

XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE ECONOMÍA, EMPREGO E INDUSTRIA
SERVIZO DE EMPREGO E ECONOMÍA SOCIAL

Convenios colectivos

*CONVENIO COLECTIVO DO SECTOR DO TRANSPORTE PÚBLICO DE VIAXEIROS POR
CARRETEIRA*

- Convenio o Acordo: TRANSPORTE PUBLICO DE VIAJEROS POR CARRETERA
- Expediente: 36/01/0227/2017
- Data: 01/02/2018
- Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRICIÓN E PUBLICACIÓN
- Código de Convenio número 36002145011991.

Visto o Acordo da Comisión Negociadora polo que se aproba o texto do convenio colectivo do sector de Transporte Público de Viaxeiros por Estrada da provincia de Pontevedra, subscrito en representación da parte económica, por unha representación das asociacións Apotrans-Febabus, Pontecar-Transgacar, Servicar-Fegatravi, e da parte social polos representantes das Centrais sindicais UGT, CCOO e CIG, en data 15 de novembro do 2017.

Primeiro.- Dito Acordo foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 05 de decembro do 2017.

Segundo.- Que no mesmo non se aprecia ningunha infracción da legalidade vixente e as súas cláusulas non conteñen estipulacións en prexuízo de terceiros.

FUNDAMENTOS DE DEREITO

Primeiro.- Que o artigo 90.2 e 3 do Real Decreto Legislativo 2/2015, do 23 de outubro, do Estatuto dos Traballadores, outorga facultades a Autoridade laboral competente en orden ao rexistro, publicación, depósito e notificación dos Acordos Colectivos pactados no ámbito da súa competencia.

Segundo.- Real Decreto 713/2010, de 28 de maio, sobre Rexistro e Depósito dos convenios e acordos colectivos de traballo.

Terceiro.- 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,

Esta xefatura territorial,



A C O R D A:

Primeiro.- Ordenar o seu rexistro e depósito no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia, creado mediante Orde do 29 de outubro do 2010 (DOG nº 222, do 18.11.2010).

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

Terceiro.- Ordenar a notificación desta Resolución á Mesa Negociadora do mesmo.

O xefe Territorial

Ignacio Rial Santomé

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL TRANSPORTE PUBLICO
DE VIAJEROS POR CARRETERA DE LA PROVINCIA DE PONTEVEDRA****ARTÍCULO 1º.—ÁMBITO DE APLICACIÓN**

El presente Convenio afecta a todas las Empresas de Transporte Público por Carretera en las actividades de "Transporte Regular y Discrecional de Viajeros", que radiquen en la provincia de Pontevedra y que aun residiendo fuera de ella tengan establecimiento dentro de la misma en lo que respeta a su personal.

ARTÍCULO 2º.—DURACIÓN Y VIGENCIA

El presente Convenio tendrá una duración de seis años, a contar desde el 1 de enero de 2.012, finalizando sus efectos el 31 de diciembre de 2.017. Entrará en vigor a los diez días de la firma, si bien los efectos económicos de los salarios anexos pactados se retrotraerán al 1 de julio de 2017.

Se entenderá prorrogado de año en año, salvo denuncia de cualquiera de las partes, con tres meses de antelación, al menos, a la fecha de su terminación. Dicha denuncia deberá hacerse por escrito dirigida a la otra parte afectada por el Convenio.

ARTÍCULO 3º.—ÁMBITO PERSONAL

Las presentes normas obligan a la totalidad del personal contratado por la Empresa, tanto si realizan función técnica como manual, exceptuando únicamente aquellas personas a las que alude el Artículo 2º del Estatuto de los Trabajadores

ARTÍCULO 4º.—COMPENSACIÓN DE MEJORAS

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que ya vinieran rigiendo por mejora voluntaria concedida por la Empresa.



Martes, 20 de febreiro de 2018

Núm. 36

ARTÍCULO 5º.—ABSORCIÓN

Las mejoras que por disposición legal o reglamentariamente puedan establecerse en el futuro, serán absorbibles por los aumentos acordados en el presente Convenio, siempre y cuando superen a los beneficios que se concedan en su conjunto.

ARTÍCULO 6º.—SITUACIONES PERSONALES

Se respetarán las situaciones personales que con carácter de cómputo anual excedan de estas normas estrictamente ad personam.

Como las mejoras económicas que se implantan en virtud de este Convenio, tienen el carácter de mínimas en su conjunto, subsistirán los pactos, cláusulas y situaciones de hecho establecidas por costumbre general o de lugar, implantadas por la Empresa que significarán condiciones más beneficiosas para los trabajadores.

ARTÍCULO 7º.—SUELDOS Y SALARIOS

Al personal afectado por este Convenio se le aplicarán, para todos los años de vigencia del presente convenio, las tablas salariales que figuran en el anexo I, las cuales tendrán efectos retroactivos a 1 de julio de 2017.

ARTÍCULO 8º.—GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Las gratificaciones extraordinarias del año se abonarán en la cuantía de treinta días y serán calculadas sobre la Tabla Salarial que corresponda, más antigüedad, en su caso. Se denominarán 25 de Julio, Navidad y Marzo, y serán hechas efectivas antes del 22 de Julio, 22 de diciembre y 15 de marzo, respectivamente.

La gratificación extraordinaria de Marzo, con independencia de su abono, se devengará entre el 1º de enero y 31 de diciembre de cada año.

ARTÍCULO 9º.—VACACIONES

El período anual de vacaciones será de 30 días naturales, que se disfrutarán en uno o dos períodos. En caso de fraccionamiento, será de 31 días naturales; en todo caso se garantiza que en dichos períodos comprenderán 25 días hábiles, ó 26 días hábiles, en caso de fraccionamiento.

En caso de fraccionamiento uno de los períodos no será inferior a ocho días naturales. Uno de ellos se disfrutará preferentemente en los meses de verano. Las fechas de disfrute se acordarán entre empresario y trabajadores.

El trabajador tendrá derecho a que la retribución del período vacacional que le corresponda se abone antes de su inicio.



ARTÍCULO 10º.—TRABAJOS NOCTURNOS

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 10 de la noche y las seis de la mañana tendrán una retribución específica incrementada en un 25% sobre el salario base.

