



III. COMUNIDADE AUTÓNOMA III. COMUNIDAD AUTÓNOMA

Consellería de Economía, Emprego e Industria Xefatura Territorial Ourense

Servizo de Emprego e Economía Social

Convenio ou acordo: Autobuses Urbanos de Ourense, SL

Expediente: 32/01/0004/2019

Data: 20/02/2019

Asunto: resolución de inscrición e publicación

Destinatario: Manuel Maneiro López

Código de convenio número 32001082012006.

Unha vez visto o texto do convenio colectivo da empresa Autobuses Urbanos de Ourense, SL, para os anos 2018-2019, con código de convenio n.º 32001082012006, que subscribiu o día 12 de febreiro de 2019, a Comisión Negociadora conformada pola dirección da empresa e a representación social e, de conformidade co que dispón o artigo 90.2 e 3 do Real decreto lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o Texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores [BOE 255, do 24 de outubro de 2015], o Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo [BOE 143, do 12 de xuño de 2010] e 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 [BOE 232, do 28 de setembro de 1982] e as demais normas aplicables do dereito común, esta xefatura territorial resolve:

Primeiro.- Ordenar a súa inscrición e depósito no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia, creado mediante a Orde do 29 de outubro de 2010 [DOG 222, do 18 de novembro de 2010] e notificación ás representacións empresarial e social da Comisión Negociadora.

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

Texto convenio colectivo definitivo 2018-2019

Autobuses Urbanos De Ourense, S L

Convenio colectivo (2018/2019)

Artigo 1º.- Ámbito funcional, territorial e persoal.

O presente convenio regula as relacións laborais da empresa Autobuses Urbanos de Ourense, SL, adscritos ao centro de traballo sito na estrada de Castro de Beiro, n.º31-33, 32001 Ourense.

O convenio colectivo será de aplicación a todos os traballadores da empresa sen ningunha exclusión.

Artigo 2º.- Vixencia e duración

O presente convenio entrará en vigor o día da súa sinatura, aínda que a efectos económicos aplicárase a partir do 1º de xaneiro de 2018. A duración será de dous anos, desde o 01.01.2018 ata o 31.12.2019, prorrogándose tacitamente de ano en ano de non mediar denuncia por algunha 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 3º.- Comisión Paritaria

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

1.ª Coñecer e resolver cuestións de aplicación e interpretación do convenio.

2.º O desenvolvemento de funcións de adaptación ou, modificación do convenio durante a súa vixencia.

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

4.º Intervir en supostos de modificación substancial das condicións de traballo ou non aplicación do réxime salarial do convenio.

Estará integrada por seis persoas por parte da empresa e seis pola parte social, e tres por parte de CCOO, dous por parte dos independentes e un de UXT. A Comisión Paritaria ten o seu domicilio na estrada de Castro de Beiro, n.º 31-33, 32001 Ourense.

A Comisión Paritaria deberá reunirse no prazo máximo de 5 días a contar desde o momento en que recibise comunicación, solicitando a súa intervención.

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 4º.- Condicións máis beneficiosas

Todas as melloras contidas neste convenio teñen o carácter de mínimas. Dentro das condicións pactadas respectarase as situacións que impliquen para as traballador condicións máis beneficiosas que as convidas, manténdose "ad personam" en canto excedan as pactadas.

Artigo 5º.- 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 todos os traballadores contratados que o necesiten, para realizar as funcións que teña encomendadas, sen custo para o traballador, durante a xornada de traballo ou fóra da xornada de traballo, computándose o tempo investido na efectiva formación, como tempo efectivo de traballo con cargo á xornada laboral ordinaria. Se os cursos impártense durante a xornada de traballo non ha lugar a compensación económica, se se impartisen fose da xornada de traballo dará lugar á compensación económica que se acorde ou se compensará con tempo de descanso.

Artigo 6º.- 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 os demais traballadores, excepto para os non cualificados, sendo neste caso a duración máxima de quince días laborais.

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

Durante o período de proba o traballador 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 da relación laboral que poderá producirse a petición de calquera das partes durante o seu transcurso.



Transcurrido o período de proba sen que se produza desistencia, o contrato producirá plenos efectos, computándose o tempo de servizos prestados na antigüidade do traballador na empresa. A situación de incapacidade laboral transitoria que afecte o traballador durante o período de proba interrompe o cómputo deste.

Artigo 7º.- Contratación

A contratación dos traballadores 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 8º.- Natureza do traballo

Os traballadores afectos ao servizo de transporte urbano da cidade de Ourense non poderán realizar ningún outro tipo de transporte 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, expuxese 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 destes traballadores o convenio colectivo de aplicación no seu caso.

Artigo 9º.- Traballos de distinto nivel

Se por necesidade da empresa se destina a un traballador 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, o traballador conservará o xornal correspondente ao seu grupo e nivel.

