



## ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### XUNTA DE GALICIA

#### Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade

#### Xefatura Territorial da Coruña

#### Servizo de Apoio ao Emprego, Emprendemento e Economía Social

*Resolución de inscrición e publicación do Convenio Colectivo da Compañía de Tranvías de la Coruña SA, 2021-2025, código de convenio 15000352011981.*

O 2 de xuño de 2023 tivo entrada no REGCON a solicitude de inscrición e publicación do Convenio Colectivo da Compañía de Tranvías de la Coruña SA, 2021-2025, código de convenio 15000352011981.

De acordo co disposto no artigo 90 e concordantes do Real Decreto Lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do estatuto dos traballadores (BOE núm 255, do 24 de outubro de 2015) e no artigo 2.1 e concordantes do Real Decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo, (BOE núm.143, do 12 de xuño de 2010), así como na Orde do 29 de outubro de 2010 pola que se crea o rexistro de convenios e acordos colectivos de traballo na Comunidade Autónoma de Galicia (DOG núm 222, do 18 de novembro) modificada pola Orde do 14 de marzo (DOG núm. 60 de 26 de marzo de 2013).

Considerando que a Xefatura Territorial de Promoción do Emprego e Igualdade da Coruña é competente para resolver a inscrición e publicación deste convenio, ao abeiro do Decreto 58/2022, do 15 de maio, polo que se establece a estrutura orgánica da Xunta de Galicia (DOG núm. 94, de 16 de maio de 2022) e no Decreto 123/2022, do 23 de xuño, polo que se establece a estrutura orgánica da Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade (DOG núm. 130, de 08 de xullo de 2022).

De acordo con todo o indicado, RESOLVO:

1. Inscibir o Convenio colectivo da Compañía de Tranvías de la Coruña SA.
2. Ordenar a remisión do texto deste convenio colectivo ao Boletín Oficial da Provincia da Coruña para a súa publicación.

A Coruña, 8 de xuño de 2023

A xefa territorial de Promoción do Emprego e Igualdade

Judit Fontela Baro

**CONVENIO COLECTIVO DE LA CÍA. DE TRANVÍAS DE LA CORUÑA S. A.**

1.- En A Coruña, a 29 de mayo de 2023 comparecen, una vez reconocida mutuamente capacidad suficiente para representar a la dirección de la empresa las siguientes personas:

- José Ignacio Prada Vázquez, Manuel Otero Maya y José Ramón García Platas.

Por la parte social el Comité de la Empresa:

- Sindicato U.G.T.: Miguel Ángel Campos Vázquez, Alberto Couselo Calviño, José Fraga Barbeito, José Antonio Rama Patiño y L. Alberto Quinteiro Felipez.

- Sindicato S.T.L.: José Miguel Naveiro Rendo, Félix Grobas Rodríguez y Abelardo Uría Vázquez.

- Sindicato CC.OO.: Alberto Lorenzo Vázquez.

- Sindicato C.I.G.: José Marcelino Iglesias Requeijo.

- Sindicato CSIF: Miguel Franco Vázquez y Oscar Vieites García.

Ambas partes acuerdan de forma unánime el contenido del texto del presente documento y el cual es firmado por todos los integrantes de la mesa negociadora.

**CAPITULO I****Disposiciones Generales**

**Artículo 1º.- Ámbito de aplicación.-** El presente Convenio Colectivo, rige, regula y actualiza las relaciones laborales entre la Empresa “Compañía de Tranvías de La Coruña, S. A.”, y la totalidad de su personal en activo en la fecha de la firma del Convenio y los que ingresen con posterioridad.

**Artículo 2º.- Ámbito temporal.-** El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos, el 1 de enero de 2021, desde cuya fecha surtirá plenos efectos, y su duración será hasta el 31 de diciembre de 2025, con la única excepción del artículo 21º que tiene su propia vigencia.

**Artículo 3.- Revisión, rescisión o prórroga.** - El preaviso de denuncia del Convenio, habrá de hacerse con una antelación mínima de un mes, respecto a la fecha de su vencimiento, o en su caso, de cualquiera de sus prórrogas, será condición indispensable, para que surta efecto, que la parte denunciante lo comunique a la otra, fehacientemente. Una vez producida la denuncia, mantendrá su vigencia hasta nuevo acuerdo en contenido normativo.

El Convenio quedará prorrogado tácitamente por sucesivos períodos de una anualidad, en el caso de que ninguna de las partes formulará denuncia para su revisión o rescisión.

El porcentaje de aumento salarial para el año 2021 es del 3 %, sobre las tablas del año 2020, llevándose a cabo esta revisión salarial en septiembre de 2022, con efectos del 1 de enero del año 2021, sirviendo como base para los salarios del año 2022. En el año 2022 el porcentaje de aumento salarial será del 3% sobre las tablas del año 2021, llevándose a cabo esta revisión salarial en enero de 2023, con efectos del 1 de enero del año 2022, sirviendo como base para los salarios del año 2023. En el año 2023 el porcentaje de aumento salarial será del IPC real + 1 % sobre las tablas del año 2022, llevándose a cabo esta revisión salarial en febrero del año 2024, con efectos del 1 de enero del año 2023, sirviendo como base para los salarios del año 2024. En el año 2024 el porcentaje de aumento salarial será del IPC real + 1 % sobre las tablas del año 2023, el 1% se aplicará en enero del 2024 y el IPC real se revisará en febrero del año 2025, con efectos del 1 de enero del año 2024, sirviendo como base para los salarios del año 2025. En el año 2025 el porcentaje de aumento salarial será del IPC real + 3 % sobre las tablas del año 2024, el 3% se aplicará en enero del 2025 y el IPC real se revisará en febrero del año 2026, con efectos del 1 de enero del año 2025, sirviendo como base para los salarios del año 2026.

Resumiendo, los incrementos salariales para cada uno de los años del Convenio, resulta:

AÑO	Incremento Salarial	Día de Asuntos Propios	Reducción de jornada	Plus de Domingos y Festivos	Plus de Sábados	Plus de Festivos Especiales	Plus de Compensación (incremento 20% valor actual Plus compensación. )	Total	IPC REAL	TOTAL, CON IPC REAL
2021	3%	0						3,00%	NO APLICA	3,00%
2022	3%	0						3,00%	NO APLICA	3,00%
2023	1%	0	2,21%	0,19%	0,16%	0,08%		3,64%	IPC REAL	3,64% + IPC REAL
2024	1%	0,45%			0,16%		0,09%	1,70%	IPC REAL	1,70 % + IPC REAL
2025	3%	0,45%						3,45%	IPC REAL	3,45% + IPC REAL
<b>TOTAL</b>	<b>11,00%</b>	<b>0,90%</b>	<b>2,21%</b>	<b>0,19%</b>	<b>0,32%</b>	<b>0,08%</b>	<b>0,09%</b>	<b>14,79%</b>		

**Artículo 4º.- Compensación.-** Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por pacto o hubieran sido concedidas por la Empresa, o por imperativo legal reglamentario, jurisprudencia, contrato individual, usos y costumbres locales o por razón de cualquier otra cosa.

Se respetarán las condiciones personales que con carácter global excedan del Convenio, manteniéndose estrictamente “ad persónam”.

**Artículo 5º.- Unidad del Convenio.-** Las estipulaciones contenidas en este Convenio, forman un todo orgánico e indivisible, por lo que, necesariamente a efectos de interpretación y aplicación práctica, deberán ser consideradas globalmente en todas sus cláusulas o artículos debiendo respetarse por la Empresa, a todo el personal, las condiciones más beneficiosas, que, con anterioridad al presente Convenio, se hubieran establecido o viniesen disfrutando.

**Artículo 6º.- Comisión Paritaria.-** La Comisión será un Órgano de interpretación, arbitraje y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio. Sus funciones serán:

1º.- Interpretación auténtica del Convenio.

2º.- Arbitraje de los problemas o cuestiones, que le sean sometidas por ambas partes, de común acuerdo, en asuntos derivados de este Convenio.

3º.- Conciliación facultativa en los problemas colectivos, con independencia de las atribuciones que, por norma legal, puedan corresponder a los Organismos competentes.

4º.- Vigilancia de lo pactado y su cumplimiento.

5º.- Cualquier otra cuestión que las partes especialmente y de mutuo acuerdo pacten.

Previa convocatoria de las partes que conforman la comisión en la cual se indique, fecha y hora, la misma se reunirá en su sede en el plazo máximo de quince días naturales.

Las resoluciones de la Comisión Paritaria se emitirán en un plazo máximo de 25 días, salvo las resoluciones para la inaplicación de condiciones laborales que serán de un plazo máximo 7 días, de conformidad con el artículo 82.3 del “Estatuto de los trabajadores”.

Las resoluciones o acuerdos adoptados por unanimidad por la Comisión Paritaria tendrán carácter vinculante.