Se excluye del cobro del expresado complemento a los trabajadores que, con la categoría de serenos, guardas y vigilantes, así como con la de lava coches y mecánico de taller (con el límite en los dos últimos casos de uno de cada diez vehículos por empresa), haya sido contratado específicamente para trabajar en el período nocturno.

También se excluye del cobro de este complemento a los demás trabajadores que realicen trabajos nocturnos con los que se hayan pactado condiciones salariales más favorables y/o de reducción de jornada laboral, en la proporción antes indicada.

ARTÍCULO 11º.—CONDUCTORES-PERCEPTORES

El conductor-perceptor cuando desempeña simultáneamente las funciones de conductor y cobrador, percibirá, además de la remuneración correspondiente a su categoría, un complemento salarial por puesto de trabajo igual al 20% de su salario base por cada día en que se realicen ambas funciones.

ARTÍCULO 12º.—DIETAS

El personal que salga de su residencia por causas del servicio tendrá derecho al percibo de una indemnización por los gastos que se le originen, que recibirá el nombre de dietas.

En el caso de que no se traslade en vehículo de la Empresa, tendrá derecho a que se le abone el importe del billete en segunda clase, con derecho a litera, si el viaje fuere nocturno.

El importe de las dietas y su desglose se refleja en el Anexo I del presente Convenio.

La Empresa tendrá la facultad de asumir el pago de alojamiento y comida del trabajador en sustitución de dietas.

En los casos de destacamento, las dietas establecidas en el presente artículo sufrirán una reducción del 33%, sin perjuicio de la facultad del precedente párrafo que reconoce a la Empresa.

Devengarán dietas enteras los que salgan de su residencia antes de las 12 horas y regresen después de las cero horas.

Se percibirá la parte de dieta correspondiente a la comida de mediodía, siempre que el trabajador salga de su residencia antes de las 12 horas y regrese después de las 14 horas.

Se cobrarán dietas para la cena, cuando la salida se efectúe antes de las 20 horas y la llegada después de las 22 horas.

La pernoctación corresponde a los que lleguen a la residencia después de las cero horas.



Martes, 20 de febreiro de 2018

Núm. 36

En viajes superiores a tres días de duración, el trabajador tendrá derecho a una dieta adicional diaria en la cuantía reflejada en el Anexo I y que devengará a partir del cuarto día.

El personal de movimiento que inicie su jornada laboral antes de las 6 de la mañana, y que no haya devengado dieta de pernoctación, tendrá derecho a una dieta de desayuno el importe reflejado en el Anexo I.

Para los períodos de vigencia del Convenio las cantidades anteriores se incrementarán en el mismo porcentaje que los salarios.

ARTÍCULO 13º.—PLUS DE DISTANCIA

Con el fin de compensar los gastos que se producen a los trabajadores para incorporarse a sus puestos de trabajo habituales, dadas las características de esta actividad, las empresas abonarán la cantidad reflejada en el Anexo I, por día efectivo de trabajo.

La cantidad anteriormente mencionada, se incrementará en el mismo porcentaje que los salarios.

ARTÍCULO 14º.—JORNADA DE TRABAJO

La jornada semanal ordinaria de trabajo será de 40 horas efectivas para todo el personal, de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores. La jornada anual ordinaria será de 1.816 horas de trabajo efectivo. Cuando su distribución a nivel de empresa suponga la superación de las 40 horas semanales, el control y cómputo de la jornada se verificará trimestralmente en términos de media. Cuando por razones objetivas sea necesario, las partes negociarán otros sistemas de cómputo y control, respetándose en todo caso el tiempo máximo de jornada ordinaria anual mencionada anteriormente.

A efectos de jornada, será de aplicación lo dispuesto en el Real Decreto 1561/95 y demás disposiciones específicas para el Sector de Transportes.

Sin perjuicio de la aplicación de las normas en esta materia para el transporte por carretera, los conductores de vehículos de transporte regular de uso general y especial tendrán derecho, como norma general, a un descanso entre jornadas de 12 horas.

Excepcionalmente, dicho descanso podrá ser de 10 horas durante un máximo de tres días a la semana, compensándose las diferencias de menor número de horas de descanso en la semana siguiente, añadiéndolas al descanso semanal correspondiente.

Por otra parte, el trabajador tendrá derecho como mínimo a una hora para realizar la comida de mediodía, en el período comprendido entre las 12,30 horas y las 16,30 horas.

En caso de que por necesidad del servicio no fuera posible realizar la comida en ese período, el trabajador tendrá derecho a una dieta adicional en la cuantía establecida en el Anexo I.

La cantidad anteriormente mencionada, se incrementará en el mismo porcentaje que los salarios.

ARTÍCULO 15º.—TRABAJOS EN DOMINGOS Y FESTIVOS

Los conductores que realicen servicios discrecionales cobrarán un plus en la cuantía establecida en el Anexo I, con independencia del descanso compensatorio.

La cantidad anteriormente mencionada, se incrementará en el mismo porcentaje que los salarios.

En el caso de conductores que presten servicios regulares en domingos y festivos percibirán el citado plus con las siguientes excepciones:

En el caso de que dentro de los siete días posteriores a la realización del servicio en domingo o festivo, el conductor afectado descanse dos días no percibirá el plus, debiendo quedar bien claro que, en los dos días referidos, va incluido el descanso compensatorio correspondiente.

En el caso de realizar el servicio citado sin librar dos días dentro de los siete días siguientes y su jornada de trabajo efectivo sea inferior a cuatro horas, percibirá el 50% de dicho plus. A estos efectos, la jornada de cuatro horas efectivas se computará dentro de un período ininterrumpido máximo de seis horas.

ARTÍCULO 16º.—HORAS EXTRAORDINARIAS ESTRUCTURALES

A los efectos de lo dispuesto en las normas de cotización vigentes que sean de aplicación sobre cotización adicional de horas extraordinarias estructurales, se considerarán como tales las que se realicen con ocasión de accidentes o para solucionar necesidades urgentes y apremiantes que vengan exigidas de inmediato por el servicio, las que obedecen a períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la propia naturaleza de la actividad de transportes.

ARTÍCULO 17º.—LIBRETAS DE CONTROL

Todo el personal, trabaje o no horas extraordinarias, será provisto de una libreta individual o de ficha de control, en la cual se irán anotando aquéllas, así como las sucesivas liquidaciones que se hagan.