Artigo 10º.- Xornada laboral

1-Persoal de operacións:

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, servizo de garda, viaxes sen condución para toma de servizo, avarías, comidas en ruta e outros semellantes.

Cando se fala de traballo efectivo deberá terse en conta:

1. Non se poderá conducir máis de nove horas diarias.
2. O descanso entre xornadas non será inferior a doce horas diarias.

Desde a firma do presente convenio os festivos reflectidos no calendario laboral serán retribuídos da forma seguinte:

1- Se se traballan levarán unha compensación de 6 horas sobre a quenda realizada máis 1 día de descanso en laborable, elixido polo traballador e respectando as necesidades do servizo.

2- Se se goza en día de descanso semanal compensarase con 6 horas máis outro día de descanso en laborable, elixido polo traballador, respectando as necesidades do servizo.

3- Se o goce é en día distinto dos de descanso semanal non ten compensación.

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.

O servizo prestarase en réxime de xornada continuada e partida.

Desde o 1 de xaneiro de 2015, como norma xeral, salvo excepcións e sempre que as necesidades do servizo permitan, establécese, para o persoal de Movemento, dous días de descanso semanal en rotación de cinco semanas, dispoñendo de dous fins de semana e un domingo no período, de acordo co seguinte cuadrante:

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

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 do traballador 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.

2.-Persoal de Administración:

Xornada

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 festivos traballarase de 8:00 a 14:00 horas.

Artigo 11º.- Cómputo da xornada

Considéranse laborais a efecto de cómputo de xornada todos os días do ano excepto: vacacións (30 días) e festivos aboables (14 días). Establécese unha xornada diaria de 5,62 horas e anual de 1805 horas/ano.

O permiso concedido por falecemento e matrimonio ao amparo do artigo 15 do presente convenio, así como as vacacións e baixas por IT non se incluírán no cómputo da xornada. O cómputo da xornada farase polos días realmente traballados e os días de descanso.

O control de horas para o cómputo de xornada, para este ano, queda reflectido no anexo 2.

Ao persoal de Inspección aboráselle media hora máis por incremento de xornada. E, así mesmo, cando presten servizo realizando funcións no SAE, seralle abonada unha hora diaria máis.

Artigo 12º.- 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 permitan 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, a acumulación dun mínimo de catro días de descanso, sempre que as necesidades do servizo permitan, 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 13º.- 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 14º.- Vacacións

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

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

O traballador coñecerá 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.

Se no momento de comezar as vacacións o traballador atopáse de baixa médica, as vacacións cambiaranse para outra data, independentemente de que estas xa estivesen reflectidas ou non no taboleiro de anuncios.

Desde o 1 de xaneiro de 2015, os días festivos coincidentes en vacacións serán compensados dentro dos dous meses seguintes ao período do seu disfrute, uníndose, sempre que o servizo o permita, ao seu descanso semanal ou a fin de semana, previa solicitude do traballador e salvo calquera outro acordo entre as partes.

A partir do ano 2019 aboarase no mes de setembro unha retribución de carácter anual de 110 euros en concepto de bolsa de vacacións.

Artigo 15º.- Permisos e licenzas

Sobre esta materia ateranse ao disposto no vixente Estatuto dos traballadores coas seguintes excepcións:

a) 15 Días naturais no caso de matrimonio, se o matrimonio se celebra a unha distancia superior ao 100 km da residencia do empregado ampliarase o permiso dous días máis.

b) 2 Días naturais no caso de nacemento de fillos, adopción ou acollemento legal. Cando con tal motivo o traballador necesite facer un desprazamento para o efecto, o prazo será de catro días.

c) 2 Días naturais no caso de falecemento de parentes ata o segundo grao. Cando con tal motivo o traballador necesite facer un desprazamento para o efecto, o prazo será de catro días.

d) 1 día por morte de familiares en terceiro grao.

e) Por lactación dun fillo menor de 9 meses terán dereito a unha hora de ausencia ao traballo, que poderá dividir en dúas fraccións de media hora. Quen exerza este dereito, pola súa vontade, poderá substituílo por unha redución da súa xornada en media hora coa mesma finalidade.

f) Por traslado de domicilio 1 día.

g) 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.

h) 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.

Artigo 16º.- Retribucións

Para os anos de vixencia deste convenio 2018/2019, as retribucións do persoal afectado polo mesmo serán as que figuran nas táboas salariais anexas.

Artigo 17º.- Salario base

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

Artigo 18º.- Gratificacións extraordinarias

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

Artigo 19º.- Antigüidade

Os traballadores 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 salario base percibido polo traballador, 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 do 10% para os quinquenios, ambos sobre o salario 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 cumprira o bienio ou quinquenio. O traballador 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 20º.- 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. As horas extraordinarias e de presenza aboaranse co importe reflectido nas táboas salariais do anexo I.

