



BOP

SÁBADO, 22 DE FEBRERO DE 2014

Nº 044

DIPUTACIÓN DE LUGO

boletin@deputacionlugo.org
www.deputacionlugo.org

Dep. Legal: LU-1-1968

Administración: San Marcos, 8 - 27001 Lugo
Tel.: 982 260 124/25/26 - Fax: 982 260 205

XUNTA DE GALICIA

CONSELLERÍA DE TRABALLO - DELEGACIÓN PROVINCIAL DE LUGO

Anuncio

XEFATURA TERRITORIAL DA CONSELLERÍA DE TRABALLO E BENESTAR DE LUGO. SERVIZO DE TRABALLO E ECONOMÍA SOCIAL

CONVENIOS COLECTIVOS

Visto o texto do “**Convenio Colectivo de Transporte de Viaxeiros por Estrada da provincia de Lugo. Anos 2013, 2014 e 2015**”, asinado o día 16 de decembro de 2013, pola representación empresarial e os representantes das organizacións sindicais UGT e CCOO, como membros da comisión negociadora e de conformidade co disposto no artigo 90 apartados 2 e 3 do Real decreto lexislativo 1/95, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, e no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos e acordos colectivos de traballo ACORDO:

PRIMEIRO: Ordenar a inscrición do citado convenio colectivo no rexistro de convenios desta xefatura territorial, así como o seu depósito.

SEGUNDO: Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

Lugo, 05 de febreiro de 2014.- A xefa do Servizo de Traballo e Economía Social, Matilde I. Alonso da Cunha

CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTE DE VIAXEIROS POR ESTRADA DA PROVINCIA DE LUGO 2013 - 2014 - 2015

Artigo 1: Ámbito persoal

As estipulacións do presente convenio obrigan á totalidade das empresas e traballadores dedicadas as actividades do transporte de viaxeiros por estrada de Lugo, así como ó persoal que, en adiante, forme parte das plantillas das mesmas.

Artigo 2: Ámbito funcional

O presente convenio colectivo regula as Relacións laborais entre as empresas dedicadas ó transporte de viaxeiros na provincia de Lugo e ó persoal que nas mesmas preste os seus servizos, quedando excluídos das disposicións deste Convenio as persoas que desempeñan cargos de alta Dirección a que se refire o vixente Estatuto dos Traballadores.

Artigo 3: Ámbito territorial

O presente convenio afecta a Lugo e Provincia así como ós centros de traballo ubicados na mesma, aínda que as empresas tiveran o seu domicilio social en provincia distinta.

Artigo 4: Vixencia e duración

A vixencia do presente Convenio Colectivo será de tres anos, dende 1 de xaneiro de 2013 a 31 de decembro do 2015.

Artigo 5: Denuncia do Convenio e cláusula de ultraactividade

Calquera das partes asinantes do presente convenio, poderá denuncialo cun tempo mínimo de antelación dun mes ata o remate da súa vixencia.

Rematada a vixencia do presente convenio colectivo, e de non terse renovado por un novo convenio, o presente manterase en vigor ata a súa renovación, manténdose as súas cláusulas normativas e obrigacionais.

Artigo 6: Vinculación á totalidade

As condicións aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible e a efectos da súa aplicación práctica serán consideradas globalmente.

En caso de nulidade parcial por modificación de calquera das condicións, quedara a súa totalidade, sen eficacia práctica, negociándose todo o seu contido, quedando en tanto vixente o anterior Convenio.

Artigo 7: Absorción e compensación

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

En ningún caso serán absorbibles polas melloras estipuladas neste convenio, os suplidos por gastos que as empresas viñan satisfacendo ós/ás seus/súas traballadores/as.

Artigo 8: Lexislación supletoria

En todo lo que no se encuentre previsto no presente Convenio aplicaráse como lexislación supletoria e en este orde; Laudo Estatal Arbitral do Transporte de Viaxeiros por estrada, Estatuto dos Traballadores y demais disposicións legais de carácter xeral.

Artigo 9: Xornada de traballo para o persoal de movemento.

A xornada ordinaria de traballo, será de 1.800 horas anuais, en cómputo bimensual, considerándose como horas extraordinarias as que excedan de dita xornada; respectándose, en todo caso, a normativa vixente en materia de conducción.

O tempo total de conducción non poderá exceder de nove horas diarias, agás dúas veces por semana, que poden chegar a dez horas, sendo de aplicación os regulamentos da CE 3820/85, 561/2006 e 3821/85, así como o Real decreto 1561/95.

Descanso diario: Once horas consecutivas, non obstante, pode reducirse o descanso diario de once a nove horas, tres veces entre dous períodos de descansos semanais. Tamén o descanso de once horas se pode substituír por un descanso tomado en dous períodos durante as vinte e catro horas, sendo un dos períodos, como mínimo, de tres horas, e o outro de ó menos nove horas, en ambos casos ininterrompidas.