En caso de duda o discrepancia, las partes se someterán al procedimiento de conciliación establecido en el Acuerdo Interprofesional Gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo.

La Comisión se compondrá de un presidente, que será el del Convenio y actuará como mediador con voz, pero no con voto, y de ocho vocales, cuatro por cada parte, única y exclusivamente de entre los que firmaron el Convenio. Además, el presidente, levantará acta de los acuerdos y resoluciones que se adopten en la Comisión, que deberán ser firmados por todos los señores que intervengan.

Podrán ser nombrados asesores por cada representación, aunque los mismos tendrán derecho a voz, pero no a voto.

La Comisión, en primera convocatoria, no podrá actuar sin la presencia de todos los vocales, y en segunda, el siguiente día hábil, actuará con los que asistan, teniendo voto únicamente en número paritario de los vocales presentes, sean titulares o suplentes.

La Comisión Paritaria se reunirá a instancias de cualquiera de las partes, poniéndose de acuerdo estas con el presidente, sobre el lugar, día y hora de la reunión.

Ambas partes, convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse, como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio.

## CAPITULO II

### DEL PERSONAL

#### GRUPOS PROFESIONALES.

**Artículo 7º.- Clasificación Profesional.-** Los/as trabajadores/as al servicio de la Empresa se hallarán encuadrados dentro de cuatro Grupos Profesionales. La Empresa tendrá en todo caso la facultad de crear nuevas categorías o grupos profesionales adaptados a los tiempos y nuevas tecnologías que se vayan implantando o imponiendo por su practicidad, eficacia, innovación o evolución.

La inclusión de los/as trabajadores/as en los distintos grupos vendrá determinada de acuerdo con las titulaciones, formación profesional y contenido de la prestación laboral o función que se realice, si bien, en casos muy especiales, la falta de titulación o formación oficial podrá suplirse por la formación en la Empresa, los conocimientos autodidácticos o la probada experiencia adquirida a lo largo del tiempo.

El personal que preste sus servicios en la Empresa Compañía de Tranvías de La Coruña S. A., se clasificará según la función que realice en la Empresa, en algunos de los siguientes grupos profesionales:

Grupo I. Personal Superior y Técnico.

Grupo II. Personal Administrativo.

Grupo III. Personal de Talleres.

Grupo IV. Personal de Movimiento.

Grupo I. Personal Superior y Técnico:

Con dos subgrupos:

A) Con dos categorías:

I. Jefe/a de servicios.

II. Inspector/a principal.

B) Con dos categorías:

I. Licenciados/as e Ingenieros/as.

II. Ingenieros/as Técnicos/as y Diplomados/as Universitarios/as.

Grupo II. Personal Administrativo:

I. Jefe/a de Sección.

II. Jefe/a de Negociado.

III. Oficial de primera.

IV. Oficial de segunda.

V. Auxiliar.

Grupo III. Personal de Talleres:

I. Jefe/a de taller.

II. Contramaestre.

III. Encargado/a de almacén.

IV. Jefe/a de equipo.

V. Oficial de primera.

VI. Oficial de segunda.

VII. Oficial de tercera.

VIII. Mozo/a de taller.

Grupo IV. Personal de Movimiento:

I. Jefe/a de Tráfico

II. Inspector/a.

III. Conductor/a.

IV. Conductor/a-perceptor/a.

V. Cobrador/a.

Definiciones según la función.

Grupo I. Personal Superior Técnico:

Se entiende por Personal Superior el que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección, ejerce funciones de mando y organización.

Subgrupo A:

I. Jefe/a de Servicio: La persona que, con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección de la Empresa, ejerce funciones de alto mando y organización, coordinando todos o alguno de los servicios de una misma Empresa

II. Inspector/a Principal: Ejerce la jefatura y coordinación de los servicios de Inspección, dependiendo de la Dirección o Jefatura de Servicios.

**Subgrupo B:**

I. Ingenieros/as y Licenciados/as: Dependiendo de la Dirección o de los/las Jefes/as de Servicio, desempeñan funciones o trabajos propios de su especialidad. Deberán estar en posesión de la Titulación correspondiente.

II. Personal técnico: La persona que, provista del correspondiente título, y/o los conocimientos profesionales necesarios, ejerce funciones o trabajos que exijan especial competencia técnica.

**Grupo II. Personal Administrativo:**

Se considera personal Administrativo el que en las distintas dependencias de la Empresa desempeña funciones de Administración; cobros y pagos, custodia del dinero y los documentos de la Empresa, y en general todas las necesarias para la administración, contabilización, control y registro, de las operaciones necesarias en la Empresa, de forma manual o utilizando máquinas manuales, eléctricas, electromagnéticas, informáticas o de cualquier otra clase que sean aptas para su utilización en las distintas tareas.

I. Jefe/a de Sección: La persona que, con iniciativa y responsabilidad, dentro de las normas dictadas por la Dirección de la Empresa y la Jefatura de Servicios, desempeña, coordina y dirige las funciones propias de su Sección, dentro de uno de los grupos de actividad en que los servicios administrativos de la Empresa se estructuran.

II. Jefe/a de Negociado: Es el que, bajo la dependencia de un jefe/a de Servicio o Sección, y al frente de una parte del personal Administrativo, dirige la labor de su negociado sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, respondiendo de la correcta ejecución de los trabajos del personal que tiene subordinado.

III. Oficial de primera: La persona que, a las órdenes de un jefe/a de negociado, jefe/a de Administración u otro de superior categoría, bajo su propia responsabilidad, realiza con la máxima perfección burocrática, trabajos que requieren iniciativa, tales como despacho de correspondencia, contabilidad, confección de nóminas, partes de siniestros, liquidación de seguros y todos los trabajos propios de la oficina.

IV. Oficial de segunda: Pertenecen a esta categoría quienes, subordinados/as al jefe/a de la oficina, y con adecuados conocimientos teóricos y prácticos, realizan normalmente, con la debida perfección y correspondiente responsabilidad, trabajos que no requieren propia iniciativa, clasificación de correspondencia, liquidación, cálculos, estadísticas y cualesquiera otras funciones de análoga importancia.

V. Auxiliar: Corresponde a esta categoría el/la empleado/a que, con conocimientos elementales de carácter burocrático, ayuda a sus superiores en la ejecución de trabajos sencillos de correspondencia de trámite, sujetándose a fórmulas o impresos, tramitación de expedientes, de acuerdo con formularios, manejo de ficheros con las anotaciones correspondientes, confecciones de vales, notas de pedido y otras funciones semejantes.

**Grupo III. Personal de Talleres:**

I. Jefe/a de Taller: Esta categoría incluye a la persona que, con la capacidad técnica precisa, tiene a su cargo la dirección de un taller, ordenando y vigilando los trabajos que realicen en su dependencia o los que realiza su personal en las líneas en caso de avería o accidente.

Teniendo mando directo sobre los demás técnicos inferiores, si los hubiere, dirige los trabajos del taller, con la responsabilidad consiguiente sobre la forma de ordenarlos, indicando al obrero la forma de ejecutar aquellos trabajos, el tiempo a invertir y las herramientas a emplear; debe, por tanto, poseer conocimientos suficientes para realizar las órdenes que le encomienden sus superiores, inherentes a su función, y para el trazado de la interpretación de croquis o planos, y es asimismo, responsable de la disciplina del taller de su mando. Es función propia de esta categoría facilitar los datos de coste de mano de obra, avances de presupuestos y especificación de materiales, según planos e instrucciones.

II. Contraмаestre: Comprende esta categoría a aquel que, con conocimientos teóricos-prácticos, ejerce el mando directo sobre un grupo o sección de operarios en los talleres, realizando funciones de subjefe/a.

III. Encargado/a de Almacén: La persona que, dependiente o no del jefe/a de Taller, responsable del almacén o unidad operativa a su cargo y del personal a ellos adscrito de forma permanente u ocasional, debiendo despachar los pedidos en los mismos, recibir las mercancías y distribuir las ordenadamente para su almacenaje, distribución o reparto, y realizar cualquier otra actividad logística. Ha de registrar la entrada y salida de las mencionadas mercancías, redactando y remitiendo a las oficinas las relaciones correspondientes, con indicaciones de destino, procedencia, entradas y salidas que hubiere.

IV. Jefe/a de Equipo: La persona que, a las órdenes directas de un Contraмаestre, toma parte personal en el trabajo, al propio tiempo que dirige y vigila un determinado grupo de operarios de oficio y peones especializados que se dediquen a trabajos de la misma naturaleza o convergentes a una tarea común.

V. Oficial de primera: Se incluye en esta categoría a quienes, con total dominio de su oficio y con capacidad para interpretar planos de detalles, realizan trabajos que requieren mayor esmero no sólo con rendimiento correcto, sino con la máxima economía de material.

