/súa xefe/a inmediato/a de cantas incidencias observe, tomando as medidas de urxencia que estime oportunas nos casos de alteración de tráfico ou accidentes.

Nivel 3. (Antes condutor/a — perceptor/a): quen, cos permisos administrativos necesarios conduce un vehículo que a empresa lle asigna nas debidas condicións de seguridade e garantía, sendo responsable do mesmo. Cumprirá as normas internas establecidas para este persoal, e cubrirá a documentación requirida, efectuando as funcións de cobrador, e prestando unha adecuada atención ao viaxeiro, así como calquera outra función que lle sexa encomendada.

Nivel 4. (Antes o/a oficial/a de taller): inclúese nesta categoría ao persoal que, con total dominio, destreza e capacidade no desempeño do seu oficio, realiza traballos propios da mecánica e reparación xeral dos vehículos. Dependendo da maior ou menor autonomía, complexidade, responsabilidade, capacidade e coñecementos requiridos para o desempeño de funcións, corresponderalles:

Nivel 4.A: antes oficial taller 1.^a

Nivel 4.B: antes oficial taller 2.^a

Nivel 4.C: antes oficial taller 3.^a

Grupo profesional III

Conforman este grupo os traballos que requiren pouca iniciativa e execútanse baixo indicacións concretas, con total dependencia xerárquica e funcional.

Comprende os traballos auxiliares ou complementarios dos descritos nos anteriores grupos, para os que se require uns coñecementos xerais de carácter técnico elemental. Son os que desempeñan, por tanto, un traballo non cualificado ou de servizos auxiliares, predominantemente administrativo ou manual, sendo suficiente para realizalo posuír un nivel de estudos primarios.

Inclúense neste terceiro grupo:

- Nivel 5. (Antes auxiliar administrativo/a): realiza funcións propias de Administración, en colaboración e baixo a supervisión dos seus superiores.

- Nivel 6. (Antes lavacoches): é a persoa traballadora que realiza fundamentalmente tarefas de lavado de vehículos.

Ourense, 9 de decembro de 2024.



A Comisión Negociadora asinante do presente convenio colectivo da empresa Autobuses Urbanos de Ourense, S.L. estivo integrada polas representacións e persoas que a continuación se relacionan.

Representación da parte empresarial:

Pola Dirección da empresa:

Carlos González Lozano	0943*****
José María Díaz Jiménez	4854*****
Alberto Trigueros Rodríguez	0417*****

Representación da parte social:

Polo Comité de Empresa:

Rubén Mouro Rodicio	4445*****	CIG
Marcos Ferradas García	3499*****	CIG
Anselmo Iglesias Losada	3499*****	CIG
Andrés Pérez Iglesias	3493*****	CCOO
José Vázquez Calvo	3497*****	CCOO
Celso Daniel Fernández Sotelo	3498*****	CCOO
Isidoro Fernández Fidalgo	7672*****Q	CCOO
Javier Fernández Vilanova	4447*****Q	UXT
Juan Carlos Iglesias Naval	3499*****	UXT

Ourense, 9 de decembro de 2024.

R. 3.652



III. COMUNIDAD AUTÓNOMA

CONSELLERÍA DE EMPLEO, COMERCIO Y EMIGRACIÓN

CORRECCIÓN DE ERRORES EN EL TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA AUTOBUSES URBANOS DE OURENSE SL, 2024 – 2028, PUBLICADO EN EL BOP DE OURENSE N.º 16, DE 24 DE ENERO DE 2025

Servicio de Empleo, Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo y Economía Social

Tras advertirse un error en el texto del convenio colectivo de la empresa Autobuses Urbanos de Ourense SL, 2024 – 2028, suscrito el día 09/12/2024 y que se publicó en el BOP de Ourense n.º 16, del viernes, 24 de enero de 2025, por el que se omitieron los datos correspondientes a las dos tablas con los cuadrantes de los días de descanso semanal del personal de conducción y del personal de taller contenidos en el Artículo 10. Jornada laboral,

Se corrige dicho error y se publica el artículo 10, correspondiente a la jornada laboral, de forma íntegra:

Artículo 10. Jornada laboral

Personal de operaciones y de taller

La jornada laboral será de cuarenta 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 nueve horas diarias.
2. El descanso entre jornadas no será inferior a doce 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 el festivo 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 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.

Plus festivo por tramos de antigüedad y nivel retributivo:

Plus festivo - ano 2024	Sin anti-güedad	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
Nivel 2 (Antes Inspector)	64,42 €	67,31 €	70,22 €	76,02 €	81,83 €	87,63 €	93,43 €	99,24 €
Nivel 3 (Antes Conductor - Perceptor)	76,70 €	79,57 €	82,46 €	88,22 €	93,98 €	99,74 €	105,50 €	111,26 €
Nivel 4.A (Of. Taller 1.ª)	64,43 €	67,34 €	70,23 €	76,04 €	81,85 €	87,65 €	93,45 €	99,26 €
Nivel 4.B (Of. Taller 2.ª)	63,89 €	66,76 €	69,63 €	75,38 €	81,14 €	86,89 €	92,64 €	98,39 €
Nivel 4.C (Of. Taller 3e)	62,92 €	65,75 €	68,57 €	74,22 €	79,88 €	85,53 €	91,18 €	96,83 €
Nivel 6 (Lavacoches)	61,35 €	64,16 €	66,97 €	72,58 €	78,20 €	83,82 €	89,44 €	95,06 €

Los servicios de “Tren turístico” y “Moucho - Bus” no serán realizados por los conductores/as 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.

Todo el personal encuadrado en este apartado prestará servicio en régimen de jornada continuada y partida.



Para el personal de conducción, como norma general, salvo excepciones y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, se establecen 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						X	X
2						X	X
3				X	X		
4		X	X				
5	X						X

Para el personal de taller, como norma general, salvo excepciones y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, se establecen dos días de descanso semanal en rotación de seis semanas, disponiendo de cinco fines de semana en el periodo, de acuerdo con el siguiente cuadrante:

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





La empresa y el personal encuadrado en este apartado, se compromete a cumplir con las siguientes reglas en materia de cuadrantes de descansos:

- 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.

R. 554