Nos transportes interurbanos, tras un período de conducción de catro horas e media, o condutor fará unha pausa ininterrompida de alo menos 45 minutos, agás que tome un período de descanso. Dita pausa poderá substituírse por unha pausa de alo menos 15 minutos seguida de outra de alo menos 30 minutos, intercaladas no período de conducción.

O posible exceso de horas de traballo efectivo no cómputo inferior ó bimestre, poderá compensarse co tempo de descanso non tendo a consideración de extraordinaria sempre que non excedan da xornada establecida en cómputo bimestral.

Artigo 10: Definición do tempo traballo

Para o persoal de movemento

a) Traballo efectivo:

-A condución durante a circulación do vehículo.

-Os traballos auxiliares que fagan en relación co vehículo, os viaxeiros ou a súa carga.

b) Tempo de presenza

Será tempo de presenza aquel período de xornada no que o traballador, aínda que non preste traballo efectivo, se atope a disposición da empresa, tanto nos locais como no vehículo.

Terán a consideración de tempo de presenza as gardas, reténs, expectativas, avarías, (sempre que non participe de forma efectiva e material), esperas, comidas en ruta e outras similares nas que o/a traballador/ra, aínda que non preste traballo efectivo, se atope a disposición da empresa.

O tempo de presenza non excederá de 40 horas bisemanais.

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

c) Tempo de espera

Os demais traballadores terán dereito a un descanso mínimo semanal de día e medio ininterrompido; que por acordo ou pacto entre empresa e traballadores poderán acumularse conforme a lexislación vixente.

Para todo o persoal, as festas laborais que terán carácter retribuído e non recuperable, serán de catorce ao ano, das cales dúas serán locais, os traballadores que por calquera razón teñan que traballar nun destes 14 días, recibirán unha compensación de 7,10 euros por cada día traballado no ano 2010, incrementándose no ano 2011 e 2012 no mesmo porcentaxe que os demais conceptos salariais do convenio, sen que isto supoña ningunha perda dos restantes dereitos que teña por traballar un día festivo.

Cando excepcionalmente e por razóns técnicas ou organizativas non se puidera desfrutar do día de festa correspondente ou no seu caso do descanso semanal, a empresa, poderá optar entre proporcionar un descanso compensatorio ó traballador dentro dos 30 días seguintes, ou abonarlle os salarios correspondentes cun incremento do 75%.

Todos aqueles traballadores que traballen a quendas, con descansos rotativos de dous días, terán que coincidir un deles en domingo, como mínimo unha vez ó mes, en cómputo bimensual.

Terá a consideración de tempo de espera aquel no que o traballador non está suxeito á vixilancia do vehículo, nas localidades que non sexan principio e fin de traxecto.

Computarase o 50% e abonarase como o tempo de presenza. Considerarase que o traballador non está suxeito a vixilancia do vehículo, cando poida dispoñerse libremente do seu tempo por non estar á disposición de empresa.

As esperas en localidades de principio ou fin de traxecto, fóra da residencia do traballador ou do lugar da súa toma habitual do servizo, non computará a efectos de xornada, nin como traballo efectivo, nin como tempo de presenza.

2. Para o resto do persoal.

O tempo de traballo computarase de xeito que tanto ó comezo como ó remate da xornada diaria, o traballador se atope no seu posto de traballo.

Artigo 11: Descanso semanal e festivo

Para o persoal de movemento, o descanso semanal que terá que comezar antes de que se rematen seis xornadas consecutivas de 24 horas dende o termo do anterior período de descanso semanal, terá unha duración normal de 45 horas consecutivas, incluído o tempo de descanso diario, que poderá reducirse ata un mínimo de 24 horas consecutivas, sempre que a redución se compense cun descanso equivalente tomado antes de rematar a terceira semana seguinte á semana de que se trate. Estes descansos compensatorios deberán tomarse de unha soa vez e xunto con outro período de descanso de ó menos 9 horas. En todo caso, no transcurso de dúas semanas consecutivas só un dos descansos semanais poderá ser reducido.

Artigo 12: Vacacións.

Os/as traballadores/as afectados por este convenio colectivo desfrutarán de 30 días naturais de vacacións, dentro do ano natural, sen distinción de antigüidade ou categoría profesional de acordo coa normativa laboral vixente. O seu desfrute non se poderá iniciar en días nin de descanso semanal nin en días festivos.

Para os/as traballadores/as que ingresen ou rematen o seu contrato no transcurso de ano, prorratearánse os días de vacacións en función do tempo de prestación de servizos.

No primeiro trimestre do ano acordarase o calendario de vacacións que se procurará pactar cos representantes legais dos traballadores/as, e en ausencia destes/as cos/as propios/as traballadores/as.

Artigo 13: Licencias retribuídas

O/a traballador/a, previo aviso e xustificación, poderá ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, por algúns dos motivos e polo tempo seguinte:

- A. Quince días naturais no caso de casamento.
- B. Tres días nos casos de nacemento dun fillo, adopción e acollemento, falecemento, accidente ou enfermidade grave, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario de parentes ata o segundo grao de consagüidade ou afinidade. Cando con tal motivo o traballador necesite facer un desprazamento por tal efecto ó prazo será de cinco días.
- C. Un día por casamento de pais ou llos do traballador.
- D. Un día por traslado do domicilio habitual.
- E. Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal, coas peculiaridades que establece o Estatuto dos Traballadores e demais disposicións de aplicación.
- F. Dous días de asuntos propios con obrigatoriedade de comunicarllo á empresa con 48 horas de antelación.