Artigo 21º.- Plus de grupo profesional

O persoal do grupo II nivel 3 percibirá cando desempeñe as súas funcións un complemento salarial do 20% do salario basee por día efectivo de traballo.

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/ou 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.

Artigo 22º.- Quebranto de moeda

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

Artigo 23º.- Plus administración

O persoal do grupo profesional I nivel 1 (xefe/a de tráfico), e grupo profesional III nivel 5 (auxiliar administrativo) percibirán mensualmente por este concepto a cantidade de 21 euros.

Artigo 24º.- Plus 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 I.

Artigo 25º.- Traballo nocturno

As horas traballadas entre as doce da noite e as seis da mañá levarán unha recarga do 25% do salario basee. 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 salario base) aqueles traballadores/as, que realicen o servizo de “Moucho-Bus” por cuxo concepto percibirán un plus fixo de 24,11 euros para o 2018 e 24,63 euros para o ano 2019, por cada quenda nocturna de servizo.

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 de 52,54 euros para o 2018 e 53,70 euros para o ano 2019. En caso de non haber voluntarios serán realizados polo persoal da empresa de acordo co cadro de quendas que estea previsto pola empresa.

Artigo 26º.- Persoal con capacidade diminuída

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 27º.- Prevención de riscos laborais

Nesta materia haberá que aterse ao disposto na Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais, e ao 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 haberá que aterse ao disposto no art. 16 da Lei 31/1995, do 8 de novembro:

1. 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. As ditas medidas incluírán, cando resulte necesario, a non realización de traballo nocturno ou de traballo a quendas.

2. 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 diferente e compatible co seu estado. O empresario deberá determinar, previa consulta cos representantes dos traballadores, a relación dos postos de traballo exentos de riscos a 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.

3. Se o devandito cambio de posto non resultase técnica ou obxectivamente posible, ou non poida razoablemente esixirse por motivos xustificadas, 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.

4. 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.

5. 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, previo aviso ao empresario e xustificación da necesidade da súa realización dentro da xornada de traballo.

Artigo 28º.- Compensación en caso de situación de incapacidade temporal

Desde a sinatura do presente convenio contémpanse as situacións seguintes:

A) 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 salario real deste convenio.

B) Enfermidade:

b.1. Con hospitalización:

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

b.2. Sen hospitalización:

A empresa completará a diferenza entre a compensación percibida con cargo á Seguridade Social e o salario 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 1º de xaneiro de 2016; Compensación a percibir entre os complementos con cargo á Seguridade Social e o salario 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 se terán 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 ao traballador que se someta a recoñecemento do facultativo que a empresa designe, sendo a cargo desta os gastos que se orixinen por tal motivo.

Aos só efectos do presente artigo créase 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 para a redución do absentismo a índices razoables.

Artigo 29º.- Recoñecemento médico

A empresa poñerá os medios precisos para que os traballadores poidan realizar todos os anos un recoñecemento médico completo, en instalacións apropiadas, tendo relevancia especial no referente a enfermidades cardiovasculares, tensións, 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.

Artigo 30º.- 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.

O traballador 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 polo mesmo traballador se transcorre-

ron catro anos desde o final da anterior excedencia voluntaria.

Os traballadores 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 os traballadores que exerzan funcións sindicais de ámbito provincial ou superior mentres que dure o exercicio do seu cargo representativo.

O traballador 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 os traballadores contratados eventuais con contrato igual ou inferior a dous anos.

Artigo 31º.- 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 32º.- 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:

- En caso de reincidencia dentro dos últimos doce meses.

- Cando a retirada do permiso de condución sexa motivada polo consumo ou inxestión de bebidas alcohólicas, drogas ou estupefacientes.

O persoal 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 33º.- Uniformes e roupa de traballo

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

Persoal de movemento:

- Uniforme de verán: un pantalón cada dous anos.- Unha cazadora cada tres anos.- Unha carteira 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 fóse 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 34º.- 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 entidades que designe a central 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.

Os traballadores poderán reunirse no centro de traballo en horas fóra de servizo.

A empresa reunirse 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 35º.- 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 36º.- 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 37º.- Servizo de persoal

A empresa poñerá a disposición dos traballadores 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 38º.- 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 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 para a igualdade efectiva de mulleres e homes e ao Decreto lexislativo 2/2015, do 12 de febreiro, polo que se aproba o Texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade.

Artigo 39º.- 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 á non tolerancia de ningún tipo de violencia contra as mulleres e garantindo o apoio ás vítimas de violencia de xénero que sexan traballadoras da empresa.

Acoso

De conformidade co establecido no art. 48 da Lei orgánica 3/2007 e no art. 2 do Decreto lexislativo 2/2015, do 12 de febreiro, polo que se aproba o Texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade, 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.

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 unha contorna intimidatorio, hostil, degradante, humillante ou ofensivo.

Artigo 40º.- Clasificación profesional

Ao obxecto de adaptar as categorías profesionais ao novo sistema de clasificación establecido na lexislación vixente, achégase como anexo 3 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, 12 febreiro de 2019.