ARTÍCULO 18º.—LICENCIAS Y PERMISOS

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguientes:

- Quince días naturales en caso de matrimonio
- Tres días en los casos de nacimiento de hijo, enfermedad grave o muerte de hijos o cónyuge. El trabajador tendrá derecho a un día más de licencia, si con tal motivo tuviera la necesidad de desplazarse a una distancia mínima de 80 kilómetros, ida y vuelta, contados desde el casco urbano del Concello donde el trabajador tenga su domicilio.
- En caso de fallecimiento de cónyuge e hijos, el trabajador tendrá derecho a un día más.

- Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto a una distancia mínima de 80 kilómetros, ida y vuelta, contados desde el casco urbano del Concello donde el trabajador tenga su domicilio, el plazo será de cuatro días.
- Un día por traslado de domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta dispone en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo, debido en más del veinte por ciento de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado uno del Artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores
- En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa.
- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- Asuntos propios: El trabajador tendrá derecho a disfrutar de una licencia de dos días al año por asuntos propios, que podrá acumular a los descansos legalmente establecidos en el artículo 37.3 a), b) y c) del Estatuto de los Trabajadores. Esta licencia deberá ser solicitada, por escrito, con una antelación mínima de siete días.

ARTÍCULO 19º.—CESES

En los casos de extinción del contrato de trabajo de duración determinada y salvo despido, el empresario estará obligado a notificar la denuncia al trabajador con la antelación a su finalización que seguidamente se determina: 15 días si la duración del mismo es superior a un año, y ocho días en caso de ser inferior y superior a un mes.

En el caso de contratos de interinidad, sea cual fuese la causa que motiva la misma; y en los temporales con duración hasta un mes, no se exigirá notificación de denuncia con carácter previo.

En caso de no realizar la denuncia con la antelación indicada, la empresa abonará al trabajador el importe de un día de salario por cada día que falte para completar los plazos señalados en el párrafo primero.

Por otra parte, todo empleado tendrá derecho a rescindir su contrato de trabajo, sin estar obligado a alegar las causas de su determinación.

Para ello, el personal comunicará a la Dirección de la Empresa la fecha de su cese con una antelación, mínima de 15 días, excepto para el personal no cualificado para el cual el preaviso será de ocho días.



Martes, 20 de febreiro de 2018

Núm. 36

Cuando un trabajador pretenda la rescisión del contrato, deberá seguir prestando sus servicios en tanto no transcurran los plazos señalados en el presente artículo.

El abandono del puesto de trabajo, sin que hayan transcurrido los plazos señalados, será penalizado con una sanción económica equivalente al salario base de los días que falten desde el abandono del servicio hasta la fecha en que, cumplido el trámite de preaviso, le hubiera correspondido el cese.

ARTÍCULO 20º.—EXCEDENCIAS

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

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

El trabajador excedente conserva sólo su derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa.

ARTÍCULO 21º.—UNIFORMES

Se cumplirá por la empresa y el trabajador, cuanto se refiere a la uniformidad, con arreglo a lo que se determine en la vigente Ordenanza Laboral para las Empresas de Transportes por Carretera.

ARTÍCULO 22º.—PRENDAS DE TRABAJO

Las empresas que dispongan de taller facilitarán a su personal calzado adecuado, teniendo en cuenta para ello el trabajo específico que dicho personal efectúe en el taller.

ARTÍCULO 23º.—SEGURO DE ACCIDENTE LABORAL

La empresa contratará, totalmente a su cargo, un Seguro Colectivo a favor de sus trabajadores, de 33.000,00 euros por cada uno, de forma que en caso de muerte, invalidez permanente total, absoluta y gran invalidez, todas ellas derivadas de accidente laboral al servicio de la empresa, en su caso, la cantidad citada será cobrada por el cónyuge supérstite y en su defecto por los herederos legales.

Este Seguro no constituye una sustitución de las obligaciones de la empresa en materia de Seguridad Social, sino un complemento de la misma.



ARTÍCULO 24º.—ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD

Durante las situaciones de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, las empresas completarán hasta el importe íntegro el salario del Convenio y por un máximo de tres meses, a contar desde la fecha de la baja, la prestación económica abonada por la Seguridad Social.

Si ocurrido el accidente de trabajo se hospitalizara al trabajador, las empresas deberán completar, durante la hospitalización y por máximo de seis meses, incluido el período de tres meses citado en el párrafo anterior, la prestación económica de la Seguridad Social hasta el importe íntegro del Salario del Convenio.

Por otra parte, en las situaciones de incapacidad temporal derivadas de enfermedad común que motive hospitalización, las empresas completarán durante la hospitalización y hasta un máximo de seis meses, la prestación económica de la Seguridad Social hasta el importe íntegro del Salario del Convenio.

ARTÍCULO 25º.—RETIRADA DEL CARNET DE CONDUCIR

En caso de que por Resolución Administrativa se produzca la retirada del carnet de conducir a un conductor por un período no superior a seis meses, durante la vigencia del Convenio y conduciendo un vehículo de la Empresa para la que preste sus servicios, ésta se compromete a facilitar al productor afectado el puesto de trabajo más idóneo, de acuerdo con su categoría profesional.

Si la retirada del carnet de conducir es por Resolución Judicial firme, el período no será superior a 90 días.

ARTÍCULO 26º.—PAGO DE MULTAS

Las multas por infracción de tráfico imputables a culpa o imprudencia del trabajador serán abonadas por éste. En caso de que la infracción no se deba a culpa o imprudencia del trabajador, las multas serán abonadas por la Empresa.

ARTÍCULO 27º.—OBTENCIÓN DE CARNET ESCOLAR

Cuando un conductor no contratado para realizar transporte escolar sea requerido por la Empresa para obtener por primera vez la autorización administrativa pertinente para conducir vehículos dedicados a este tipo de transporte, la Empresa estará obligada a abonar las tasas y demás gastos necesarios para su obtención ante los Organismos competentes de la Administración.

ARTÍCULO 28º.—QUEBRANTO DE MONEDA

En concepto de quebranto de moneda, los conductores que realicen al propio tiempo labores de cobrador, al menos dos horas en el día, percibirán la cantidad indicada en el Anexo I por cada día en que lleven a cabo dichas labores.