VI. Oficial de segunda: Se clasifican en esta categoría quienes, con conocimientos teórico-prácticos del oficio, adquiridos en un aprendizaje debidamente acreditado o con larga práctica del mismo, realizan trabajos corrientes con rendimientos correctos pudiendo entender los planos y croquis más elementales.

VII. Oficial de tercera: Se incluye en esta categoría quienes, con conocimiento de Aprendiz o Peón especializado con conocimientos generales del oficio, y previa prueba, pueden realizar los trabajos más elementales con rendimientos correctos.

VIII. Mozo/a de Taller: Tienen esta denominación el personal mayor de dieciocho años que han adquirido su especialización mediante la práctica de una o varias actividades que no integran propiamente un oficio, prestan ayuda a los oficiales a cuyas órdenes son destinados. Se asimilan a esta categoría el puesto de lavacoche, el puesto de engrasador, y personal que realiza la limpieza interior y exterior de los vehículos.

#### Grupo IV. Personal de Movimiento.

I. Jefe/a de Trafico: Con iniciativa y responsabilidad, organiza y coordina el servicio, distribuyendo los vehículos y el personal, dentro de las normas y manuales dictados por la Dirección y Jefatura de Servicios, procurando resolver las incidencias que se produzcan, e informando a sus superiores con la celeridad que las distintas circunstancias requieran.

Eventualmente harán revisiones de control en los vehículos en servicio, comprobando horarios, frecuencias, billetes expedidos y viajeros/as, controles efectuados por los inspectores/as, y en general cuantas funciones sean necesarias para el buen orden y control de la circulación, seguridad y aprovechamiento de los servicios

II. Inspector/a: Bajo la directa coordinación de la Jefatura de Servicios o Inspector/a Principal, tiene por misión verificar y comprobar en las distintas líneas y servicios realizados por su empresa, el exacto desempeño de las funciones atribuidas a los/as Conductores/as y a los/as Cobradores/as. Eventualmente harán revisiones de control en los vehículos en servicio comprobando horarios, frecuencias, billetes expedidos y viajeros/as, dando cuenta a su jefe/a inmediato, de cuantas incidencias observa, tomando las medidas de urgencia que se estimen oportunas en los casos de alteración de tráfico o accidentes, encargándose de mantener la disciplina del personal a su servicio.

III. Conductor/a: Es la persona que, estando en posesión del carné de conducir de la clase correspondiente, y en su caso las autorizaciones determinadas por la Autoridad competente, y teniendo conocimientos suficientes de mecánica de automóviles profesionalmente probados, conduce autobuses, microbuses de transporte urbano de viajeros/as, u otros vehículos auxiliares, con o sin remolque o articulados, de carga o pasajeros. Siendo responsable del vehículo durante el servicio, efectuando los correspondientes partes diarios por escrito del estado del viaje, de las personas transportadas, de las incidencias habidas durante la jornada, y de la cumplimentación de las hojas o libros de carácter Administrativo o de control.

En caso de siniestro cuidará por los medios adecuados cumplir las normas que tengan dictadas con relación al vehículo o personas accidentadas.

En los casos de avería deberá comunicar con la mayor brevedad posible a sus superiores la incidencia ocurrida, atendiendo las indicaciones recibidas respecto a la custodia y seguridad del vehículo.

Procurará de forma responsable cubrir el recorrido en el tiempo previsto y observará la debida corrección para con las personas usuarias.

IV. Conductor/a-perceptor/a: El que reuniendo los mismos requisitos y las mismas obligaciones que el/la Conductor/a, está obligado a desempeñar obligatoriamente las que son propias del cobrador/a.

V. Cobrador/a: Es la persona que presta su servicio en coches de uso público de transporte de viajeros/as, teniendo por misión la de cobrar billetes y revisar los mismos, con o sin máquina expendedora de billetes, o con o sin mecanismo de control automático de viajeros/as, debiendo formular el correspondiente parte de liquidación o formalizar en forma reglamentaria, las hojas y libros de ruta. Deberá comportarse con la máxima corrección y urbanidad con las personas usuarias.

### CAPITULO III

#### Retribuciones Económicas

**Artículo 8º.- Retribuciones.-** El Salario de todo el personal de acuerdo con la legislación vigente estará compuesto por:

- a) Salario base.
- b) Antigüedad.
- c) Plus de Asistencia en su caso.

- d) Plus de compensación en su caso.
- e) Plus de Inspección en su caso.
- f) Quebranto de Moneda en su caso.
- g) Entrega de Cuenta en su caso.
- h) Plus de Domingos y Festivos en su caso.
- i) Plus de Sábados en su caso.
- j) Plus de Nocturnidad en su caso.
- k) Pagas extraordinarias.

**Artículo 9º.- Antigüedad.-** Todo el personal que, conforme a lo dispuesto en la normativa legal, disfrutan del plus de antigüedad, lo seguirán percibiendo según los porcentajes actualmente en vigor. El importe de la antigüedad se calculará sobre el salario base y se mantendrá sin limitación alguna hasta la edad de 65 años.

El personal ingresado a partir del 1 de enero de 1.980, devengarán la antigüedad conforme a la siguiente tabla:

- 2 años de antigüedad 5%
- 4 años de antigüedad 10%
- 9 años de antigüedad 20%
- 14 años de antigüedad 30%
- 19 años de antigüedad 40%
- 24 años de antigüedad 50%
- 29 años de antigüedad 60%

La fecha inicial del cómputo de la antigüedad será la del ingreso del trabajador en la Empresa y se devengará desde el día siguiente de haber cumplido los años.

**Artículo 10º.- Pagas Extraordinarias.-** Todo el personal de la “Compañía de Tranvías de La Coruña, S. A.” percibirán dos pagas extraordinarias, de devengo semestral, que se denominarán de verano, computándose por el periodo trabajado o parte proporcional, en su caso, desde el 1 de enero al 30 de junio y de navidad desde el 1 de julio al 31 de diciembre. Dichas gratificaciones se percibirán los días 15 de Julio y 15 de diciembre respectivamente o el día inmediatamente anterior cuando aquellos coincidan en Domingo o Festivo. La posibilidad de que alguno de los días bancarios coincidiese en día inhábil se sustituirá por el día laborable inmediatamente anterior, llevando el talón bancario esta fecha. Dicho pago se documentará a través del modelo oficial de nómina existente actualmente, y su cuantía será de 30 días de salario base incrementándose con el plus de antigüedad.

**Artículo 11º.- Paga de Beneficios.-** La participación en beneficios, vendrá determinada por el montante del 10% de los salarios devengados anualmente durante el período que comprende el presente Convenio, de los conceptos correspondientes a salario base y antigüedad en su caso correspondiente a cada trabajador/a. Se abonará antes del 16 de marzo.

**Artículo 12º.- Quebranto de Moneda.-** La gratificación por quebranto de moneda, queda establecida por este y futuros Convenios en el triple del precio de un billete ordinario y, se revisará, manteniendo el expresado criterio, siempre que se produzca variación en las tarifas y con la misma vigencia, percibiéndose por día efectivo de trabajo.

**Artículo 13º.- Entrega de Cuenta.-** La gratificación por entrega de cuenta queda establecida en 6,29 euros diarios para el 2023, aplicándose el porcentaje de subida en los años siguientes según Convenio.

**Artículo 14º.- Plus Conductor/a-perceptor/a.-** El Conductor/a-perceptor/a, cuando desempeñe simultáneamente, las funciones de Conductor/a y Cobrador/a, 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 realice ambas funciones. Igualmente se percibirá en las vacaciones anuales como si fuese un mes normal de trabajo.

**Artículo 15º.- Otros Pluses.-** Además del Plus de Conductor/a-perceptor/a, se recogen y definen en este artículo los pluses siguientes:

**A).- Plus de Asistencia.-** El plus de asistencia que, como su nombre indica, ha de primar la asistencia al trabajo y combatir el absentismo injustificado, se fija en la cantidad de 2,89 euros diarios para el 2023, igualmente se percibirá en vacaciones como si fuese un mes normal de trabajo, aplicándose el porcentaje de subida en los años siguientes según Convenio.

**B).- Plus de Compensación.-** Se establece un plus para el personal de Administración, Conserjería y Talleres cuya cuantía queda establecida en 5,77€ para el año 2023 y (6,92 €) seis euros con noventa y dos céntimos diarios para el año 2024,

percibiéndose por día efectivo de trabajo, aplicándose el porcentaje de subida en los años siguientes según Convenio. Igualmente se percibirá en las vacaciones anuales como si fuese un mes normal de trabajo. En el caso de que un trabajador/a con derecho a dicho plus pasase a desempeñar su trabajo con otra categoría laboral o en otro departamento en el que no corresponda percibir este plus sino otro, se le aplicara el más beneficioso aplicándose el porcentaje de subida en los años siguientes según Convenio.

