

CONVENIO COLECTIVO DE LA COMPAÑÍA DE TRANVÍAS DE LA CORUÑA, S.A. 2015-2018

1.- En A Coruña, a 8 de enero de 2016 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 y José Fraga Barbeito.

– Sindicato S.T.L.: José Ramón Vidal Lago, Félix Grobas Rodríguez, José Manuel Fuentes Baldomir y Jesús Sánchez Vidal.

– Sindicato CC.OO.: Alberto Lorenzo Vázquez

– Sindicato C.I.G.A.: José Marcelino Iglesias Requeijo

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.

CAPÍTULO I. Disposiciones Generales

Artículo 1.º.-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 2.º.-Ámbito temporal.

El presente convenio entrará en vigor a todos los efectos, el 1 de Enero de 2015, desde cuya fecha surtirá plenos efectos, y su duración será hasta el 31 de Diciembre de 2018, con la única excepción del artículo 21.º que tiene su propia vigencia.

Artículo 3.º.-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 formulara denuncia para su revisión o rescisión.

El porcentaje de aumento salarial para el año 2015 es del 0,50%, sobre las tablas del año 2014. En lo referido a la revisión del I.P.C. para el año 2015, si a 31 de diciembre el I.P.C. fuese superior al 0%, se procederá a una revisión salarial en la cuantía en que se supere dicho porcentaje, con efectos de 1 de enero de 2015, sirviendo como base para los salarios de 2016.

Año 2016: se aplicará un porcentaje de aumento salarial del 1%. Si a 31 de diciembre el I.P.C. fuese superior al 0,50%, se procederá a una revisión salarial en la cuantía en que se supere dicho porcentaje, con efectos de 1 de enero de 2016, sirviendo como base para los salarios de 2017.

Año 2017: se aplicará un porcentaje de aumento salarial del 1,50%. Si a 31 de diciembre el I.P.C. fuese superior al 0,50%, se procederá a una revisión salarial en la cuantía en que se supere dicho porcentaje, con efectos de 1 de enero de 2017, sirviendo como base para los salarios de 2018.

Año 2018: se aplicará un porcentaje de aumento salarial del 2%. Si a 31 de diciembre el I.P.C. fuese superior al 2%, se procederá a una revisión salarial en la cuantía en que se supere dicho porcentaje, con efectos de 1 de enero de 2018, sirviendo como base para los salarios de 2019.

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

Incre. salarial Días asuntos propios Total

a) Año 2015: 0,5% = 0,50%

b) Año 2016: 1,0% + 0.42 = 1,42%

c) Año 2017: 1,5% + 0.42 = 1,92%

d) Año 2018: 2,0% + 0.42 = 2.42%

Artículo 4.º.-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 5.º.-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 todos los trabajadores, las condiciones más beneficiosas, que, con anterioridad al presente Convenio, se hubieran establecido o viniesen disfrutando.

Artículo 6.º.-Comisión paritaria.

La comisión será un órgano de interpretación, arbitraje y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio. Sus funciones serán:

1.º.-Interpretación auténtica del convenio.

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

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

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

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

Previo 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.

CAPÍTULO II. DEL PERSONAL

GRUPOS PROFESIONALES

Artículo 7.º.-Clasificación profesional.

Los trabajadores 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 trabajadores 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 de servicios.
 - II. Inspector principal.
- B) Con dos categorías:
 - I. Licenciados e Ingenieros.
 - II. Ingenieros Técnicos y Diplomados Universitarios.

Grupo II. Personal Administrativo:

- I. Jefe de Sección.
- II. Jefe de Negociado.
- III. Oficial de primera.
- IV. Oficial de segunda.
- V. Auxiliar.

Grupo III. Personal de Talleres:

- I. Jefe de taller.
- II. Contra maestre.
- III. Encargado de almacén.
- IV. Jefe de equipo.
- V. Oficial de primera.
- VI. Oficial de segunda.
- VII. Oficial de tercera.
- VIII. Mozo de taller.