Martes, 20 de febreiro de 2018

Núm. 36

Para calcular el mínimo de dos horas antes indicado, realizando servicios como cobrador, las mismas se computarán teniendo en cuenta los horarios y tiempos correspondientes a las expediciones autorizadas por la Jefatura Provincial de Transportes.

Por otra parte, el personal de facturación y de taquilla que realice labores de cobros en metálico percibirá la cantidad indicada en el Anexo I por cada día efectivo que lleve a cabo dicha labor.

La cantidad anteriormente mencionada, se incrementará en el mismo porcentaje que los salarios.

ARTÍCULO 29º.—PERIODO DE PRUEBA

Podrá concertarse por escrito un período de prueba que no podrá exceder de cuatro meses para los mandos y encargados, y de dos meses para los demás trabajadores, con los efectos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 30º.—LICENCIA SIN SUELDO

Los trabajadores tendrán derecho a una licencia de un día sin sueldo, por necesidad debidamente justificada de acompañar a hijos menores de edad a consulta médica, al no existir cónyuge del trabajador o, en caso de separación o divorcio, el trabajador tuviera la custodia del hijo menor, o coincida con los días de visita.

ARTÍCULO 31º.—DESPLAZAMIENTOS TEMPORALES

Cuando por razones del servicio la Empresa desplazara temporalmente a sus trabajadores, por tiempo superior a tres meses, que exija el residir en población distinta de su domicilio habitual, los trabajadores tendrán derecho a acumular los medios días del descanso semanal no disfrutados, hasta un total de seis días y medio, siendo a cargo del empresario los gastos de desplazamiento del trabajador hasta su domicilio para efectuar dicho descanso.

En el caso de que el trabajador regrese a su domicilio antes de llegar a acumular los seis días y medio de descanso, según lo dispuesto en el párrafo anterior, tendrá derecho a disfrutar el tiempo acumulado de descansos a partir del primer día de regreso.

ARTÍCULO 32º.—JUBILADOS Y PENSIONISTAS

Los jubilados, pensionistas de larga enfermedad, viudas y huérfanos menores de 18 años de los trabajadores fallecidos en activo, de las empresas de líneas regulares, tendrán derecho a viajar en las líneas de sus respectivas empresas, como si el trabajador estuviese en activo.

ARTÍCULO 33º.—VIAJES EN VEHÍCULOS DE LA EMPRESA

Se estará a lo dispuesto en la normativa vigente en cada momento (Ordenanza Laboral o Norma que la sustituya).



Martes, 20 de febreiro de 2018

Núm. 36

ARTÍCULO 34º.—APRENDICES

Los trabajadores contratados en formación tendrán derecho a una retribución equivalente al 90% del salario base de un oficial de 3ª, el primer año de duración del contrato, y del 95%, durante el segundo año de vigencia del mismo.

ARTÍCULO 35º.—INDIVISIBILIDAD

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, considerado en su totalidad.

ARTÍCULO 36º.—CATEGORÍA DE AUXILIAR DE RUTA

En las tablas salariales anexas aparece como nueva categoría profesional la de auxiliar de ruta.

Se entenderá como tal aquel trabajador encargado de prestar asistencia a los viajeros en aquellos servicios que así lo requieran, por imposición legal o por decisión de la empresa, tanto por razones de seguridad como de atención al cliente.

ARTÍCULO 37º.—PLUS DE CIRCULACIÓN

Con el nombre de Plus de Circulación, se crea un complemento de puesto de trabajo para las azafatas que desempeñen las funciones a las que se refiere el artículo anterior, por el importe establecido en el Anexo I por cada día en que efectivamente realicen dicho cometido.

La cantidad anteriormente mencionada, se incrementará en el mismo porcentaje que los salarios.

ARTÍCULO 38º.—COMISIÓN PARITARIA

Se constituye una comisión paritaria como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de lo pactado en el convenio, compuesta por seis miembros (dos por cada sindicato firmante) en representación de los trabajadores y el mismo número de representantes de las empresas, todos ellos vocales escogidos por cada parte.

También formarán parte de la misma, con voz pero sin voto, los asesores correspondientes a ambas partes.

En el caso de imposibilidad de asistencia de alguno de los miembros designados, serán sustituidos por los suplentes.

La comisión se reunirá cuándo sea necesario y a petición de cualquiera de las partes. Desde dicha petición se establece un plazo máximo de un mes y medio para efectuar la reunión. Los componentes de la comisión paritaria serán convocados con una antelación mínima de tres días.

A efectos de la comisión paritaria, las horas sindicales se considerarán con el mismo rango que las utilizadas para la negociación colectiva.



Los acuerdos de la comisión requerirán, para su validez, la unanimidad de todas las entidades firmantes. En el caso de no haber acuerdo, se levantará acta que refleje las diferentes posturas.

Las funciones de la comisión paritaria serán las que siguen:

- a) Interpretación de la aplicación de todas las cláusulas del convenio.
- b) Arbitraje de todas las cuestiones que las partes sometan a su consideración y que se deriven de la aplicación del convenio.
- c) Vigilancia del cumplimiento del pactado en el convenio.
- d) Análisis de la problemática sectorial en materia de seguridad y salud laboral y seguimiento del estado de cumplimiento en estas materias.
- e) Análisis y adaptación de la contratación temporal al sector, valorando la posibilidad de introducir cláusulas que refuercen a contratación indefinida.
- f) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio o vengan establecidas en su texto.
- g) Incorporar al texto del convenio los acuerdos conseguidos. Dichos acuerdos vinculan a ambas partes en los mismos términos que este convenio y se incorporarán a él como anexo.

Las actividades de la Comisión podrán realizarse en régimen de Comisión Plenaria, compuesta por todos los miembros o en régimen de subcomisiones específicas con la composición que la Comisión acuerde.

La todos los efectos, se fija la dirección de la Comisión en FeSMC UGT Vigo, sito en la calle García Barbón, 67-2ª Planta 36201 Vigo (Pontevedra).

En caso de no resolución por parte de la Comisión Paritaria sobre el hecho en cuestión trato, regirá lo estipulado en la disposición adicional primera: cláusula de acogida al AGA.