Artigo 14: Formación profesional

De xeito unánime vense recoñecendo a formación profesional continua dos/as traballadores/as ocupados, un valor estratéxico para mellorar a competitividade das empresas, por todo iso, e en cumprimento e desenvolvemento do Acordo Nacional da Formación Continua, subscrito o 16 de decembro de 1992, as partes acordan:

*Creación dunha Comisión Mixta Paritaria no ámbito contractual, para a aplicación, seguimento e desenvolvemento do acordo mencionado anteriormente. A vixencia desta comisión será a da vixencia do acordo.

As súas funcións serán:

a) A promoción de plans, organización, xestión, distribución de fondos, ou no seu caso, execución das accións formativas e xustificación das mesmas, así como a regulación e concesión de permisos para a formación, previstos no texto do acordo nacional.

b) Calquera outras funcións que as partes acorden por unanimidade.

-No prazo de un mes, dende a sinatura do convenio, deberase constituí-la citada comisión, dotándose das súas propias normas de funcionamento.

-De acordo co previsto na Disposición Final Primeira do acordo Nacional sobre Formación Continua, procédese á súa inserción como anexo ó presente convenio colectivo.

O traballador terá dereito á adaptación da xornada de traballo para a asistencia a cursos de formación profesional ou á concesión do permiso oportuno de formación e perfeccionamento profesional con reserva do posto de traballo.

Artigo 15: Permiso de conducir

Os/as condutores/as a quen, como consecuencia de conducir un vehículo da empresa, por orde e conta da mesma, se lles retire o seu permiso de condición por tempo non superior a 182 días, acoplaráanse durante este tempo a outro traballo aínda que sexa de categoría profesional inferior, nalgúns dos servizos de que dispoña a empresa e seguirá percibindo o salario que lle corresponda á súa categoría.

O disposto no presente artigo non será de aplicación nos casos de reincidencia dentro da vixencia do convenio, quedando excluídos deste beneficio os condutores que se viran privados do permiso de conducir a consecuencia do consumo de drogas ou a inxestión de bebidas alcohólicas, no exceso sobre o permitido pola lei.

Artigo 16: Compensación no caso de baixa.

As empresas completarán a diferenza entre a compensación percibida con cargo a Seguridade Social por Incapacidade Temporal, e o Salario deste Convenio cando aquela este motivada por accidente de traballo con hospitalización.

No caso de baixa por enfermidade común, as empresas completarán a diferenza entre a compensación percibida e o 85% do salario.

Artigo 17: Póliza de seguros

As empresas comprendidas no ámbito funcional deste convenio, concertarán as seguintes pólizas:

a) Persoal de movemento.

Para estes traballadores, estarase á póliza de seguros que establece a lei e o regulamento do seguro obrigatorio de viaxeiros, sendo a contía da mesma, en caso de morte 36.060,73 euros e de 42.070,85 euros no caso de invalidez permanente, nos supostos de accidente producidos no autocar.

b) Resto do persoal.

Exclusivamente para o persoal de non movemento, contratarase unha póliza de seguros cunha entidade aseguradora que cubra a contía de 15.300,00 euros en caso de morte por accidente laboral e de 21.300,00 euros no caso de invalidez permanente absoluta, derivada así mesmo de accidente laboral.

Artigo 18: Gastos de traslado por falecemento en accidente de traballo ou incapacidade do traballador

No caso dun traballador, en comisión de servizo fóra da súa residencia habitual, morra ou quede imposibilitado para volver á súa residencia, a empresa farase cargo do traslado ata o seu domicilio acompañado

de dous familiares, no caso de que estes gastos non estivesen cubertos por un seguro ou fora imputable a terceiros.

Artigo 19: Xubilación anticipada.

Os traballadores que, con dez anos de antigüidade como mínimo na empresa, decidan voluntariamente xubilarse, de forma adiantada, sempre e cando exista acordo entrambos, terán dereito ó desfrute de vacacións retribuídas na duración que seguidamente se relaciona:

Aos 63 anos de idade: 6 meses

A solicitude deberá efectualo o traballador cun mes de antelación ó cumprimento da idade na que pretende acollerse a estes beneficios.

En todo caso para acollerse á xubilación, sexa esta ordinaria ou anticipada, deberán reunir os requisitos esixidos na lexislación vixente.

Artigo 20. Xubilación parcial:

De acordo mutuo entre a empresa e o traballador poderá acordarse a xubilación parcial deste con arranxo ó que establece a lexislación vixente, coa simultánea contratación doutro traballador con contrato de relevo.