ANEXO 1

TABLAS SALARIALES 2018 y 2019			
	2018	2019	Concepto convenio
NIVEL RETRIBUTIVO			
NIVEL 1 (Antes Jefe de Tráfico)			
Sueldo base	1027,75	1050,36	Por mes
Actividad	116,45	119,01	Fijo mes
Quebranto de moneda		26,92	Fijo mes
Bolsa de vacaciones		110,00	Anual
Complemento administración		21,00	Fijo mes
NIVEL 2 (Antes Inspector)			
Sueldo base	986,56	1008,26	Por mes
Actividad	110,89	113,33	Fijo mes
Quebranto de moneda		26,92	Fijo mes
Bolsa de vacaciones		110,00	Anual
NIVEL 3 (Antes Conductor – Perceptor)			
Salario base	32,64	33,36	Por día natural
Plus perceptor	6,53	6,67	Por día trabajado
Quebranto de moneda	26,34	26,92	Fijo mes
Actividad	110,89	113,33	Fijo mes
Bolsa de vacaciones		110,00	Anual
NIVEL 4 (Antes Oficial de Taller)			
NIVEL 4.A (Of. Taller 1ª)			
Salario base	32,90	33,62	Por día natural
Actividad	110,89	113,33	Fijo mes
Bolsa de vacaciones		110,00	Anual
NIVEL 4.B (Of. Taller 2ª)			
Salario base	32,58	33,30	Por día natural
Actividad	110,89	113,33	Fijo mes
Bolsa de vacaciones		110,00	Anual
NIVEL 4.C (Of. Taller 3ª)			
Salario base	32,04	32,74	Por día natural
Actividad	110,89	113,33	Fijo mes
Bolsa de vacaciones		110,00	Anual
NIVEL 5 (Antes Auxiliar Administrativo)			
Sueldo base	980,43	1008,26	Por mes
Actividad	110,89	113,33	Fijo mes
Quebranto de moneda		26,92	Fijo mes
Bolsa de vacaciones		110,00	Anual
Complemento administración		21,00	Fijo mes
NIVEL 6 (Antes Lavacoches)			
Salario base	31,84	32,54	Por día natural
Actividad	110,89	113,33	Fijo mes
Bolsa de vacaciones		110,00	Anual
Precio Horas extras y presencia	7,20	8,86	Por nº horas

Anexo 2.-

Cómputo de xornada e quendas de traballo: 2018 e 2019

Control de horas:

Mes de 31 días: 174 horas

Mes de 30 días: 169 horas

Mes de 29 días: 163 horas

Mes de 28 días: 157 horas

Quendas:

Laborais

Quenda de mañá: 8 ½ horas

Quenda de tarde: 9 ½ horas

Domingos

Quenda de mañá: 7 ½ horas

Quenda de tarde: 9 ½ horas

Ourense, 12 de febreiro de 2019

Anexo 3.-

Clasificación profesional

A clasificación do persoal que a continuación se consigna é meramente enunciativa e en ningún caso supón a obrigação 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 o traballador 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.

Grupo profesional I

Intégranse neste grupo ao conxunto de 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 que, con iniciativa e responsabilidade, organiza e coordina o servizo, distribuindo 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 recibir 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 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 traballadores 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, dando conta ao seu xefe inmediato 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, cubrindo 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 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 1ª

Nivel 4.B: antes oficial taller 2ª

Nivel 4.C: antes oficial taller 3ª

Grupo profesional III

Conforman este grupo os traballos 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 o traballador que realiza fundamentalmente tarefas de lavado de vehículos.

Ourense, 12 de febreiro de 2019

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

Representación da parte empresarial:

Pola dirección da empresa:

Manuel Maneiro López, 33218912 N

Juan Carlos Villarino Tejada, 34915923 Z

Susana Naranjo Ballesteros, 36097266 P

Representación da parte social:

Polo Comité de Empresa:

J. Camilo Bretaña Álvarez, 34915880V, UXT

Juan Carlos Iglesias Naval, 34998776K, UXT

José Alonso Alonso, 34728665E, CCOO

Andrés Pérez Igrexas, 34939205C, CCOO



Juan José Domarco Barge, 34915277N, CCOO
 Juan Antonio Pardo Vázquez, 34985576T, CCOO
 Maximino Rodríguez Couso, 34928531H, IND
 Celso Ribao Méndez, 34974451F, IND
 Ana Belén Galego Fernández, 34982170K, IND
 Ourense, 12 de febreiro de 2019.

Consellería de Economía, Empleo e Industria

Jefatura Territorial

Ourense

Servicio de Empleo e Economía Social

Convenio o acuerdo: Autobuses Urbanos de Ourense, SL.