ARTÍCULO 39º.—LEGISLACIÓN SUBSIDIARIA

En todo lo no expresamente previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente, así como en la Ordenanza Laboral de Transportes por Carretera, aunque ésta sea derogada por el Gobierno y hasta su sustitución por Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 40º.—SUBROGACIÓN DE PERSONAL

1.º Lo previsto en el presente artículo y siguientes será de aplicación a los servicios de transporte regular permanente de uso general, urbanos o interurbanos, y regular de uso especial o temporal de viajeros por carretera con vehículos de tracción mecánica de madres de nueve plazas incluida la de conductor, así como al personal de estaciones de autobuses, prestados en régimen de concesión administrativa o por cualquiera de las fórmulas de gestión indirecta de servicios públicos contempladas en la Ley de Contratos del Sector Público. Y todo eso con independencia de que la Empresa que preste o vaya a prestar este tipo de servicios se dedique la otra actividad de transporte o de la industria o los servicios.

Martes, 20 de febreiro de 2018

Núm. 36

Lo dispuesto en el presente Convenio no prejuzga la aplicación, cuando proceda, de lo regulado en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores en orden a la sucesión de empresas.

2.º Lo dispuesto en este Convenio en orden a la sucesión y subrogación empresarial no será de aplicación en los supuestos en los que la empresa saliente tenga el carácter de Administración pública, estatal, autonómica, local o institucional, ni cuando se trate de empresas, entes u organismos públicos dependientes de cualquiera de las Administraciones anteriormente citadas, salvo que sus relaciones laborales sean reguladas por los convenios colectivos territoriales y/o autonómicos del ámbito funcional del presente acuerdo.

3.º El presente título tiene como finalidad regular a situación de los contratos de trabajo de los empleados de empresas concesionarias/prestatarias salientes adscritos a este tipo de transporte de viajeros que finalicen por transcurso de su plazo de otorgamiento, o por cualquier otra causa, y sean objeto de un nuevo procedimiento de selección de un nuevo prestatario del servicio (empresa entrante). Lo regulado en el presente convenio será de aplicación igualmente en los supuestos en los que el servicio de transporte objeto de licitación fuera reordenado, unificado, modificado o se le diese otra denominación por la Administración titular.

4.º A los efectos del presente artículo se considera «Conductor/a adscrito/a» a todo aquel, que realice su trabajo de forma habitual en las rutas del servicio regular permanente de uso general, urbano o interurbano o de uso especial o temporal afectado. No pierde esta consideración el Conductor/a que puntualmente pueda prestar servicios de transporte diferentes a aquel al que se encuentre adscrito, siempre que en términos de jornada anual, estos últimos servicios no superen el 20% de la jornada máxima común prevista en el convenio colectivo, para el período evaluado, contemplada proporcionalmente en los supuestos de contratos a tiempo parcial, en los últimos cuatro meses efectivamente trabajados inmediatamente anteriores a la fecha de vencimiento de la concesión.

5.º En relación con el resto del personal (Taquilleros, Talleres, Administración, Gestión, Explotación, Logística y demás departamentos o secciones) pertenecientes a otras categorías o grupos profesionales, se considerarán adscritos al servicio, y por eso sujetos a subrogación, a aquellos empleados que desarrollen su actividad, aunque sea en parte, en el servicio concesional afectado.

6.º En cuanto a derechos de información y consultas, las empresas están obligadas a entregar a sus representantes sindicales, documentación acreditativa de los trabajadores/as adscritos en cada momento a cada una de las concesiones que tengan adjudicadas descritos en los apartados 4.º y 5.º anteriores. En ausencia de representación sindical, será a cada trabajador de la empresa al que se le comunique de manera fehaciente dicha adscripción. En ausencia de representación sindical en las empresas, se dará traslado a la Comisión Paritaria de este Convenio de la información facilitada al Ministerio o Administración correspondiente a efectos de dotación de personal adscrito a la concesión, en el momento que sea solicitada por este. En los ámbitos sectoriales inferiores se podrán regular y exigir estos mismos procesos u obligación de información y consulta.

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
<https://sede.depo.es/verificacion-csv>
Código seguro de verificación:VCL5RS1V5C186PV



ARTÍCULO 40.1. VINCULACIÓN

Las disposiciones contempladas en los correspondientes pliegos de cláusulas administrativas, jurídicas, técnicas y económicas que disciplinen los correspondientes procedimientos concursales, por su carácter de normas de contratación administrativas (y aunque recogieran previsiones en orden al régimen de subrogación del personal), no afectarán, ni restringirán la eficacia y carácter vinculante de lo regulado en el presente convenio. Si en dichos pliegos no se recogiera cláusula ni disposición relativa a la subrogación en los contratos de trabajo de los empleados de la empresa saliente, o se estableciera la no aplicación para determinados colectivos, -o no se hiciera referencias a ellos o no se mencionaran-, o establecieran un número de trabajadores inferior a los adscritos por aplicación del presente Convenio, será igual vinculante en toda su integridad lo previsto en el presente Convenio, por su naturaleza vinculante en la orden laboral, y para los trabajadores afectados por la subrogación. Tanto en uno cómo en otro caso, la subrogación tendrá carácter obligatorio para las empresas y los trabajadores afectados en los términos que se contemplen en los repetidos pliegos y en el presente Convenio, excepto resolución judicial por la que se demuestre dolo, mala fe o una práctica irregular en la adscripción de trabajadores a la concesión sujeta a cambio de operador. A los efectos del presente artículo se entenderá cómo "práctica irregular en la adscripción» el hecho de que un trabajador, estando adscrito a un servicio concesional determinado (todo eso en los términos definidos en el artículo 42-4.º), no sea considerado tal o se adscriba a un servicio concesional diferente.

ARTÍCULO 40.2. ANTIGÜEDAD

A) Cuando se produzca la sucesión de un nuevo operador de transporte por finalización, cualquiera que fuera la causa, del servicio de transporte regular permanente de uso general (urbano o interurbano), uso especial o temporal, así como al personal de estaciones de autobuses, se producirá la subrogación por la empresa entrante en los contratos de trabajo de los empleados adscritos al servicio que acrediten, por lo menos, cuatro meses de antigüedad en la concesión afectada de la Empresa saliente, computándose el plazo en la fecha de finalización de la vigencia de la concesión anterior, todo ellos en los términos previstos en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores y de conformidad con lo regulado en los artículos siguientes, y con independencia de que el operador entrante reciba o no los medios materiales e instalaciones utilizados por el operador saliente. El servicio de transporte regular permanente de uso general (urbano o interurbano), de uso especial o temporal, así como al personal de estaciones de autobuses, se considerará como unidad productiva y económica con entidad y autonomía propias a los efectos previstos en el artículo 44.2 del Estatuto de los Trabajadores.