**C).- Plus de domingos y festivos.-** Se establece, para los/as conductores/as, inspectores/as, personal de talleres y conserjería un Plus de Domingos y Festivos desde el uno de enero de 2023 de 20 euros por cada día de trabajo en Domingo o Festivo, aplicándose el porcentaje de subida en los años siguientes según Convenio.

**D).- Plus de Sábados.-** Se establece, para los/as conductores/as, inspectores/as, persona de talleres y conserjería un Plus de Sábados de 5 euros para el año 2023 y de 10 euros para el año 2024 por cada día de trabajo en sábado, aplicándose el porcentaje de subida en los años siguientes según Convenio.

**E).- Plus de Festivos Especiales.-** Se establece, para los/as conductores/as, inspectores/as, personal de talleres y conserjería, para el año 2023 un plus por trabajar los días 1, 6 de enero y 25 de diciembre de 40 euros para el año 2023. El personal que realice su Jornada en la noche del 24 de diciembre al 25 de diciembre y del 31 de diciembre al 1 de enero percibirá el triple del plus de Domingos y Festivos, (60 euros) para el año 2023, aplicándose el porcentaje de subida en los años siguientes según Convenio.

**F).- Plus de Inspección.-** Habida cuenta que el personal de inspección también trabaja parte de los domingos y festivos, se acuerda, en contrapartida, consolidar un plus de Inspección, también como incentivo para recompensar el interés y eficacia en las funciones inherentes a dicho cargo, anexionándosele, en lo que respecta a esta categoría, el plus de compensación, quedando ambos unificados en uno solo y en la cantidad de **(11,91€)** once euros con veintidós céntimos diarios para el año 2023, aplicándose el porcentaje de subida en los años siguientes según Convenio y se percibirá por día efectivo de trabajo, también se percibirá en vacaciones como si fuese un mes normal de trabajo.

**Artículo 16º.- Trabajos realizados en Domingos y Festivos.-** Los Domingos y Festivos, no recuperables, trabajados, se compensarán con la concesión de un día laborable para el descanso semanal.

**Artículo 17º.- Nocturnidad.-** El complemento de nocturnidad comenzará a devengarse a partir de las 22 horas del día y consistirá en un 25% sobre el salario base o un 20% sobre el salario base y la antigüedad en su caso aplicándose, en cada supuesto, el resultado más beneficioso para la persona trabajadora.

**Artículo 18º.- Horas Extraordinarias.-** Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan la Conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias, ajustándose, estrictamente a los siguientes criterios:

a) Horas extraordinarias habituales: Supresión.

b) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros casos extraordinarios y urgentes: Realización.

c) Horas extraordinarias por contratos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural o técnico de la propia naturaleza de la actividad: Mantenimiento siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley. La Dirección de la Empresa, informará periódicamente al Comité de Empresa, sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas, y en su caso, la distribución por secciones o tajos. Si en una Sección determinada de la Empresa hubiera necesidad de realizar horas extraordinarias, en las condiciones anteriormente descritas su realización vendrá determinada por decisión mayoritaria del conjunto de los/as trabajadores/as que integran dicha sección, y, en caso afirmativo se tendrán que realizar por los mismos.

El valor de la hora extraordinaria para cada una de las categorías será el establecido en el Anexo I.

**Artículo 19º.- Pago de Salarios.-** El pago de Salarios se efectuará mediante cheque bancario al portador dos días antes de final de mes, consignándose en el cheque la fecha correspondiente al primero de ellos. La posibilidad de que alguno de los días bancarios coincidiese en día inhábil se sustituirá por el día laborable inmediatamente anterior. Dicho pago se documentará a través del modelo oficial de nómina existente actualmente.

En el caso de que, por parte de algún/a o algunos/as trabajadores/as, se desee efectuar la domiciliación de nómina en cualquier entidad bancaria, la Empresa se compromete a entregar en alguna o algunas de aquellas con las que trabaja, en el transcurso de los dos últimos días hábiles bancarios de cada mes, la correspondiente relación nominal mensual de trabajadores/as interesados/as, para que se les transfiera el importe de su nómina a la cuenta indicada por ellos/as, debiendo asumir los/as trabajadores/as los retrasos derivados de la tramitación bancaria. Este acuerdo se mantendrá en tanto en cuanto no suponga ningún costo añadido para la Empresa, como ocurre en la actualidad, en caso contrario quedará anulado, volviéndose a pagar mediante cheque bancario, hasta que, de ser el caso, se negocie un nuevo acuerdo.



## CAPITULO IV

### Mejoras Sociales

**Artículo 20º.- Complemento de Incapacidad temporal.-** Todo el personal de la Empresa percibirá con cargo a la misma, en caso de I. T., (Incapacidad Temporal), la diferencia entre lo que le corresponde percibir por el Régimen General de la Seguridad Social y la retribución real correspondiente al Salario base y antigüedad, salvo que la cuantía que le corresponda percibir con cargo a la Seguridad Social suponga una cantidad superior al salario base mas antigüedad, en cuyo caso percibirá dicha cantidad.

Además de lo especificado en el párrafo anterior, en el caso de que un/a trabajador/a permanezca de baja por un período de tiempo superior a 30 días, a partir del día 31 de la baja percibirá 5,17 euros por cada día en que permanezca en esa situación, excepto que, la cuantía que le corresponda percibir por el Régimen General de la Seguridad Social, obtenida del porcentaje aplicable sobre la base de cotización y una vez deducida la cantidad correspondiente al prorrateo de las pagas extra, sea superior, en cuyo caso percibirá dicha cuantía en vez del salario base mas antigüedad más los 5,17 euros.

En el supuesto de que proceda abonar la cuantía que le corresponda percibir por el Régimen General de la Seguridad Social, al llegar el momento del abono de las pagas extra, se hará solo de la parte proporcional que corresponda de las mismas.

**Artículo 21º.- Muerte e Invalidez.-** Teniendo en cuenta que el contenido de este artículo afectará solo al personal con una antigüedad mínima de cinco años, con excepción de la muerte o invalidez por accidente laboral, en cuyos casos no se aplicará el periodo de carencia, se establecerá una póliza de seguros por muerte o invalidez, para cada uno de los/as trabajadores/as de la Compañía de Tranvías y durante su permanencia en activo en la misma, consistente en una indemnización de 20.000 euros en caso de muerte natural y muerte o invalidez por accidente. La póliza surtirá efectos a partir de la fecha en que se firme el presente Convenio, su vigencia será hasta la firma del próximo Convenio. Las primas de este Seguro corren a cargo de la Empresa, la cual, deberá dar copia de la Póliza al Comité de Empresa.

Los beneficiarios, en su caso, serán los siguientes familiares del mismo: 1).- viuda/o. 2).- hijos/as. 3).- ascendientes. 4).- familiares o personas que con él convivan habitualmente. En todo caso el trabajador podrá variar y designar en documento aparte los familiares o personas beneficiarias.

Además, y como complemento de lo anterior, cuando un/a trabajador/a sea declarado en situación de incapacidad laboral permanente en cualquiera de sus grados y ello de lugar a su baja en la empresa, tendrá derecho a una indemnización, por una sola vez, de 55.000 euros. En el supuesto de que la persona afectada sea indemnizada por otra Compañía de Seguros, excepto que la póliza hubiese sido contratada por el/la propio/a trabajador/a, La Compañía de Tranvías de La Coruña, S. A. sólo quedará obligada a abonarle la diferencia, en el caso de que la indemnización fuese inferior a 55.000 €, hasta alcanzar dicha cifra. Esta indemnización surtirá efectos a partir de la fecha en que se firme el presente Convenio, su vigencia será hasta la firma del próximo Convenio y le será abonada por la Compañía de Tranvías.

**Artículo 22º.- Absentismo.-** Atendiendo a la petición de la parte social, planteada con el fin de ayudar a corregir la elevada cifra de absentismo en la empresa que alcanzó el 4,68% en el año 2011, cuando la media del sector está en el 3,2%, según informe elaborado anualmente por la mutua UMIVALE, la parte empresarial aceptó suscribir en el anterior convenio colectivo, un seguro médico de salud en el que la empresa sufragaba el 70% del coste de la prima de seguro médico de salud de los/as trabajadores/as y el 30% restante lo asumía el/la trabajador/a asegurado. No habiéndose logrado los objetivos previstos, dado que la tasa de absentismo en el año 2014 fue de un 4,47%, muy lejos de la media del sector, la parte empresarial, haciendo un esfuerzo notable y mostrando su buena voluntad para contribuir a reducir el absentismo, acepta transar con la social el acuerdo siguiente:

Durante los próximos años 2021, 2022, 2023, 2024 y 2025, la empresa sufragará el 70% del coste de la prima de seguro médico de salud de los/as trabajadores/as y el 30% restante lo asumirá el/la trabajador/a asegurado. El seguro médico será contratado por la Compañía de Tranvías y supervisado por comité de empresa.