Expediente: 32/01/0004/2019

Fecha: 20/02/2019

Asunto: resolución de inscripción y publicación

Destinatario: Manuel Maneiro López

Código de convenio número 32001082012006.

Una vez visto el texto del convenio colectivo de la empresa Autobuses Urbanos de Ourense, SL, para los años 2018-2019, con código de convenio n.º 32001082012006, que suscribió el día 12 de febrero de 2019, 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] y 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 las demás normas aplicables del derecho común, esta jefatura territorial resuelve:

Primero.- Ordenar su inscripción y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Galicia, creado mediante la Orden de 29 de octubre de 2010 [DOG 222, de 18 de noviembre de 2010] y notificación a las representaciones empresarial y social de la Comisión Negociadora.

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

Texto convenio colectivo definitivo 2018-2019

Autobuses Urbanos de Ourense, S L.

Convenio Colectivo (2018/2019)

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 sito en Carretera de Castro de Beiro, n.º 31-33, 32001 Ourense.

El convenio colectivo será de aplicación a todos los trabajadores de la empresa sin ninguna exclusión.

Artículo 2º.- Vigencia y duración

El presente convenio entrará en vigor el día de su firma, si bien a efectos económicos se aplicará a partir del 1º de enero de 2018. La duración será de dos años, desde el 01.01.2018 hasta el 31.12.2019, 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 ET, se crea una Comisión Paritaria que tendrá las siguientes funciones:

1.ª Conocer y resolver cuestiones de aplicación e interpretación del convenio.

2.ª El desarrollo de funciones de adaptación o, modificación del convenio durante su vigencia.

3.ª 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.ª 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, y tres por parte de CCOO, dos por parte de los independientes y uno de UGT. La Comisión Paritaria tiene su domicilio en la Carretera de Castro de Beiro, n.º 31-33, 32001 Ourense.

La Comisión Paritaria deberá reunirse en el plazo máximo de 5 días a contar desde el momento en que recibiese 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 éste 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 trabajador 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 de los conductores serán impartidos por la empresa a todos los trabajadores contratados que lo necesiten, para realizar las funciones que tenga encomendadas, sin coste para el trabajador, durante la jornada de trabajo o fuera de la jornada de trabajo, computándose el tiempo invertido en la efectiva formación, como tiempo efectivo de trabajo con cargo a la jornada laboral ordinaria. Si los cursos se imparten durante la jornada de trabajo no ha lugar a compensación económica, si se impartieran fuera de la jornada de trabajo dará lugar a la compensación económica que se acuerde o se compensará con tiempo de descanso.

Artículo 6º.- Período de prueba

Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba que, en ningún caso, podrá exceder de seis meses para los técnicos y de tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados, siendo en este caso la duración máxima de quince días laborales.



El empresario y el trabajador están respectivamente obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

Durante el período de prueba el trabajador 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 de la relación laboral que podrá producirse a petición de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el período de prueba sin que se produzca desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa. La situación de incapacidad laboral transitoria que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpe el cómputo de éste.

Artículo 7º.- Contratación

La contratación de los trabajadores 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

Los trabajadores afectos al servicio de transporte urbano de la ciudad de Ourense no podrán 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, SL, 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 un trabajador a trabajos de nivel inferior a aquel en que está adscrito, sin que eso perjudique la formación profesional, única forma admisible en que puede efectuarse, el trabajador conservará el jornal correspondiente a su grupo y nivel.

Artículo 10º.- Jornada laboral

1-Personal de operaciones:

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, servicio 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.

Desde la firma del presente convenio los festivos reflejados en el calendario laboral serán retribuidos de la forma siguiente:

1- Si se trabajan llevarán una compensación de 6 horas sobre el turno realizado más 1 día de descanso en laborable, elegido por el trabajador y respetando las necesidades del servicio.

2- Si se disfruta en día de descanso semanal se compensará con 6 horas más otro día de descanso en laborable, elegido por el trabajador, respetando las necesidades del servicio.

3- Si el disfrute es en día distinto de los de descanso semanal no tiene compensación.

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.

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 del trabajador 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.

2.-Personal de administración:

Jornada

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 festivos se trabajará de 8:00 a 14:00 horas.

Artículo 11º.- Computo de la jornada

Se consideran laborales a efecto de cómputo de jornada todos los días del año excepto: vacaciones (30 días) y festivos abonables (14 días). Se establece una jornada diaria de 5,62 horas y anual de 1805 horas/año.

El permiso concedido por fallecimiento y matrimonio al amparo del artículo 15 del presente convenio, así como las vacaciones y bajas por IT no se incluirán en el cómputo de la jornada. El cómputo de la jornada se hará por los días realmente trabajados y los días de descanso.

El control de horas para el cómputo de jornada, para este año, queda reflejado en el anexo 2.

Al personal de Inspección se le abonará media hora más por incremento de jornada. Y, asimismo, cuando presten servicio realizando funciones en el SAE, le será abonada una hora diaria más.