As empresas que teñan recollido en convenio ou acordo colectivo entre as organizacións empresariais e os sindicatos máis representativos, acollerse ao mantemento das condicións anteriores ao Real Decreto-lei 5/2013 de 15 de marzo, de acordo co establecido no mesmo, poderán seguir aplicando as condicións anteriores para as xubilacións parciais aos colectivos que expresamente se recollen no art. 8 (Normas transitorias en materia de pensión de xubilación) de dito Real Decreto.

1.- Os traballadores que reúnan os requisitos para acollerse á xubilación parcial, deberán comunicalo á empresa cun mínimo de 90 días de antelación á data en que pretenda acollerse á xubilación parcial.

2.- As peticións de xubilación parcial atenderanse, en primeiro lugar por rigorosa orde de entrada, en segunda pola maior idade do solicitante; e en última instancia por antigüidade na empresa; todo isto sempre e cando de non existir suficientes traballadores cualificados para relevar a tódolos solicitantes no momento de producirse o feito.

No caso de que se produza un cambio substancial na regulación legal desta modalidade de xubilación parcial, reunirse a comisión paritaria do convenio para acorda-lo que proceda.

Artigo 21 Maternidade e paternidade

Excedencia:

Os/as traballadores/as terán dereito a un período de excedencia non superior a tres anos, para atender o coidado de cada fillo, a contar dende a data de nacemento deste. Os sucesivos fillos darán dereito a un novo período de excedencia que, no seu caso, poñerá remate ó que se viñera desfrutando. Cando o pai e a nai traballen, só un deles poderá exercer este dereito.

Durante o primeiro ano, dende o comezo de cada situación de excedencia, o traballador terá dereito á reserva do seu posto de traballo e a que dito período lle sexa computado a efectos de antigüidade. Rematado o mesmo, e ata a finalización do período de excedencia, serán de aplicación, salvo pacto colectivo ou individual en contra, as normas que regulan a excedencia voluntaria.

Suspensión:

No suposto de parto, a suspensión terá unha duración de 16 semanas ininterrompidas, ampliáveis no suposto de parto múltiple en dous semanas máis por cada fillo a partir do segundo. No período de suspensión

distribuírase á opción da interesada sempre que 6 semanas sexan inmediatamente posteriores ó parto. En caso de falecemento da nai, o outro proxenitor poderá facer uso da totalidade ou, no seu caso, da parte que reste do período de suspensión, computado dende a data do parto.

Nembargantes o antedito, e sen prexuízo das seis semanas inmediatamente posteriores ó parto de descanso obrigatorio para a nai, no caso de que ambos proxenitores traballen, a nai ó iniciarse o período de descanso por maternidade, poderá optar por que o outro proxenitor desfrute de unha parte determinada e ininterrompida do período de descanso posterior ó parto ben de forma simultánea ou sucesiva co da nai. No caso de que a nai non tivese dereito a suspender a súa actividade profesional con dereito a prestacións, o outro proxenitor terá dereito a suspender o seu contrato polo período que lle corresponda á nai.

Nos supostos de adopción e de acollemento, de duración non inferior a un ano, de menores de 6 anos e de menores discapacitados ou que teñan especiais dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas, a suspensión terá unha duración de 16 semanas ininterrompidas, ampliable no suposto de adopción ou acollemento múltiple en dous semanas por cada menor, a partires do segundo. Nos supostos de adopción internacional, cando sexa necesario o desprazamento previo dos proxenitores ó país de orixe do adoptado, o período de suspensión poderá iniciarse hasta catro semanas dende a resolución pola que se constitúe a adopción.

Así mesmo, nos supostos de nacemento dun fillo, adopción ou acollemento nos termos indicados no parágrafo anterior, o traballador terá dereito á suspensión do contrato durante 13 días ininterrompidos, ampliables no suposto de parto, adopción ou acollemento múltiples en dous días máis por cada fillo a partir do segundo, a contar dende a finalización do permiso por nacemento de fillo, ou dende a resolución xudicial pola que se constitúe a adopción, ou a partir da decisión administrativa ou xudicial de acollemento.

No non previsto estarase ó disposto no artigo 48.4 do Estatuto dos Traballadores e a Lei 39/1999 do 5 de novembro, en canto ó seu contido que modifique normas de carácter laboral, debendo o traballador efectuar ó empresario as comunicacións necesarias para o exercicio dos seus dereitos cunha antelación, na medida do posible, de quince días.

Lactancia: As traballadoras, por lactancia dun fillo menor de nove meses, terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderá dividir en dúas fraccións.

A muller, pola súa vontade poderá substituír este dereito por unha redución da xornada normal en media hora coa mesma finalidade ou acumular esta media hora en xornadas completas a continuación da suspensión por maternidade, previa comunicación á empresa con unha antelación na medida do posible de quince días. Este permiso poderá ser desfrutado indistintamente pola nai ou polo pai, no caso de que ámbolos dous traballen.

Artigo 22: Excedencias

A excedencia poderá ser voluntaria ou forzosa.

1.- A forzosa, que dará dereito á conservación do posto e ó computo da antigüidade da súa vixencia, concedérase:

- a) Pola designación ou elección para un cargo público que imposibilite a asistencia ó traballo.
- b) A quen ostente cargos electivos a nivel provincial, autonómico ou estatal nas organizacións sindicais máis representativas, que así mesmo imposibiliten a asistencia ó traballo.