Siendo voluntad de las partes la adopción de medidas que propicien la reducción de la tasa de absentismo se acuerda proceder al análisis de dicha tasa al vencimiento del presente convenio, cuyo resultado se tendrá en cuenta en la negociación del siguiente convenio. Ambas partes propiciarán que todo el personal suscriba dicho seguro al objeto de tratar de reducir el alto índice de absentismo actual, a cuyo efecto la empresa accede a descontar a cada una de las personas trabajadoras, previa petición individual, en su respectiva nómina mensual la cantidad que en cada caso le corresponda aportar.

**Artículo 23º.- Fondo de Ayuda Asistencial.-** Se crea un fondo de ayuda asistencial para sufragar gastos necesarios de los/as trabajadores/as, destinado primordialmente a paliar:

1º.- Circunstancias sobrevenidas de cualquier índole, con excepción de las derivadas de sanciones impuestas por la Empresa, que supongan para el trabajador un quebranto económico importante.

2º.- Atenciones de estudios para hijos/as según el orden de preferencia siguiente:

- a) Los hijos/as huérfanos/as de trabajadores/as.
- b) Los pertenecientes a familias numerosas.
- c) Los que realicen estudios superiores careciendo de beca.

Este fondo será administrado por el Comité de Empresa el cual proveerá las respectivas adjudicaciones y se detallarán públicamente a través del tablón de anuncios, para conocimiento de todo el personal. La dotación será de 1.407,00 euros por año de vigencia del Convenio y por una sola vez a cargo de la Empresa, y no se podrá acumular más de tres años consecutivos.

**Artículo 24º.- Pases de Libre Circulación.-** Las esposas o esposos en su caso, hijos/as, viudas/os, jubilados/as, pensionistas de larga enfermedad e invalidez y los hijos/as huérfanos de trabajadores/as que lo soliciten, tendrán derecho a una tarjeta-pase gratuita para viajar en los vehículos de la Empresa. En lo que respecta a los hijos/as y huérfanos/as, gozarán de tal beneficio hasta los 26 años, siempre y cuando acreditasen su necesidad en función de estudios, que estuviesen realizando, si alguno de los beneficiarios trabajase perdería tal beneficio, excepto si estuviese realizando aprendizaje, en cuyo caso se le respetará hasta los 18 años, haciendo extensivos estos beneficios para los hijos/as de los Jubilados/as o Pensionistas de larga enfermedad e Invalidez.

Las parejas de hecho, que aporten la Certificación de su inscripción en el Registro de Parejas de hecho de Galicia, acrediten, posteriormente, una relación de convivencia de un año como mínimo y entreguen una declaración jurada firmada por la pareja, en la que consten sus datos personales, responsabilizándose ambos componentes en caso de falsedad de dichos datos, tendrán el mismo derecho, con respecto a la tarjeta-pase, para viajar en los vehículos de la empresa que el que gozan las esposas/os actualmente, en cuanto a los hijos/as y huérfanos/as de dichas parejas, gozarán del mismo beneficio que los demás siempre y cuando hubiesen sido reconocidos como tales por el/la empleado/a integrante de la pareja en cuestión. En el supuesto de que se deshiciese la pareja, la persona integrante de la misma empleada en la Compañía deberá dar cuenta inmediatamente, por escrito, de tal circunstancia, para que se pueda proceder a anular o requisar la tarjeta-pase y evitar su utilización indebida. La omisión de la expresada notificación, así como la falsedad de datos o circunstancias se considerará como falta muy grave.

Habida cuenta que las tarjetas-pase de libre circulación son confeccionadas por una empresa informática ajena a la Compañía de Tranvías y que para dicha confección es preciso aportar los datos personales de la persona beneficiaria, éste estará obligado a autorizar la entrega de los mismos al objeto de dar cumplimiento a la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal (LOPD).

En el caso de que alguna persona beneficiaria con derecho a la tarjeta-pase, no autorizara la entrega de los datos no podrá confeccionarse su tarjeta, en consecuencia, la empresa quedará libre de responsabilidad en cuanto a las obligaciones contenidas en el presente artículo.

**Artículo 25º.- Libre acceso a los vehículos.-** Todo el personal de la Compañía de Tranvías de La Coruña, con presentación de la tarjeta-pase tendrán libre acceso a los vehículos de la misma.

**Artículo 26º.- Uniformes.-** La Empresa dotará a todo el personal de la uniformidad conforme se especifica a continuación, debiendo vestir con limpieza y propiedad.

Cada dos años se entregará al personal de movimiento un uniforme completo compuesto de una cazadora, dos pantalones, un jersey y cuatro camisas. Pudiendo, en su caso, canjearse la cazadora por un pantalón y un jersey más.

A todo el personal de movimiento de nuevo ingreso, y por una sola vez le serán entregados dos uniformes completos en vez de uno.

Se dotará de botas y tres buzos a todo el personal de talleres. Se mantendrán en las actuales condiciones la entrega de zamarras y guardapolvos.

En el caso de deterioro por el uso normal de alguna de las prendas de trabajo, la Empresa procederá a su sustitución, tan pronto le sea posible, previa entrega, por parte del trabajador a modo de justificación, de la prenda deteriorada.

**Artículo 27º.- Garantías en el puesto de trabajo.-** Todo Conductor/a o Conductor/a-perceptor/a en su caso, que conduciendo un vehículo de la Empresa cometiera una infracción que acarree la retirada del carné de conducir, tendrá derecho a desempeñar, sin pérdida de categoría laboral, el puesto que, eventualmente, pudiese asignarle la Empresa. En el caso de que, con su vehículo propio, cometiera una infracción que acarree la retirada del carné de conducir, por un tiempo máximo de dos años, podrá desempeñar, sin pérdida de categoría laboral el puesto que, eventualmente, pudiese asignarle la Empresa.

En el supuesto de que la retirada del carné fuese por tiempo superior, la Empresa únicamente se compromete, por tiempo indefinido, a reservar el puesto de trabajo.

Para ello será necesario el previo informe del Comité de Empresa, que habrá de pronunciarse, sobre las circunstancias que en cada caso concurran.

**Artículo 28º.- Capacidad disminuida.-** El personal de la Empresa que después de un reconocimiento médico realizado por el Servicio Médico de Empresas, o por un Centro Médico Psicotécnico autorizado, no fuera considerado apto para su puesto de trabajo habitual, y además no exista vacante en otro puesto de trabajo apto para sus nuevas condiciones, siempre que permanezca de baja, percibirán una cantidad que, sumada a la que reciban de otros conductos oficiales, alcance el 100% del salario base y antigüedad correspondiente al puesto que ocupaba, hasta la fecha mínima de jubilación legal, siendo necesaria la conformidad de la persona trabajadora. Se exceptúan de este artículo el personal declarado en situación de incapacidad laboral permanente en cualquiera de sus grados o invalidez, que ya se hallan amparado por el artículo 21º.

**Artículo 29º.- Fiestas Navideñas.-** La representación empresarial y el Comité de Empresa, conjuntamente, se comprometen a solicitar del Excmo. Ayuntamiento, la autorización pertinente para adelantar el día 24 de diciembre la retirada del servicio a las 21.00 horas y el día 31 de diciembre a las 21.30 horas y los días 25 de diciembre y 1 de enero retrasar la salida a las 10.00 horas. Para el personal de Talleres y Administración, los días 24 y 31 de diciembre, la jornada laboral finalizará a las trece horas.

**Artículo 30º.- Indemnizaciones por fallecimiento.-** La Empresa abonará tres mensualidades compuestas por salario base, antigüedad y plus de asistencia, en caso de fallecimiento de cualquier trabajador/a en activo, las cuales se entregarán a los siguientes familiares del mismo: 1).- viuda/o. 2).- hijos/as. 3).- ascendientes. 4).- familiares o personas que con él convivan habitualmente. Aparte de estas tres mensualidades, la Empresa abonará a dichos familiares, el salario, antigüedad y plus, del mes completo en que fallezca sin tener en cuenta el día en que tal hecho ocurra.

**Artículo 31.- Formación continua:** La Empresa garantizará la impartición de la formación continua denominada CAP, haciéndose cargo de las tasas administrativas correspondientes. Mientras no se modifique el número de horas (35 actuales) se seguirán compensando como actualmente tanto en tiempo de descanso como en la retribución de estas, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

**Artículo 32.- Reconocimiento médico:** Se acuerda la compensación económica en la cantidad de 25 euros por el tiempo invertido en la realización del reconocimiento médico, siempre que el mismo se haga fuera de la jornada laboral.