Artículo 12º.- Descansos

Previa 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 prestatario del servicio, al objeto de que el puesto quede cubierto. El solicitante seguirá obligado a realizar el servicio en el supuesto de que el relevista anuncie con anterioridad a la prestación del servicio su renuncia a sustituir al relevado.

Asimismo, y previa solicitud, la empresa podrá autorizar, entre conductores, la acumulación de un mínimo de cuatro 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. Este periodo de descanso sólo se podrá realizar con un único 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 período de vacaciones anuales de 30 días naturales, retribuidos a razón de salario base más antigüedad, gratificación de actividad y quebranto.

El período de disfrute se fijará de común acuerdo entre la empresa y el comité de empresa.

El trabajador 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 el trabajador 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 período de su disfrute, uniéndose, siempre que el servicio lo permita, a su descanso semanal o a fin de semana, previa solicitud del trabajador y salvo cualquier otro acuerdo entre las partes.

A partir del año 2019 se abonará en el mes de septiembre una retribución de carácter anual de 110 euros en concepto de bolsa de vacaciones.

Artículo 15º.- Permisos y licencias

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

a) 15 Días naturales en el caso de matrimonio, si el matrimonio se celebra a una distancia superior a los 100 km de la residencia del empleado se ampliará el permiso dos días más.

b) 2 Días naturales en el caso de nacimiento de hijos, adopción o acogimiento legal. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) 2 Días naturales en el caso de fallecimiento de parientes hasta el segundo grado. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días

d) 1 Día por muerte de familiares en tercer grado.

e) Por lactancia de un hijo menor de 9 meses tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones de media hora. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá substituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad.

f) Por traslado de domicilio 1 día.

g) 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.

h) 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.

Artículo 16º.- Retribuciones

Para los años de vigencia de este convenio 2018/2019, las retribuciones del personal afectado por el mismo serán las que figuran en las tablas salariales anexas.

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

Los trabajadores 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 trabajador, 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 del 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 plantel fijo. 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 trabajador 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. Las horas extraordinarias y de presencia

se abonarán con el importe reflejado en las tablas salariales del anexo I.

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), grupo profesional II nivel 3 (conductor-perceptor) y grupo profesional III nivel 5 (auxiliar administrativo) percibirán por este concepto mensualmente lo que se refleja en las tablas salariales del anexo I.

Artículo 23º.- Plus de administración

El personal del grupo profesional I nivel 1 (jefe/a de tráfico), y grupo profesional III nivel 5 (auxiliar administrativo) percibirán mensualmente por este concepto la cantidad de 21 euros.

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 I.

Artículo 25º.- Trabajo nocturno

Las horas trabajadas entre las doce de la noche y las 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 24,11 euros para el 2018 y 24,63 euros para el año 2019, 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 52,54 euros para el 2018 y 53,70 euros para el año 2019. En caso de no haber voluntarios serán realizados por el personal de la empresa de acuerdo con el cuadro de turnos que esté previsto por la empresa.

Artículo 26º.- 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 27º.- 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:

1. 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.

2. 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 diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a 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.

3. 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 periodo 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.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el periodo 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.



5. 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 28º.- Compensación en caso de situación de incapacidad temporal

Desde 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, a contar desde el ingreso en el centro hospitalario y hasta el alta hospitalaria.

b.2. 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 a 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 al trabajador que se someta a reconocimiento del facultativo que la empresa designe, siendo a cargo de ésta los gastos que se originen por tal motivo.

A 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 29º.- Reconocimiento médico

La empresa pondrá los medios precisos para que 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 30º.- 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.

El trabajador 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 cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia voluntaria no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos 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 trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras que dure el ejercicio de su cargo representativo.

El trabajador 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 excluidos los trabajadores contratados eventuales con contrato igual o inferior a dos años.

Artículo 31º.- 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 32º.- 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 doce 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 33º.- 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 carterera 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, quedando 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 34º.- Derechos sindicales

La empresa podrá deducir, a través de la nómina, las cuotas correspondientes a los afiliados a las centrales sindicales. Los interesados deberán solicitarlo por escrito a la dirección de la empresa. Los importes retenidos serán entregados a las personas o entidades que designe la central 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.

Los trabajadores podrán 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 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 35º.- 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 36º.- 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 37º.- Servicio de personal

La empresa pondrá a disposición de los trabajadores 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 antes o después de su jornada laboral, se le abonará una hora extraordinaria.

Artículo 38º.- Medidas de igualdad

Las partes firmantes quieren plasmar su compromiso hacia la consecución del principio de igualdad de trato y de oportuni-

dades en todos los ámbitos y a todos los efectos, no admitiendo 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 trabajadores y trabajadoras, 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 al 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 39º.- 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 la 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, a 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 40º.- 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, 12 de febrero de 2019.