B) No se aplicará el período de cuatro meses de antigüedad -y por ello quedarán afectados por la subrogación- a los trabajadores de la empresa saliente vinculados con contratos de relevo por jubilaciones parciales, ni a los vinculados con contratos de interinidad suscritos para sustituir a trabajadores en baja/ permiso por maternidad/paternidad, incapacidades temporales, ni a aquellos que se hubieran incorporado para sustituir bajas voluntarias, jubilaciones totales, excedencias voluntarias, suspensiones del contrato con reserva del puesto de trabajo, incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez o por fallecimiento de un trabajador.



C) Tampoco operará el límite temporal de los cuatro meses -y por ello quedarán afectados por la subrogación- aquellos trabajadores que se incorporaron al servicio concesional afectado, en el lapsus temporal comprendido entre el vencimiento de la anterior concesión y el inicio efectivo de la siguiente, siempre que concurren de forma acumulada las siguientes circunstancias:

- Que el trabajador pertenezca al mismo grupo profesional, con la misma o menor antigüedad media que los restantes trabajadores objeto de subrogación de su mismo Grupo, y el costo empresa del trabajador, en términos de jornadas equivalentes, sea semejante al de estos últimos.
- Que el trabajador, por lo menos, tenga una antigüedad de dos meses inmediatamente anteriores al inicio efectivo de la prestación del servicio por el nuevo operador. Esta antigüedad mínima tampoco será exigible en los casos establecidos en la letra B) anterior.
- Que se mantenga constante el número total de trabajadores del mismo Grupo existentes en el momento del vencimiento de la concesión, medidos en términos de jornada, del servicio concesional.

D) La naturaleza temporal -en su caso- de estos contratos, determinada por la causa que los originó, no se desvirtuará por el hecho de que opere la subrogación, por lo que se extinguirán en la fecha pactada en los mismos.

ARTÍCULO 40.3. OBLIGACIONES DE LA EMPRESA SALIENTE

Sin perjuicio del derecho a la subrogación de los trabajadores y la obligación de subrogación en los contratos de trabajo contemplada en este Convenio, la Empresa saliente, en los cinco días siguientes a la adjudicación del servicio concesional suministrará a la empresa entrante en papel y en soporte informático, la siguiente documentación e información:

- Una relación de trabajadores objeto de subrogación, con copia de sus contratos de trabajo, las seis últimas nóminas devengadas y copia de las condiciones o pactos existentes con cada uno de ellos -de existir-.
- De igual forma entregará información del salario bruto anual, categoría, puesto de trabajo y grupo profesional de cada uno de ellos, diferenciando por conceptos, tipo de contrato, antigüedad, fecha de obtención o renovación del CAP -cuando sea de aplicación-.
- Copia de la comunicación entregada a la representación de los trabajadores de la Empresa saliente, con el acuse de recibo, sobre la adjudicación del servicio, expresando con el debido detalle la identidad del nuevo adjudicatario, identidad de los trabajadores objeto de subrogación y pactos escritos o no escritos, individuales o colectivos, existentes y comunicados a la Empresa entrante.
- La Empresa entrante no será responsable ni asumirá las condiciones laborales no reflejadas en acuerdos o pactos colectivos o individuales que no le hubieran sido comunicados por la Empresa saliente en los términos establecidos en el



apartado anterior, o no se encuentren incluidos en el Expediente administrativo de Contratación. Quedarán en todo caso a salvo los derechos y las acciones extrajudiciales o judiciales que pudieran asistir, tanto de los trabajadores como de la Empresa entrante, por causa de la defectuosa o inexacta información y documentación aportada por la empresa saliente.

Las previsiones contenidas en el presente artículo 42 se aplican y son de obligatoria observancia, exclusivamente, para las empresas saliente y entrante, y en ningún modo perjudicarán los derechos y acciones que a cada trabajador, individualmente, le asistan para reivindicar sus condiciones laborales, ya sean económicas o de otra índole.

La empresa saliente, en este trámite de información y entrega de documentación, se ajustará a la suministrada en el expediente de licitación a la Administración contratante. Si en los pliegos o en el procedimiento de licitación, no se recogiera cláusula ni disposición relativa a la subrogación en los contratos de trabajo de los empleados de la empresa saliente, o se estableciera la no aplicación para determinados colectivos, -o no se hiciera referencia a esto o no se mencionaran-, o establecieran un número de trabajadores inferior a los adscritos por aplicación del presente Convenio, será igual vinculante en toda su integridad lo previsto en el presente Convenio Colectivo y para los trabajadores afectados por la subrogación, entendiéndose por tales en cuyo caso, a los trabajadores definidos en los apartados 4.º y 5.º del artículo 42.

ARTÍCULO 40.4. OBLIGACIONES DE LA EMPRESA ENTRANTE

La empresa entrante cursará el alta en la Seguridad Social de los trabajadores objeto de subrogación con efectos, desde el mismo día en el que inicie de forma efectiva la prestación del servicio concesional del que resulte adjudicataria. De ser necesaria la realización de procesos de formación o reciclaje para la adaptación de los trabajadores subrogados a los nuevos sistemas de organización del servicio o del uso de los vehículos, le corresponderá a la Empresa entrante.

ARTÍCULO 40.5. EFECTOS DE LA SUBROGACIÓN

La subrogación contractual surtirá efectos en el ámbito laboral (obligaciones económicas y de seguridad social), para la Empresa saliente, en el día en el que cese de prestar efectivamente el servicio, y para la Empresa entrante, el día de inicio de la prestación efectiva del servicio (o en la fecha del Acta de inauguración del servicio levantada por la Administración concedente, de existir). Todas las obligaciones de naturaleza económica -sean salariales o extrasalariales- y de Seguridad Social, relativas a los trabajadores afectados por la subrogación, serán por cuenta de la Empresa saliente o de la Empresa entrante, hasta y a partir de las fechas indicadas en el presente artículo. Si por los Tribunales, de cualquier orden, se estableciera en sentencia firme otro momento temporal para imputar las correspondientes obligaciones a una u otra empresa, se estará a lo indicado en la misma, sin perjuicio del derecho de repetición que había podido asistir a cualquiera de ellas en base a los momentos temporales aquí pactados.