**Artículo 33.- Notas de cambio de servicio:** Los/as trabajadores/as podrán solicitar la permuta de su descanso o cambio de servicio con un compañero/a siempre que lo solicite mediante el escrito habilitado al efecto y con una antelación de 24 horas para que no afecte a la realización del servicio. La empresa tiene que validar el cambio, firmando el escrito al que se hace referencia en el párrafo anterior. Si por alguna circunstancia la persona que acepte el cambio no pudiese cumplir con el servicio y la empresa tuviese que recurrir a otro/a Conductor/a, el solicitante será el responsable de devolver los días a la empresa.

**Artículo 34.- Prejubilaciones:** Todos los/as trabajadores/as de la empresa que cumplan los requisitos exigidos por la ley vigente en cada momento para acceder a la jubilación podrán solicitarla. La empresa atenderá cualquier solicitud y, en relación con la jubilación parcial anticipada, accederá a la misma, comprometiéndose a suscribir un contrato de relevo igual o similar a la categoría del solicitante, siempre que el importe de la base de cotización que como mínimo tenga el/la trabajador/a relevista en atención a la normativa vigente en cada momento, no resulte superior al salario establecido en las tablas salariales del convenio colectivo para el puesto de trabajo que la empresa decida cubrir.

**Artículo 35.- Subrogación del personal:** La empresa Compañía de Tranvías de La Coruña, S. A. y su Representación de Personal se adhieren al contenido en el artículo 35 y siguientes del Convenio Colectivo Provincial de Transporte de Viajeros de A Coruña (BOP de 16 de agosto de 2018 y corrección de errores BOP de 17 de agosto de 2018) en cuanto a la subrogación del personal, tanto en el ámbito de aplicación, como en las obligaciones como empresa entrante como empresa saliente, así como en el procedimiento de actuación en el supuesto de sucesión empresarial y subrogación del personal, y también al Acuerdo Marco Estatal sobre materias del Transporte de viajeros por carretera, mediante vehículos de tracción mecánica de más de nueve plazas, incluido el Conductor/a, de 22 de diciembre de 2014 (BOE de 26 de febrero de 2015).

## CAPITULO V

### Jornada Laboral

**Artículo 36º.- Jornada Laboral.-** La jornada a partir del año 2023 tendrá una duración máxima ordinaria de trabajo, de 40 horas semanales, equivalentes a 1.770 horas efectivas anuales y será continuada, excepto en circunstancias especiales en que el servicio lo requiera. Ambas partes acuerdan en relación con los Conductores/as-Perceptores/as, mantener el mismo sistema de trabajo y descanso vigente, por lo que, cada semana se darán dos días de descanso. Los conductores/as e inspectores/as dispondrán de 16 días festivos no recuperables, siguiéndose para su disfrute el procedimiento actual.

La reducción de jornada de 40 horas al año a partir del año 2023 (anteriormente era de 1810 horas), consistirá en cuarenta horas al año que se darán en cinco días a continuación del miércoles del turno de descanso de Domingo, lunes, martes y miércoles que coincida a los seis meses anteriores o posteriores a las vacaciones anuales, siempre dentro del año natural al que correspondan dichas vacaciones. Si en el sexto mes anterior o posterior según corresponda no se tuviera según cuadrante de descanso el turno de Domingo, lunes, martes y miércoles se añadirían a continuación del descanso de sábado, domingo y lunes. En todo caso los cinco días de reducción de Jornada se equiparán a todos los efectos con los descansos y se incorporan al cuadrante anual de descanso en el sexto mes anterior o posterior a las vacaciones anuales. En caso de que la persona trabajadora estuviese de incapacidad temporal, excedencia, paternidad, etc. los cinco días de descanso no serán trasladados ni se podrán disfrutar en otra fecha.

Desde el 1 de enero de 2024 y siguiendo con el sistema actual, se acuerda que las jornadas ordinarias de los/as conductores/as no excederán de las 8 horas diarias.

Los turnos partidos tendrán una hora de descanso para comer, como mínimo, entre las 13:00 y las 17:00 horas.

La jornada laboral del personal de Conserjería será de 07:00 a 14:55, en jornada de mañana, y de 14:55 a 22:50 en jornada de tarde.

**La jornada laboral del personal de Administración y Talleres**, será de 07:15 a 15:10 horas y de lunes a viernes, si bien, de conformidad con el pacto suscrito con fecha 24/12/2010 entre dichos departamentos y la Dirección de la Empresa, si en cualquier momento, por razón de las necesidades o los cambios que se pudiesen producir en la organización o prestación del servicio público, se necesitase trabajar las mañanas de los sábados, bastaría con la notificación por parte de la Dirección con diez días de antelación para que así se llevase a efecto.

La reducción de Jornada en Conserjería, talleres y administración se aplicará después de un día de descanso, a petición de la persona trabajadora, al sexto mes anterior o posterior de las vacaciones anuales siempre dentro del año natural al que correspondan dichas vacaciones. En caso de que la persona trabajadora estuviese de incapacidad temporal, excedencia, paternidad, etc. los cinco días de descanso no serán trasladados ni se podrán disfrutar en otra fecha.

## CAPITULO VI

### Licencias y Vacaciones

**Artículo 37º.- Licencias, vacaciones y permisos no retribuidos.** – El/la trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Dieciséis días naturales en caso de matrimonio del/a trabajador/a.
- b) Tres días en caso de fallecimiento o enfermedad grave de la esposa/o o de hijos/as, hijos/as políticos/as, padres, hermanos/as, abuelos/as, nietos/as, padrastros, y cuñados/as de ambos cónyuges.  
Cuando por tal motivo la persona trabajadora tenga que realizar un desplazamiento fuera de la provincia, el plazo será de cinco días.
- c) Dos días por traslado del domicilio habitual.
- d) 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 disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- e) Dos días de permiso retribuidos, pudiendo ampliarse a uno más sin retribución, en caso de fallecimiento de tíos de ambos cónyuges.
- f) Un día por casamiento, bautizos o primeras comuniones de hijos/as.
- g) En caso de fallecimiento de familiares no mencionados en el apartado b y e, la Empresa facilitará a la persona trabajadora, el tiempo necesario a tal fin sin que dicho tiempo sea retribuido.

Independientemente de lo anterior, se reconoce a todo el personal al servicio de la Empresa el derecho a gozar de un permiso anual de duración no superior a siete días, para asuntos propios, de los cuales tres serán sin retribución y cuatro retribuidos, no podrán coincidir en el disfrute de dicho permiso más de dos trabajadores cada día. La utilización de este permiso precisará la justificación previa de la causa que lo motiva, y su concesión que será automática, sólo se condiciona a que el mismo sea solicitado con una antelación mínima de cuatro días y máxima de quince, la solicitud se hará en horario de Conserjería, es decir, de 6 a 23 horas de lunes a sábado y de 7 a 23 horas en domingos y festivos, debiendo los/as trabajadores/as conocer su concesión con, al menos dos días de antelación a su disfrute. Cuando existan varios/as trabajadores/as que hubiesen solicitado el disfrute del permiso para la misma fecha, la Empresa garantizará su concesión a dos de ellos, por riguroso orden de fecha de solicitud, para garantizar lo cual, la solicitud habrá de realizarse por escrito a la Empresa, debiendo ésta dar recepción al escrito de solicitud haciendo constar el día y la hora de entrega, quedando

obligada la Empresa a entregar por escrito, siempre que le fuese posible, la denegación de este. A partir del año 2016 el personal que a 31 de diciembre de cada año tengan algún día con derecho a retribución pendiente de disfrutar, se les abonará el importe correspondiente a los días no disfrutados en la nómina de enero del siguiente año. El personal, durante estos días, estará en situación de alta en la Seguridad Social. Será oído el parecer del Comité de Empresa.

A partir del año 2024 se reconoce a todo el personal al servicio de la Empresa el derecho a gozar de un permiso anual de duración no superior a siete días, para asuntos propios, de los cuales dos serán sin retribución y cinco retribuidos.

A partir del año 2025 se reconoce a todo el personal al servicio de la Empresa el derecho a gozar de un permiso anual de duración no superior a seis días, para asuntos propios, los cuales serán retribuidos.

**Artículo 38º.- Vacaciones.-** Las vacaciones serán de treinta días naturales retribuidas a razón de salario base, antigüedad, plus de asistencia, plus de Conductor/a-perceptor/a, plus de inspección y plus de compensación en su caso.

**Artículo 39º.- Excedencias.-** Los/as trabajadores/as con una antigüedad en la Empresa de un año, como mínimo, tienen derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

El reingreso deberá ser solicitado con un mes de antelación a la terminación de la excedencia y se producirá de forma automática, siempre y cuando la legislación vigente en cada momento permita la contratación temporal por períodos equivalentes al de la excedencia.