O regreso deberá ser solicitado dentro do mes seguinte ó cese no cargo público ou sindical.

2.- O traballador/a cunha antigüidade de un ano, ou menos, 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, so poderá ser exercitado outra vez polo/a mesmo/a traballador/a se transcorreron catro anos dende o final da anterior excedencia. O/a traballador/a excedente conserva só un dereito preferente ó reingreso nas vacantes de igual ou similar categoría á súa que houbese ou se producise na empresa.

3.- Os traballadores terán dereito a unha excedencia non superior a tres anos para o coidado de cada fillo, tanto por natureza, coma por adopción, ou nos supostos de acollemento, a contar dende a data de nacemento ou, no seu caso, da resolución xudicial ou administrativa.

Así mesmo terán dereito a unha excedencia non superior a dous anos, para atender ó coidado dun familiar ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente, enfermidade ou discapacidade non poida valerse por si mesmo e non desempeñe actividade retribuída.

Se dous ou máis traballadores da mesma empresa xerasen dereito a algunha destas excedencias polo mesmo fillo ou familiar, o empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

O período en que o traballador permaneza en situación de excedencia conforme o establecido neste apartado será computable a efectos de antigüidade e o traballador terá dereito á asistencia a cursos de formación profesional, ós que deberá ser convocado polo empresario, especialmente con ocasión da súa reincorporación. Durante o primeiro ano terá dereito á reserva do seu posto de traballo; con posterioridade só terá dereito á reserva dun posto de mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.

Artigo 23.- Viaxes para xubilados

O persoal xubilado polas empresas do presente convenio terá dereito a oito viaxes ó ano, incluído o seu conxugue, nos servizos da empresa na que houbera prestado os seus servizos no momento da súa xubilación. A tal efecto, as empresas afectadas estenderán os correspondentes pases os beneficiarios que os soliciten.

Artigo 24.- Prendas de traballo

Tódalas empresas, a parte do uniforme que entregarán ós seus traballadores/as, entregarán especialmente ó persoal de taller, as seguintes prendas ó ano como mínimo: dúas fundas e calzado adecuado cando o traballo o requira. Os/as condutores/as que realicen viaxes interurbanos percibirán unha funda ó ano. As empresas entregarán ademais anualmente uniforme de verán no mes de maio e de inverno no mes de setembro para todo o persoal.

Artigo 25.- Salarios

Os incrementos salariais a aplicar en todos os conceptos serán:

Ano 2013: Aplicaranse as táboas de 2012.

Ano 2014: 0,5% de incremento so as táboas de 2013.

Ano 2015: 1% de incremento sobre as táboas de 2014

No caso de que o IPC do ano 2014 supere a porcentaxe establecida para o incremento salarial dese ano, sumaráselle a dito incremento o 50% da diferenza entre o 0,5% e IPC real, unha vez sexa coñecido este, no ano 2015, sen carácter retroactivo.

Se con motivo do incremento salarial as táboas de 2015 sobrepasen o 1,5%, reunirase a Comisión Paritaria do Convenio Colectivo, no prazo dun mes, para avaliar o impacto que nas empresas afectadas polo convenio podan

ter eses incrementos na súa viabilidade financeira e, en todo caso, intentando evitar o acollemento ás cláusulas de descolgue, das mesmas

Unha vez coñecido o IPC real do ano 2015, e sen carácter retroactivo, actualizaranse as táboas de 2015, co 50% da diferenza entre o 1% e o IPC real.

De acordo cos parágrafos anteriores, manterase a revisión salarial do convenio, pero tendo en conta os Acordos Confederais asinados entre a Patronal e os sindicatos máis representativos sobre a moderación salarial na negociación colectiva.

Artigo 26.- Antigüidade

As contías que os traballadores/as viñesen percibindo a 31 de decembro do 2002 como concepto de antigüidade consolídanse como complemento "PERSOAL", non sendo compensables nin absorbibles, revalorizándose anualmente co incremento de prezos ao consumo (IPC) real do ano anterior, facéndose esta primeira revisión o 01 de xaneiro do 2005 co IPC real do 2004. a partir do 31 de decembro do 2003 non se xerará dereito algún por concepto de antigüidade.

Os traballadores/as que durante o ano 2003 xeren un escalón superior no cálculo da antigüidade se lles respectará, recibindo como complemento persoal a cantidade resultante de aplicar o porcentaxe que lle corresponda sobre as xa mencionadas táboas do 2002.

Para calcular a 31 de decembro do 2003 a antigüidade de cada traballador/as, sirva como referencia a seguinte táboa:

Con 2 anos, o 5% do Salario Base

Con 4 anos, o 10% do Salario Base

Con 9 anos, o 20% do Salario Base

Con 14 anos, o 25% do Salario Base

Con 15 anos, o 30% do Salario Base

Con 19 anos, o 40% do Salario Base

Con 24 anos, o 50% do Salario Base

Con 29 anos, ou máis o 60% do Salario Base

Artigo 27.- Pagas extraordinarias

Tódolos traballadores afectados polo presente Convenio terán dereito a tres pagas extraordinarias de participación en beneficios, xullo e Nadal.