ARTÍCULO 41.- PRINCIPIO DE IGUALDAD

Ambas partes se comprometen a respetar y velar por la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, se adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que negociarán, y en su caso acordarán, en la forma que se determine en la legislación laboral.

ARTÍCULO 41.1 REDACCIÓN DE CONVENIO CON LENGUAJE NO SEXISTA

A cuyo objeto, las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a emplear un lenguaje no sexista, intentando emplear sustantivos genéricos (personal, representación sindical, persona, dirección, etc) cuando sea posible, y cuando no lo sea, hacer mención al género de las personas sin discriminaciones ni representaciones positivas ni negativas.

ARTÍCULO 41.2 PERMISO LACTACIÓN

En los supuestos de nacimiento de hijo o hija, adopción, guardia con fines de adopción o acogimiento, para la lactación de él o de la menor hasta que cumpla nueve meses, los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guardia con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada de media hora, o, de acuerdo con el empresario, acumularlo en jornadas completas según la legislación vigente después del gozo del permiso de maternidad.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores y de las trabajadoras, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

ARTÍCULO 41.3 PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD Y LACTACIÓN

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la 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. Sí los resultados de la evaluación revelaran un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactación 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.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultara 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, esta 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 caso de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiera puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, aunque conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Sí 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 lo embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o la otro puesto compatible con su estado.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactación natural, sí 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 lactación natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, sí se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.

ARTÍCULO 41.4 GARANTÍAS SINDICALES

También tendrá derecho a recibir información, por lo menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se adoptaron para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.



ARTÍCULO 41.5 COMISIÓN PARITARIA

La comisión paritaria deberá tener presencia femenina en ambas partes.

ARTÍCULO 41.6 VIOLENCIA DE GÉNERO Y ACOSO**PROTECCIÓN FRENTE AL ACOSO MORAL Y SEXUAL**

Acoso moral: Se entiende por acoso moral en el trabajo aquella situación en la que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica sobre otra u otras personas en el lugar de trabajo, con el fin de destruirlas personal o profesionalmente, creando un clima o ambiente laboral hostil.

Esta violencia ha de ser sistemática o habitual, esto es, estar inmersa en un proceso y no tratarse de un único acto aislado, por grave e intenso que este pueda ser.

Pode obedecer a motivos laborales o extralaborales, pero ha de producirse en el lugar de trabajo.

Esta forma de intimidación y fustigación psicológica ejercida a través de comportamientos abusivos, agresivos y/o vejatorios repetidos, se puede dar tanto por parte de superiores o inferiores jerárquicos/as como de compañeros/as del mismo nivel jerárquico.

El acoso moral se manifiesta, generalmente de las siguientes maneras:

- Manipulación de la comunicación; como por ejemplo, no informando a la persona sobre su trabajo, haciéndole el vacío, amenazarla (tanto verbalmente como por escrito) criticarla (tanto en relación a temas laborales como de su vida personal) asignarle puestos de trabajo que le aíslen de su compañeros/as, etc.
- Manipulación de la reputación; como por ejemplo, hacer comentarios injuriosos, ridiculizar a la persona o burlarse de ella, propagar comentarios negativos acerca de su persona o formular repetidamente críticas en su contra, tanto laboral como personalmente. Repetitivo, sin sentido, degradante o sin ninguna utilidad, así como trabajos que están por encima o por debajo de su nivel de calificación.

Estas situaciones representan algunos ejemplos de acoso moral en el trabajo y la finalidad de su exposición es ayudar a identificar las conductas consideradas como tal; no se trata, de una lista cerrada de supuestos, siendo posible por tanto la inclusión de muchas otras situaciones siempre y cuando se ajusten a la definición de acoso moral.

Exclusiones

Quedan excluidos del concepto de acoso moral en el trabajo, aquellos conflictos interpersonales pasajeros y localizados, que se pueden dar en el marco de las relaciones humanas y que afectan a la organización del trabajo y su desarrollo, pero que no tienen la finalidad de destruir personal o profesionalmente a las partes implicadas en el conflicto.



Acoso sexual por razón de sexo

Se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Por consiguiente, hay un tipo de comportamiento que pueda ser considerado como acoso sexual y resulta inaceptable sí:

- Dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma, y con ausencia de reciprocidad.
- La negativa o sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de cualquier persona de la empresa que se utilice de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha acude a la formación profesional o al empleo, sobre a continuación del incluso, los ascensos, el salario o cualquier otra decisión relativa al empleo.

Las personas acosadoras podrán ser cualquiera dentro de la empresa, clientela, empresas proveedoras y terceras personas relacionadas con la víctima a causa del trabajo.

Las empresas reconocen el derecho de su personal a trabajar en un medio exento de riesgos de acoso moral y/o sexual y se comprometen a no permitir ni tolerar ningún comportamiento de esta naturaleza.

Las personas se comprometen a tratar con discreción y prontitud las reclamaciones que se presenten por estos motivos, tanto de forma personal o a través de los comités de empresa o delegados y delegadas de personal.

PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

La Comisión paritaria elaborará, como máximo a los seis meses de la firma de este Convenio, un Protocolo frente al Acoso Sexual y Laboral para su utilización obligatoria en las Empresas que no dispongan de un protocolo propio, y que tendrá carácter de normativa de mínimos en las empresas que implanten un protocolo propio.

PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

La persona trabajadora víctima de violencia de género, que se vea obligada a abandonar o puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios para hacer efectiva su protección a su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a ocupar otro puesto de trabajo, del incluso grupo profesional, que la empresa tenga vacante en cualquiera otro dos sus centros de trabajo.



En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la persona trabajadora las vacantes existentes en ese momento o las que se puedan producir no futuro. El traslado o cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá el deber de reservar o puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la persona trabajadora. Terminado este período, la persona trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo.

La persona trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección a su derecho a la asistencia social integral, a la reducción da jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la persona trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá sobrepasar de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultara que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriera la continuidad de la suspensión. En este caso, el órgano judicial podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del previsto no artículo 52 d) del Estatuto dos Trabaxadores, las ausencias motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, siempre y cuando estén acreditadas por los servicios sociales de atención, o servicios de salud u organismos que los sustituyan.