En caso contrario, se atenderá a lo dispuesto en “el Estatuto de los trabajadores”.

## CAPITULO VII

### Seguridad e Higiene

**Artículo 40º.- Comité de Seguridad y Salud.-** De conformidad con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, el Comité de Seguridad y Salud en el trabajo, tendrá las funciones y atribuciones siguientes:

- a) Promover en la Empresa la observancia de las disposiciones vigentes en materia de Seguridad y Salud.
- b) Estudiar y proponer las medidas oportunas para la prevención de riesgos profesionales protección de la vida, integridad física, salud y bienestar de los/as trabajadores/as.
- c) Ser informados por la Dirección de la Empresa de las medidas concretas que se hayan previsto en materia de Seguridad y Salud, teniendo facultad de proponer adecuaciones, modificaciones o adiciones pertinentes al plan de Seguridad a iniciativa del Comité.
- d) El Comité de Seguridad y Salud podrá instar la paralización de las actividades ante el inminente riesgo de accidente.
- e) El Comité de Seguridad y Salud estará compuesto por la Empresa o quien le represente, personal técnico cualificado en estas materias (designado por la Empresa y el Comité de Empresa, conjuntamente) y tres representantes de las categorías profesionales más representativas.

El Comité de Seguridad se reunirá una vez al mes, en horas de trabajo. Las reuniones extraordinarias se harán por razones de urgencia.

Este Comité de Seguridad y Salud dará cuenta de sus funciones al menos una vez al mes, al Comité de Empresa.

El Comité de Seguridad y Salud tendrá derecho a recabar de la Empresa las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y sus causas, enfermedades profesionales y sus consecuencias y los índices de siniestralidad.

## CAPITULO VIII

### De los Sindicatos y del Comité de Empresa

**Artículo 41º.- Del Comité de Empresa.-**

- a) Derecho a la negociación colectiva.
- b) Derecho a la información trimestral, al menos sobre la evolución contable de la Sociedad.
- c) Derecho a conocer con antelación suficiente, los planes de formación profesional de la Empresa, procesos de absorción y fusión o modificación del estatus jurídico de la Empresa y de las modificaciones de la actividad de la Empresa.
- d) Ser informados previamente a la presentación en la Delegación de Trabajo y Organismos competentes sobre la reestructuración de plantillas, cierre de Empresa o suspensiones temporales de contrato, reducción de jornada, traslado de las instalaciones de la Empresa y en general sobre todo proyecto o acción empresarial, que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los/as trabajadores/as.

Igualmente deberá ser informado previamente sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

e) Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilizan en la Empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

f) Derecho a ejercer una función de vigilancia sobre:

El cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y Seguridad Social.

Las condiciones de Seguridad e Higiene en las que se desarrolla el trabajo en la Empresa.

g) Derecho a participar en la gestión de las obras sociales de la Empresa a beneficio de los/as trabajadores/as o sus familiares.

h) Derecho a que le sea comunicada con carácter previo toda decisión en supuestos de sanciones graves o despidos.

i) Derecho a convocar asambleas de todos/as los/as trabajadores/as sin más trámite que la previa notificación a la Empresa.

j) El Comité tendrá derecho a doce horas anuales retribuidas dentro de la jornada laboral, durante el tiempo que se considere necesario si es fuera de la jornada.

Estas asambleas se convocarán en el local de la Empresa.

Por realizarse el trabajo a turnos y no poder efectuarse una única asamblea, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola.

k) Las horas serán acumulables entre los diferentes integrantes del Comité de Empresa.

El Comité gozará de una reserva de treinta y dos horas mensuales retribuidas con todos sus emolumentos, igual que cualquier otro día efectivo de trabajo, para el ejercicio de las funciones sindicales que les correspondan, en todo caso se respetarán los derechos mínimos establecidos en el "Estatuto de los trabajadores" y demás legislación aplicable.

#### **Artículo 42º.- Constitución y atribuciones de las Secciones Sindicales.-**

En el supuesto de que se constituyan secciones Sindicales de conformidad con lo establecido por la Ley Orgánica 11/1985 de Libertad Sindical y siempre según su tenor, tendrán derecho a las siguientes atribuciones:

a) Difundir publicaciones y avisos de carácter sindical o laboral en los locales de la Empresa, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo.

b) Fijar todo tipo de comunicaciones y anuncios de carácter sindical o laboral en los tablones que a tal efecto deberán establecerse por la Empresa dentro de la misma y en lugares que garanticen un adecuado acceso a ellos por todos los/as trabajadores/as.

c) En materia de reuniones, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

d) Podrán disponer del local destinado al Comité de Empresa siempre y cuando sean autorizados al efecto por este último.

e) Proponer candidatos/as a las elecciones para cubrir los puestos del Comité de Empresa.

f) Elegir un responsable sindical que los represente ante la Empresa y que sea ante ésta el portavoz de la Sección Sindical.

g) Utilizar Asesorías, Sindicatos, Despachos de Economistas y personal de la Abogacía, etc., en los temas colectivos.

h) Obligación por parte de la Empresa de descontar la cuota sindical de la nómina de los/as trabajadores/as que a través de la Sección Sindical lo soliciten.

i) Tendrán derecho a un número de ocho días de permiso sin retribución al año para el ejercicio de sus actividades sindicales, por parte de sus integrantes, con previa notificación a la Empresa y diez horas de trabajo al mes retribuidas para el ejercicio de la labor sindical, dentro o fuera de la Empresa.

### **CAPITULO IX**

#### **Régimen Disciplinario**

**Artículo 43.-** Se considerará **Falta** toda acción u omisión, cometida durante, en conexión con o derivada de la realización del trabajo, que suponga incumplimiento de los deberes y obligaciones que se desprenden del presente convenio, la legislación laboral, la ley de seguridad vial, el ordenamiento jurídico, normas y pactos individuales o colectivos y usos y costumbres. Valorando todo tipo de circunstancias, especialmente la gravedad de la trasgresión o sus consecuencias, la intencionalidad y la reincidencia, las faltas, se graduarán como **leves, graves o muy graves**.

**Artículo 44.- Se considerarán faltas leves las siguientes:**

- a) Dos faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin justificación, en el periodo de un mes, siempre y cuando no afecten al servicio de movimiento.
- b) El retraso o adelanto, sin causa justificada, por una sola vez, en las llegadas o salidas de cabecera de línea o de las paradas.
- c) La incorrección en las relaciones con las personas usuarias, la discusión entre el personal dentro de la jornada de trabajo, la falta de higiene o limpieza personal y la no utilización o uso incorrecto del uniforme o de las prendas entregadas por la empresa.
- d) El abandono del trabajo sin causa justificada en los departamentos de oficinas, talleres o limpieza.
- e) El efectuar cambio de domicilio o traslado de residencia sin notificarlo a la empresa e, igualmente, no notificar, con carácter previo, por cualquier medio, de la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa, en los departamentos de oficinas y talleres.
- f) El retraso injustificado en la entrega de los partes de baja y confirmación en los supuestos de enfermedad o accidente.
- g) La demora injustificada de hasta dos días en la entrega de la recaudación o justificante del ingreso de la misma en la entidad bancaria estipulada, así como el no facilitar o rellenar correctamente los datos de la recaudación, hoja de ruta o demás documentación que sea necesaria.
- h) La pérdida o el deterioro voluntario causado a cualquiera de las prendas del uniforme

**Artículo 45.- Se considerarán faltas graves:**

- a) Más de dos faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el periodo de un mes o cuando tuviere que relevar a un/una compañero/a o cuando afecte a los servicios de movimiento originando perjuicios a las personas usuarias o empresa.
- b) Una falta de asistencia al trabajo sin causa justificada o sin previo aviso.
- c) La demora injustificada de más de dos días en la entrega de la recaudación o del justificante de ingreso en la entidad bancaria establecida.
- d) El abandono injustificado del puesto de trabajo que causare perjuicio de alguna consideración a las personas usuarias, al personal de la empresa o a la empresa.
- e) El abandono del vehículo-autobús, en el caso de los Conductores/as-perceptores/as, aunque sea momentáneamente, con el motor encendido, cerrado y con personas usuarias dentro.
- f) La pérdida o el deterioro, causados por desidia, a cualquiera de las prendas del uniforme o la pérdida y deterioro del material de la empresa causados por falta de atención, dejadez o negligencia e, igualmente, las averías o daños, ocasionados por las mismas causas, en los vehículos de la empresa.
- g) El cambiar o desviarse de la ruta o itinerario sin causa justificada, orden del superior jerárquico, instrucciones del sistema de ayuda a la explotación, orden policial o concurrencia de fuerza mayor.
- h) Las discusiones violentas, falta de respeto y consideración con las personas usuarias, los/las compañeros-as de trabajo y el público en general.