O importe de cada unha delas, será o correspondente a unha mensualidade equivalente a 30 días de salario mais complemento PERSOAL, e abonarase respectivamente na segunda decena dos meses de marzo, xullo e decembro, salvo pacto en contrario.

Artigo 28.- Horas extraordinarias

Tendo en conta a existencia dun gran número de traballadores en paro tenderase a eliminación das horas extraordinarias. Así mesmo as empresas terán que respectar escrupulosamente os topes existentes marcados pola lei, e o seu abono será segundo a lei; en ningún caso o incremento será inferior o 75% sobre o salario que corresponda a cada hora ordinaria.

Artigo 29.- Plus de nocturnidade

As horas traballadas durante o período comprendido entre as dez da noite e as seis da mañá salvo que o salario establecerase atendendo a que traballo sexa nocturno pola súa propia natureza, terán unha retribución específica incrementada, polo mínimo en un 25% sobre o Salario Base, proporcionalmente ó tempo traballado.

Artigo 30.- Conductor - perceptor

O conductor - perceptor cando desempeñe simultaneamente as función de conductor e cobrador percibirá ademais da remuneración correspondente á súa categoría, un complemento salarial dun 20% mais sobre o seu salario base por cada día que realice ambas funcións.

O abono do referido complemento efectuarase a razón do 20% do salario base de ½ día de traballo cando a realización simultánea de funcións de conductor e perceptor non supere as 4 horas diarias e a razón do 20% do salario base do día completo sempre que se superen as 4 horas diarias de desempeño simultáneo de ambas funcións; a distribución de tempo será facultativa pola empresa. A empresa que non desexe que o conductor - perceptor efectúe as funcións de cobranza, poderá establece-la fórmula a aplicar, entón non percibirá a retribución por tal función.

Artigo 31.- Plus de presenza

Dada a dificultade de determina-las horas de presenza, no caso individual, as partes acordan, un pago global das mesmas de 101,95 euros mensuais para o ano 2013 incrementándose no mesmo porcentaxe que os demais conceptos do convenio para anos sucesivos , sempre e cando, sumando as horas efectivas, tempo de presenza e tempo de espera, rebase a xornada laboral establecida, coa realización de horas de presenza e de espera, entendendo que ó rebasar a xornada laboral con horas efectivas dará lugar ó pago das correspondentes horas estruturais ou extraordinarias. Este plus non se abonará durante as vacacións e durante os períodos de baixa por enfermidade ou accidente, a excepción dos casos nos que a baixa sexa a consecuencia de accidente producido durante o tempo de traballo efectivo, presenza ou espera.

Artigo 32.- Plus de transporte

Establécese con carácter extrasalarial un plus de transporte para tódolos traballadores, consistente en: Ano 2013: 43,12 euros.

E para os anos sucesivos incrementarase no mesmo porcentaxe que os demais conceptos salariais según se establece para cada un dos anos.

Artigo 33.- Axudas de custo.-

Dará dereito ao percibo da dieta completa a realización dun servizo que obrigue ó traballador a comer, cear e pernoctar fóra da súa residencia habitual.

A parte de dieta correspondinte a cea, percibirase cando o servizo realizado obrigue a efectuala fóra da súa residencia habitual, ou, en todo caso, cando o produtor saia antes das 20.00 horas e regrese despois das 22.00 horas.

A parte da dieta correspondinte ao xantar percíbíase cando o servizo realizado obrigue a efectualo fóra da residencia habitual e, en todo caso, cando o produtor saia antes das 12.00 e retorne despois das 14.00. A parte da dieta correspondente á pernoctación percibirase cando o servizo realizado obrigue a pernoctar fóra da residencia habitual e, en todo caso, cando o regreso se efectúe despois das cero horas

As axudas de custo a satisfacer para persoal que se despraza do seu lugar de residencia habitual por necesidade do servizo, serán as seguintes:

Servizos regulares:

Dieta completa 37,37 euros, desglosada da seguinte maneira:

Ano 2013

Comida: 11,75 euros

Cea: 11,75 euros

Pernoctación: 13,87 euros

Servizos discrecionais:

Dieta completa, para todo o territorio estatal e Portugal, 68,95 euros.

Para o ano 2013, desglosadas da forma seguinte:

Ano 2013

Comida: 19,75 euros

Cea: 19,75 euros

Pernoctación. 29,35 euros

Para o estranxeiro, excepto Portugal, a dieta completa será de 89,14 euros para o ano 2013.

Estas axudas de custo, para os anos sucesivos incrementaranse no mesmo percentaxe que os demais conceptos salariais do convenio.

Artigo 34 Quebranto de moeda.