La trabajadora que sufre violencia de género podrá ejercer los derechos de carácter laboral previstos si acredita tal situación ante la empresa mediante cualquiera de las formas señaladas en el artículo 5 de la Ley 11/2007, de 27 de julio, gallega para la prevención y o tratamento integral de la violencia de género: certificación de la orden de protección o de la medida cautelar, sentencia de cualquier orden jurisdiccional que declare que la mujer sufrió violencia de género, certificación y/o informe de los servicios sociales y/o sanitarios, o de los servicios de acogida de la Administración pública o autonómica o local, informe del ministerio fiscal que indique la existencia de indicios de violencia, informe de la inspección de trabajo y de seguridad social, o cualquier otra que se establezca reglamentariamente.

ARTÍCULO 42º.—CLÁUSULA DE ACOGIDA AL 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 CIG, CC.OO. y UGT, las partes firmantes de este convenio, durante la vigencia del mismo, acuerdan someterse a las disposiciones contenidas en el AGA en los propios términos en las que están formuladas.

Este artículo será de aplicación como procedimiento para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabaxadores.



Martes, 20 de febreiro de 2018

Núm. 36

| ANEXO I - TABLAS SALARIALES 2012-2017 | | |
|--|---|--------------|
| | | Salario Base |
| GRUPO I | Subgrupo A) | |
| Persoal Superior e Técnicos | I.—Xefe de Servizo | 1.436,89 € |
| | II.— Inspector Principal | 1.257,26 € |
| | Subgrupo B) | |
| | I.— Enxeñeiros e Licenciados | 1.319,02 € |
| | II.— Enxeneiros Técnicos e Aux. Titulados | 1.010,32 € |
| | III.—Axudantes Técnicos Sanitarios | 920,56 € |
| GRUPO II | I.— Xefe de Sección | |
| Persoal Administrativo | II.— Xefe de Negociado | |
| | III.—Oficial de Primeira | |
| | IV.— Oficial de Segunda | |
| | V.— Auxiliar Administrativo | |
| GRUPO III | Subgrupo A) Estacións ou Administracións: Sección 1ª Persoal de Estacións: | |
| Persoal de Movemento | Clase 1ª | |
| | I .— Xefe de Estación de Primeira | 1.085,20 € |
| | II .— Xefe de Estación de Segunda | 1.035,23 € |
| | Clase 2ª | |
| | I .— Xefe de Administración de Primeira | 985,37 € |
| | II .— Xefe de Administración de Segunda | 844,21 € |
| | Clase 3ª | |
| | I .— Xefe de Administración en Ruta | 844,21 € |
| | II .— Taquilleiros e Taquilleiras | 844,21 € |
| | III .—Factor | 844,21 € |
| | IV .— Encargado de Consigna | 844,21 € |
| | V .— Repartidor de Mercadorías (salario diario) | 28,01 € |
| | VI .— Mozo (salario diario) | 28,01 € |
| | Subgrupo C) Transporte de Viaxeiros en Autobuses e Trolebuses Interurbanos | |
| | Subgrupo D) Transporte de Viaxeiros en Autobuses Urbanos | |
| | I .— Xefe de Tráfico de Primeira | 1.085,20 € |
| | II .— Xefe de Tráfico de Segunda | 1.035,23 € |
| | III .—Xefe de Tráfico de Terceira | 985,37 € |
| | IV .— Inspector (salario diario) | 31,18 € |
| V .— Conductor (salario diario) | 31,04 € | |
| VI .— Conductor-Perceptor (salario diario) | 31,04 € | |
| VII .—Cobrador (salario diario) | 26,43 € | |
| VIII .—Azafata | 850,66 € | |

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
<https://sede.depo.es/verificacion-csv>
 Código seguro de verificación:VCL5RSIV5C186PV



Martes, 20 de febreiro de 2018

Núm. 36

ANEXO I - TABLAS SALARIALES 2012-2017

| | | Salario Base |
|---|---|-------------------------------|
| GRUPO IV | I.— Xefe de Taller | 1.189,30 € |
| Persoal de Talleres | II.— Encargado ou Contramestre | 1.018,54 € |
| | III.— Encargado Xeral | 995,02 € |
| | IV.— Encargado de Almacén | 956,64 € |
| | V.— Xefe de Equipo (salario diario) | 34,02 € |
| | VI.— Oficial de Primeira (salario diario) | 32,69 € |
| | VII.— Oficial de Segunda (salario diario) | 31,29 € |
| | VIII.— Oficial de Terceira (salario diario) | 30,06 € |
| | IX.— Mozo de Taller (salario diario) | 26,83 € |
| | X.— Traballadores en Formación | Según artigo 36 Convenio |
| | GRUPO V | I.— Cobrador de Facturas |
| Perosal Subalterno | II.— Telefonista | 788,04 € |
| | III.— Porteiro | 788,04 € |
| | IV.— Vixilante | 788,04 € |
| | V.— Limpiadora (salario por hora) | 3,11 € |
| | VI.— Botóns de 16 e 17 anos | SMI según idade |
| | Outros conceptos | Dieta Galicia completa |
| Desglose: | | |
| Comida | | 11,99 € |
| Cea | | 11,99 € |
| Pernocta | | 20,01 € |
| Dieta Territorio Nacional e Portugal | | 52,80 € |
| Desglose: | | |
| Comida | | 14,40 € |
| Cea | | 14,40 € |
| Pernocta | | 24,00 € |
| Dieta resto países europeos | 96,77 € | |
| Desglose: | | |
| Comida | 26,39 € | |
| Cea | 26,39 € | |
| Pernocta | 44,01 € | |
| Dieta adicional Art. 12 (por día) | 3,57 € | |
| Dieta desayuno Art. 12 | 3,16 € | |
| Plus distancia (por día efectivo) | 0,91 € | |
| Dieta adicional Art. 14 | 3,27 € | |
| Quebranto de moeda | 1,11 € | |
| Plus de circulación | 2,02 € | |
| Plus Art. 15 | 33,72 € | |

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
<https://sede.depo.es/verificacion-csv>
Código seguro de verificación:VCL5RSIV5C186PV