**Artículo 46.- Se considerarán faltas muy graves:**

- a) La transgresión de la buena fe contractual, la indisciplina o desobediencia en el trabajo, el robo o hurto realizado dentro de las dependencias de la empresa o durante la realización del trabajo o prestación del servicio, el fraude deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y la disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- b) La violación del secreto de la correspondencia, revelación a extraños de datos que se conozcan por razón del trabajo o cualquier tipo de vulneración del sigilo profesional.
- c) La simulación de la presencia de otro/a compañero/a de trabajo ya sea fichando, firmando por él o circunstancia análoga.
- d) La realización de trabajos de cualquier clase, por cuenta propia o ajena, hallándose el/la empleado/a en situación de baja laboral por enfermedad o accidente.
- e) La superación, en el caso de los Conductores/as-perceptores/as, de la tasa de alcoholemia decretada legalmente, así como la conducción bajo los efectos de drogas, sustancias alucinógenas o estupefacientes. Tendrán la obligación de

someterse a realizar las pruebas pertinentes siempre que fueren requeridos al efecto y, la negativa a efectuarlas, será justa causa de despido.

f) El fumar, en el caso de los Conductores/as-preceptores/as, dentro del autobús o permitir que lo hagan los usuarios, y el resto de los empleados en los lugares de la empresa en que este prohibido o represente algún peligro.

g) El transportar a cualquier persona no autorizada al efecto, sin que quede constancia de ello a través de los métodos o mecanismos de control establecidos y por tanto sin ingresar el importe de su viaje en la recaudación.

h) Las agresiones físicas y/o acoso sexual a las personas usuarias o personas que trabajen en la empresa.

i) La alegación de causas falsas para la obtención de permisos o licencias.

j) Las ofensas verbales o físicas a la empresa, a las personas que trabajen en la empresa o a los familiares que convivan con ellas.

k) Realizar sin permiso, dentro de la jornada laboral, trabajos particulares, utilizar indebidamente el material de la empresa, bien para fines propios, bien para fines ajenos a la misma o bien contraviniendo las normas establecidas.

l) La contravención o inobservancia de las normas establecidas en materia de seguridad y salud.

m) El no notificar a la empresa la retirada por sanción administrativa o judicial, del permiso de conducir y continuar ejerciendo la labor de conductor/a o conductor/a-perceptor/a a bordo de sus vehículos y/o autobuses, dadas las consecuencias económicas, sociales e incluso penales que tal omisión pudiese ocasionar a la empresa, será causa justa de despido de forma inmediata.

**Artículo 47.-** La reincidencia en la comisión de cualquier falta de la misma graduación, en el transcurso de un trimestre, implicará el que sea clasificada como del grupo inmediatamente superior en cuanto a su gravedad.

**Artículo 48.-** Las sanciones, que serán acordadas en todos los casos por la Dirección de la empresa, consistirán en:

a) Por **faltas leves**: amonestación por escrito; suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por **faltas graves**: suspensión de empleo y sueldo de tres a veinte días.

c) Por **faltas muy graves**: suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días; despido disciplinario.

**Artículo 49.-** En cualquier caso, el personal podrá acudir a la vía jurisdiccional competente para instar la revisión de las sanciones impuestas en caso de desacuerdo.

#### **PROCEDIMIENTO SANCIONADOR.**

Las sanciones que se impongan se efectuarán siempre por escrito, cualquiera que sea el grado de la infracción, debiéndose indicar detalladamente los hechos que la motivan, la evaluación de la falta según su gravedad y la sanción que se impone.

#### **PRESCRIPCIÓN.**

**De las faltas.** Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 30 días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso a los cuatro meses de haberse cometido.

**De las sanciones.** Las sanciones firmes impuestas por faltas muy graves prescribirán a los 60 días, por faltas graves a los 30 días y las impuestas por faltas leves a los 15 días. El plazo de prescripción comenzará a computarse desde el día siguiente en que adquiera firmeza la sanción.

**CLÁUSULAS ADICIONALES.-** Con respecto a los nuevos ingresos de trabajadores/as en igualdad de condiciones, se dará preferencia a los hijos/as de empleados/as o pensionistas de la Empresa.

#### **PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS DISCREPANCIAS DERIVADAS DE LA INAPLICACIÓN DEL CONVENIO.**

En cumplimiento del mandato contenido en el artículo 85.3 c) del “Estatuto de los trabajadores”, se establece el siguiente procedimiento para solventar discrepancias derivadas de la inaplicación del presente Convenio, al amparo de lo previsto por el artículo 82.3 del “Estatuto de los trabajadores”:

1.- Una vez sometida la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, y no habiendo acuerdo en el seno de la misma, las partes se someterán al procedimiento de conciliación establecido en el Acuerdo Interprofesional Gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo, mediante solicitud de conciliación por cualquiera de las partes.

2.- Agotado el trámite anterior, y de mantenerse la discrepancia, cualquiera de las partes podrá solicitar someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, en los términos de lo previsto por el artículo 82.3 del “Estatuto de los trabajadores”.



**ASISTENCIA JURIDICA**

La Empresa, siempre que exista tal posibilidad en el mercado, contratara una Póliza de Seguros, que garantice la defensa jurídica del personal, como consecuencia las denuncias que se vean obligados a formular, en el supuesto de que sean objeto de agresiones, insultos, amenazas y acoso sexual por parte de los/as viajeros/as, durante su jornada laboral y en el desempeño de sus funciones al servicio de la Empresa, o a la inversa, como consecuencia de las denuncias injustificadas o falsas que los viajeros-usuarios formulen contra ellos. La prima de dicha Póliza será sufragada por la Empresa.

**PLAN DE IGUALDAD**

Bajo el principio de equiparación salarial por razones de sexo, que siempre se ha venido manteniendo en esta Compañía, las partes negociadoras de este convenio, durante la vigencia del mismo, se comprometen a promover la igualdad de oportunidades y no discriminación, atendiendo a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 vigente o en las Leyes del mismo rango que en cada momento se promulguen al respecto.

**LEGISLACION SUPLETORIA.**

Para todo lo que no este regulado en el presente Convenio, regirá, como Legislación supletoria, lo dispuesto en el “Estatuto de los trabajadores” y demás disposiciones legales concordantes y vigentes en cada momento.

El presente Convenio Colectivo de Empresa, junto con las tablas salariales y remuneraciones anuales en función de las horas de trabajo, se firma por las partes intervinientes en A Coruña, a 29 de mayo de 2023.

**ANEXO I****TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA CÍA. DE TRANVÍAS DE LA CORUÑA S. A. AÑO 2023**

	DIARIO	MENSUAL	H. EXTRA	ANUAL CON 20% ANTIGÜEDAD
<b>GRUPO I</b>				
<b>Personal superior:</b>				
Jefe/a de Servicio.....		1.905,18€	13,553€	36.839,28€
<b>GRUPO II</b>				
<b>Personal administrativo:</b>				
Jefe/a de Sección.....		1.520,35 €	12,928€	29.835,37€
Jefe/a de Negociado.....		1.456,66 €	12,928€	28.676,21€
Oficial 1ª Administrativo....		1.382,36 €	12,928€	27.323,95€
Oficial 2ª Administrativo....		1.352,36 €	10,864€	26.777,95€
Auxiliar Administrativo.....		1.330,94 €	10,495€	26.388,11€
<b>GRUPO III</b>				
<b>Personal de taller:</b>				
Jefe/a de Taller.....		1.602,47 €	13,493€	31.329,95€
Contramaestre.....		1.408,24 €	13,409€	27.794,97€
Encargado/a de Almacén....		1.409,22 €	12,928 €	27.812,80€
Jefe/a de Equipo	45,82 €		13,409€	27.480,55€
Oficial 1ª Taller.....	45,25 €		13,409€	27.165,63€
Oficial 2ª Taller.....	44,84 €		10,864€	26.939,10€
Oficial 3ª Taller.....	44,24 €		10,495€	26.607,60€
Mozo/a Taller.....	43,78 €		10,194€	26.353,45€
<b>GRUPO IV</b>				
<b>Personal de movimiento:</b>				
Inspector/a.....	45,65 €		13,014€	29.851,63€
Conductor/a-perceptor/a...	45,25 €		13,014€	31.603,19€
Conductor/a.....	45,01 €		11,069€	27.033,03€
Cobrador/a.....	43,93 €		10,793€	26.436,33€
Plus de Compensación.....	5,77 €			
Plus de inspección.....	11,91 €			
Plus de Asistencia.....	2,89 €			
Quebranto de Moneda.....	3,60 €			
Entrega de Cuenta.....	6,29 €			
Plus de Cobro.....	9,05 €			
Plus de sábados.....	5,00 €			
Plus de Domingos y Festivos	20,00 €			
Plus de Festivos especiales	40,00 €			

A Coruña, a 29 de mayo de 2023

2024/316