ANEXO 1

TABLAS SALARIALES 2018 y 2019			
	2018	2019	Concepto convenio
NIVEL RETRIBUTIVO			
NIVEL 1 (Antes Jefe de Tráfico)			
Sueldo base	1027,75	1050,36	Por mes
Actividad	116,45	119,01	Fijo mes
Quebranto de moneda		26,92	Fijo mes
Bolsa de vacaciones		110,00	Anual
Complemento administración		21,00	Fijo mes
NIVEL 2 (Antes Inspector)			
Sueldo base	986,56	1008,26	Por mes
Actividad	110,89	113,33	Fijo mes
Quebranto de moneda		26,92	Fijo mes
Bolsa de vacaciones		110,00	Anual
NIVEL 3 (Antes Conductor – Perceptor)			
Salario base	32,64	33,36	Por día natural
Plus perceptor	6,53	6,67	Por día trabajado
Quebranto de moneda	26,34	26,92	Fijo mes
Actividad	110,89	113,33	Fijo mes
Bolsa de vacaciones		110,00	Anual
NIVEL 4 (Antes Oficial de Taller)			
NIVEL 4.A (Of. Taller 1ª)			
Salario base	32,90	33,62	Por día natural
Actividad	110,89	113,33	Fijo mes
Bolsa de vacaciones		110,00	Anual
NIVEL 4.B (Of. Taller 2ª)			
Salario base	32,58	33,30	Por día natural
Actividad	110,89	113,33	Fijo mes
Bolsa de vacaciones		110,00	Anual
NIVEL 4.C (Of. Taller 3ª)			
Salario base	32,04	32,74	Por día natural
Actividad	110,89	113,33	Fijo mes
Bolsa de vacaciones		110,00	Anual
NIVEL 5 (Antes Auxiliar Administrativo)			
Sueldo base	980,43	1008,26	Por mes
Actividad	110,89	113,33	Fijo mes
Quebranto de moneda		26,92	Fijo mes
Bolsa de vacaciones		110,00	Anual
Complemento administración		21,00	Fijo mes
NIVEL 6 (Antes Lavacoches)			
Salario base	31,84	32,54	Por día natural
Actividad	110,89	113,33	Fijo mes
Bolsa de vacaciones		110,00	Anual
Precio Horas extras y presencia	7,20	8,86	Por nº horas

Anexo 2.-

Cómputo de jornada y turnos de trabajo: 2018 y 2019

Control de horas:

Mes de 31 días: 174 horas

Mes de 30 días: 169 horas

Mes de 29 días: 163 horas

Mes de 28 días: 157 horas

Turnos:

Laborales

Turno de mañana: 8 ½ horas

Turno de tarde: 9 ½ horas

Domingos

Turno de mañana: 7 ½ horas

Turno de tarde: 9 ½ horas

Ourense, 12 de febrero de 2019

Anexo 3.-

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 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 el que, 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 a desempeñar y, aquellos otros trabajos en donde 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 a desempeñar.

Se incluyen en este segundo grupo:

Nivel 2.- (Antes inspector/a): bajo la directa coordinación de trabajadores 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 los conductores - perceptores. Eventualmente harán revisiones de control en los vehículos en servicio, comprobando horarios, frecuencias, billetes expedidos y viajeros, dando cuenta a su jefe 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, cumplimentando la documentación requerida, efectuando las funciones de cobrador, y prestando una adecuada atención al viajero, 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 requieren poca iniciativa y 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 requiere 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): es el trabajador que realiza fundamentalmente tareas de lavado de vehículos.

Ourense, 12 de Febrero de 2019

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

Representación de la parte empresarial:

Por la Dirección de la Empresa:

Manuel Maneiro López, 33218912 N

Juan Carlos Villarino Tejada, 34915923 Z

Susana Naranjo Ballesteros, 36097266 P

Representación de la parte Social:

Por el Comité de Empresa:

J. Camilo Bretaña Álvarez, 34915880V, UGT

Juan Carlos Iglesias Naval, 34998776K, UGT

José Alonso Alonso, 34728665E, CCOO

Andrés Pérez Iglesias, 34939205C, CCOO

Juan José Domarco Barge 34915277N, CCOO



Juan Antonio Pardo Vázquez, 34985576T, CCOO
 Maximino Rodríguez Couso, 34928531H, IND
 Celso Ribao Méndez, 34974451F, IND
 Ana Belén Gallego Fernández, 34982170K, IND
 Ourense, 12 de febrero de 2019.

R. 499

IV. ENTIDADES LOCAIS IV. ENTIDADES LOCALES

Calvos de Randín

Anuncio

Unha vez formulada e rendida a conta xeral do orzamento correspondente ao exercicio económico de 2018 e informada pola Comisión Especial de Contas, con data 25 de febreiro de 2019, exponse ao público cos documentos que a xustifican na Secretaría do concello durante o prazo de 15 días, contados a partir do seguinte ao da publicación deste anuncio no Boletín Oficial da Provincia, co obxecto de que os interesados poidan examinala e presentar as reclamacións, reparos ou observacións que estimen pertinentes, durante o devandito prazo de exposición e os oito días seguintes, de conformidade co disposto nos artigos 116 da Lei 7/1985, do 2 de abril, reguladora das bases de réxime local, e 212.3 do Real decreto legislativo 2/2004, do 5 de marzo, polo que se aproba o Texto refundido da Lei reguladora das facendas locais.