Establecese en 24,32 euros para o ano 2013 para todo o persoal que teña que manexar fondos ata 1.502,53 euros o mes e en 26,64 euros para o ano 2013 para o persoal que manexe fondos dende 1.502,54 euros o mes incrementándose en anos sucesivos no mesmo percentaxe que os demais conceptos salariais do convenio.

Artigo 35 Atrasos de convenio

Como queira que o presente convenio a efectos económicos non contempla incrementos de salarios, polo que se mantén as táboas salariais e demais conceptos do ano anterior, non procede o abono de atrasos de convenio.

Artigo 36 Seccións sindicais e delegados de persoal

a) As partes asinantes de este Convenio Colectivo ratifican a súa condición de interlocutores válidos e se recoñecen así mesmo como tales en orde a instrumentar a través das súas organizacións unhas relacións laborais baseadas no respecto mutuo e tendentes a facilita-la resolución de cantos conflitos e problemas xurdan nas empresas do sector

b) O representantes sindicais poderán no ámbito da empresa ou do centro de traballo:

-Celebrar reunións previa notificación ó empresario, recadar cotas e distribuír información sindical fóra das horas de traballo e sen perturba-la a actividade normal da empresa

- Recibi-la información que lle remita o seu sindicato.

c) Coa finalidade de facilita-la difusión daqueles avisos que poidan interesar ós afiliados e ós traballadores en xeral, a empresa poñerá á súa disposición no taboleiro de anuncios que se deberá situar dentro do centro de traballo nun lugar onde se garante un axeitado acceso ó mesmo dos/as traballadores/as.

d) Quen ostente cargos electivos a nivel provincial, autonómico ou estatal, nas organización sindicais máis representativas, terán dereito a desfrutar dos permisos non retribuídos precisos para o desenvolvemento das función sindical propias do seu cargo podéndose establecer por acordo limitación ó desfrute dos mesmos en función das necesidades do proceso produtivo.

Artigo 37 Control da contratación.

Estarase ó disposto na lei 2/91 do 7 de xaneiro dos dereitos de información dos representantes legais dos traballadores en materia de contratación.

Artigo 38: Competencia dos membros do comité de empresa e delegados de persoal

Sen prexuízo dos dereitos e facultades concedidos polas leis vixentes, recoñécese ós representantes dos traballadores o dereito a ser informados pola dirección da empresa de:

1. Todos aqueles problemas de carácter colectivo que afecten ós traballadores en xeral.

Así mesmo, serán informados e oídos por la empresa con carácter previo nos seguintes casos:

-Reestruturacións do cadro de persoal.

- Peches totais ou parciais definitivos ou temporais.

-Traslado de empresa total ou parcial.

-Implantación ou revisión de sistemas de organización de traballo.

-Fusión, absorción ou modificación do status xurídico da empresa.

- Sancións impostas a traballadores.

2º.- Toda a información facilitada polas partes, entenderase como materia reservada e veranse obrigadas a gardar sxiilo profesional.

Artigo 39 Acumulación de crédito horario.

O crédito horario retribuído, do que gozan os delegados de persoal ou membros do comité de empresa dunha mesma empresa, porán acumularse en un ou varios deles, sempre que pertenczan á mesma Central Sindical, anque iso permita libera-la súa actividade laboral, total o parcialmente, a calquera deles.

O acordo de acumulación e a designación da persoa ou persoas a que se lles van aplica-las horas retribuídas, as comunicará polo responsable do sindicato baixo as listas ou siglas nas que foron elixidos os representantes dos traballadores que desexan acumula-las súas horas.

Artigo 40 Comisión paritaria

Po mor da importancia que ten para a resolución pacífica dos conflitos laborais o Acordo Interprofesional Galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos de traballo (AGA), asinado entre a Confederación de Empresarios de Galicia e as organizacións sindicais UGT-Galicia, S.N. de CCOO de Galicia e CIG, as partes asinantes do presente convenio, durante a súa vixencia, acordan, con carácter xeral, someter ás disposicións contidas no AGA a resolución de calquera discrepancias ou conflitos derivados da interpretación ou aplicación do contido do presente Convenio

En particular, acordan someter ás disposicións contidas no AGA nos propios termos en que están formuladas, a resolución dos conflitos ou discrepancias xurdidas no seo da Comisión Paritaria, os bloqueos na revisión do presente convenio, así como, entre outros, os xurdidos durante ou á finalización dos períodos de consulta esixidos nos procedementos de mobilidade xeográfica, modificación substancial e inaplicación de

condicións de traballo ou desvinculación salarial contempladas no artigo 82.3 do TRLET, sempre e cando afecten ás condicións de traballo de carácter colectivo reguladas no presente convenio.

Artigo 41: Contratación.

Dende a firma do presente convenio colectivo, só se contemplará a posibilidade de contratación:

- FIXO.
- FIXO DISCONTINUO.
- EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DA PRODUCCIÓN como máximo 12 meses nun período de 18.
- DE OBRA E SERVIZO, podéndose realizar polo tempo máximo que permite o Estatuto dos Traballadores.
- RELEVO
- PRÁCTICAS para persoal Diplomado ou Licenciado.

Artigo 42 Recoñecemento médico.

Os traballadores terán dereito a realizar un recoñecemento médico ao ano que correrá a cargo da empresa. Os condutores poderán realizalo cada oito meses.

Artigo 43. Protección do embarazo.

No caso de que a avaliación de riscos dun posto desempeñado por unha traballadora embarazada resultase a existencia de risco para a seguridade e a saúde ou unha posible repercusión sobre o embarazo ou a lactancia de dita traballadora, o empresario adaptará as condicións ou o tempo de traballo na medida necesaria para evita-la exposición a dito risco, e no caso de que isto non fora posible, adoptando as medidas de mobilidade funcional previstas legalmente, sen prexuízo da suspensión do contrato por risco durante o embarazo.

As traballadoras embarazadas terán dereito a permiso retribuído polo tempo indispensable para a realización dos exames prenatais e técnicas de preparación ó parto, previo aviso e xustificación da necesidade da súa realización dentro da xornada de traballo.

Artigo 44. Persoas con discapacidade

Para garantir o acceso das persoas incapacitadas ó mercado laboral, as empresas que empreguen a máis de 50 traballadores, deberán reservar ó menos o 2% dos postos de traballo do seu cadro de para traballadores con discapacidade, sen prexuízo das excepcións e da posibilidade de acollerse ás medidas alternativas previstas legalmente.

Disposición adicional 1ª

De acordo coa prevalencia das disposicións legais, o presente convenio colectivo adaptarase á lexislación vixente. Polo tanto nos casos que se considere procedente, unha das partes asinantes do presente convenio poderá requirir a convocatoria da Comisión Paritaria, para a correcta interpretación e aplicación das normas derivadas dos cambios lexislativos, cando estes se produzan.

CONVENIO COLECTIVO DE TTE. DE VIAXEIROS DE LUGO. ANOS 2013, 2014 E 2015				
TÁBOAS SALARIAIS ANO 2013				
Categoría profesional	Diario	Mensual	Anual	
GRUPO I				
Xefe de servizo		1.511,88	22.678,21	
Inspector Principal		1.347,49	20.212,37	
Enxeñeiro e Licenciado		1.404,02	21.060,27	
Enxeñeiro Técnico		1.121,51	16.822,66	
ATS		1.042,71	15.640,68	
GRUPO II				
Xefe de Sección		1.155,70	17.335,44	
Xefe de Negociado		1.087,18	16.307,80	
Oficial 1ª		1.030,88	15.463,21	
Oficial 2ª		988,58	14.828,74	
Auxiliar administrativo		983,04	14.745,49	
Aspirante 16-17 anos		SMI		
GRUPO III				
Xefe de Estación 1ª		1.189,97	17.849,61	
Xefe de Estación 2ª		1.144,28	17.164,39	
Xefe de Adminsitración 1ª		1.192,62	17.889,24	
Xefe de Administración 2ª		1.144,28	17.164,39	
Xefe de Administración.		1.102,85	16.542,81	
Taquilleiro		963,87	14.458,16	
Factor	32,5		14.788,67	
Encargado de consigna		963,87	14.458,11	
Repartidor de mercadoría	31,97		14.559,90	
Mozo	31,97		14.550,90	
Xefe de Tráfico de 1ª		1.198,48	17.977,19	
Xefe de Tráfico de 2ª		1.144,28	17.164,39	
Xefe de Tráfico de 3ª		1.098,61	16.479,02	
Inspector	34,76		15.960,16	
Conductor	34,58		15.733,43	
Conductor perceptor	34,58		15.733,43	
Cobrador	32,16		14.636,74	
Encargado Xeral de 1ª		1.189,97	17.849,61	
Encargado Xeral de 2ª		1.144,28	17.164,39	
Encargado almacén		1.098,62	16.479,19	
Engraxador lavacoches	31,98		14.559,90	
Guarda de día	31,98		14.559,90	
Guarda de noite	31,98		14.559,90	
Mozo de taller		1.189,97	17.849,61	

Encargado 1ª		1.189,97	17.849,61	
Encargado 2ª		1.144,28	17.164,39	
Engraxador.	31,98		14.559,90	
Mozo de servizo	31,98		14.559,90	
GRUPO IV				
Xefe de taller		1.234,46	18.516,90	
Encargado		1.085,49	16.282,26	
Encargado almacén		1.021,30	15.319,45	
Xefe de equipo	36,21		16.471,60	
Encargado Xeral		1.064,86	15.972,84	
Oficial 1ª conductor	35,08		15.960,16	
Oficial 2ª	33,61		15.290,54	
Oficial 3ª	32,52		14.799,71	
Mozo de taller	31,66		14.055,17	
Aprendiz 1º, 2ª, 3ª y 4ª		SMI		
GRUPO V				
Cobrador de facturas		958,39	14.375,77	
Telefonista		958,39	14.375,77	
Porteiro		958,39	14.357,77	
Vixiante		958,39	14.357,77	
Recepcionista	32,16		14.636,74	
Limpiador/a.	4,38 €/hora			
Auxiliar en ruta	23,62		10.750,83	