Calvos de Randín, 27 de febreiro de 2019. O alcalde.
 Asdo.: Aquilino Valencia Salgado.

Anuncio

Una vez formulada y rendida la cuenta general del presupuesto correspondiente al ejercicio económico de 2018 e informada por la Comisión Especial de Cuentas, e fecha 25 de febrero de 2019, se expone al público con los documentos que la justifican en la Secretaría del ayuntamiento durante el plazo de 15 días, contados a partir del siguiente al de su publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, con el objeto de que los interesados puedan examinarla y presentar las reclamaciones, reparos u observaciones que estimen pertinentes, durante dicho plazo de exposición y los ocho días siguientes, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 116 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, y 212.3 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

Calvos de Randín, 27 de febrero de 2019. El alcalde.
 Fdo.: Aquilino Valencia Salgado.

R. 547

Calvos de Randín

Edicto

O Pleno do Concello de Calvos de Randín, na sesión ordinaria que tivo lugar o día 25 de febreiro de 2019, aprobou inicialmente o orzamento xeral para o exercicio 2019, así como o cadro de persoal e a relación de postos de traballo para o dito exercicio. Cumprindo o disposto nos artigos 169.1 do Real decreto legislativo 2/2004, do 5 de marzo, polo que se aproba o TRLRFL, e disposicións concordantes, exponse ao público na Secretaría deste concello polo prazo de 15 días hábiles, prazo que comezará a contar dende o día seguinte ao da publicación

deste anuncio no BOP, coa finalidade de que durante este tempo os interesados poidan examinalo e presentar as reclamación que estimen oportunas, que deberán dirixir ao alcalde do concello.

Calvos de Randín, 27 de febreiro de 2019. O alcalde.
 Asdo.: Aquilino Valencia Salgado.

Edicto

El Pleno del Ayuntamiento de Calvos de Randín, en la sesión ordinaria celebrada en día 25 de febrero de 2019, aprobó inicialmente el presupuesto general para el ejercicio 2019, así como el anexo de personal y la relación de puestos de trabajo para dicho ejercicio. Cumpliendo lo dispuesto en los artículos 169.1 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el TRLRHL, y disposiciones concordantes, se expone al público en la Secretaría de este ayuntamiento por el plazo de 15 días hábiles, plazo que comenzará a contar desde el día siguiente al de la publicación de este anuncio en el BOP, con la finalidad de que durante este tiempo los interesados puedan examinarlo y presentar las reclamaciones que estimen oportunas, que deberán dirigir al alcalde del ayuntamiento.

Calvos de Randín, 27 de febrero de 2019. El alcalde.
 Fdo.: Aquilino Valencia Salgado.

R. 548

Monterrei

Edicto

Convocatoria de selección de persoal para a provisión de postos de traballo: 1 capataz de brigada e 7 peóns de mantemento de espazos naturais.

A Alcaldía, mediante Resolución do 14 de marzo de 2019, aprobou as bases ás que se axustará o concurso-oposición para a selección e contratación de 1 capataz de brigada e 7 peóns de mantemento de espazos naturais.

Os/as interesados/as poderán presentar as súas solicitudes no Rexistro do concello de 9.00 a 14.00 h, durante o prazo de cinco días hábiles seguintes ao da publicación deste anuncio no BOP.

As solicitudes recollerán os requisitos establecidos nas bases, que se atopan a disposición do público no concello e na páxina web www.monterrei.es.

Monterrei, 14 de marzo de 2019. O alcalde.
 Fdo.: José Luis Suárez Martínez.

Edicto

Convocatoria de selección de personal para la provisión de puestos de trabajo: 1 capataz de brigada y 7 peones de mantenimiento de espacios naturales.

La Alcaldía, mediante Resolución del 14 de marzo de 2019, aprobó las bases a las que se ajustará el concurso-oposición para la selección y contratación de 1 capataz de brigada y 7 peones de mantenimiento de espacios naturales.

Los/las interesados/as podrán presentar sus solicitudes en el Registro del ayuntamiento de 9:00 a 14:00 h, durante el plazo de cinco días hábiles siguientes al de la publicación de este anuncio en el BOP.

Las solicitudes recogerán los requisitos establecidos en las bases, que se encuentran a disposición del público en el ayuntamiento y en la página web www.monterrei.es

Monterrei, 14 de marzo de 2019. El alcalde.
 Fdo.: José Luis Suárez Martínez.

R. 695