Grupo IV. Personal de Movimiento:

- I. Jefe de Tráfico
- II. Inspector.

- III. Conductor.
- IV. Conductor-Perceptor.
- V. Cobrador.

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 de Servicio.-Es el 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 principal.-Ejerce la jefatura y coordinación de los servicios de Inspección, dependiendo de la dirección o Jefatura de Servicios.

Subgrupo B:

I. Ingenieros y licenciados.-Dependiendo de la dirección o de los jefes de servicio, desempeñan funciones o trabajos propios de su especialidad. Deberán estar en posesión de la Titulación correspondiente.

II. Personal técnico.-Es el que provisto 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 de sección.-Es el 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 de Negociado.-Es el que, bajo la dependencia de un jefe de servicio o sección, y al frente de un grupo de empleados Administrativos, 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.-Es aquel empleado que a las órdenes de un jefe de negociado, jefe 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.-Pertenece a esta categoría aquellos que, subordinados al Jefe 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 empleado 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 de taller.-Esta categoría incluye a los 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.

III. Encargado de almacén.—Es el empleado, dependiente o no del jefe 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 de equipo.—Es el 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 dedican a trabajos de la misma naturaleza o convergentes a una tarea común.

V. Oficial de primera.—Se incluye en esta categoría a aquellos que, 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 los que 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 los que 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 de taller.—Tienen esta denominación los operarios mayores 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 los lavacoches, engrasadores, y personal que realiza la limpieza interior y exterior de los vehículos.

Grupo IV. Personal de movimiento.

I. Jefe de tráfico.—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, controles efectuados por los Inspectores, y en general cuantas funciones sean necesarias para el buen orden y control de la circulación, seguridad y aprovechamiento de los servicios

II. Inspector.—Bajo la directa coordinación de la Jefatura de Servicios o inspector 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 conductores y a los cobradores. Eventualmente harán revisiones de control en los vehículos en servicio comprobando horarios, frecuencias, billetes expedidos y viajeros, dando cuenta a su Jefe inmediato, de cuantas incidencias 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.—Es el operario 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, 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 los viajeros transportados, 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 los viajeros.

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

V. Cobrador.—Es aquel operario que presta sus servicios en coches de uso público de transporte de viajeros, 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, 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 los viajeros.

CAPÍTULO III. Retribuciones Económicas

Artículo 8.º.—Retribuciones.

El salario de todo trabajador 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 nocturnidad, en su caso.
- j) Pagas extraordinarias.

Artículo 9.º.—Antigüedad.

Los trabajadores 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 1980 devengará 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 10.º.-Pagas extraordinarias.

Todos los trabajadores 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 11.º.-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. Se abonará antes del 16 de marzo.

Artículo 12.º.-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 13.º.-Entrega de cuenta.

La gratificación por entrega de cuenta queda establecida en 5,49 € diarios para el 2015, aplicándole los correspondientes porcentajes de subida para el 2016, 2017 y 2018, percibiéndose por día efectivo de trabajo.

Artículo 14.º.-Plus conductor-perceptor.

El conductor-perceptor, cuando desempeñe 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 realice ambas funciones. Igualmente se percibirá en las vacaciones anuales como si fuese un mes normal de trabajo.

Artículo 15.º.-Otros pluses.

Además del plus de conductor-perceptor, 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 2,54 € diarios para el 2015, aplicándole los correspondientes porcentajes de subida para el 2016, 2017 y 2018 y se percibirá por día efectivo de asistencia al trabajo, igualmente se percibirá en vacaciones como si fuese un mes normal de trabajo.

b) Plus de compensación.

Se establece un plus para el personal de Administración, Conserjería y Talleres cuya cuantía queda establecida en (5,03 €) cinco € con tres céntimos diarios para el año 2015, aplicándole los correspondientes porcentajes de subida para el 2016, 2017 y 2018,

percibiéndose por día efectivo de trabajo. Igualmente se percibirá en las vacaciones anuales como si fuese un mes normal de trabajo. En el caso de que un trabajador 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.

c) Plus de domingos y festivos.

Se establece para los conductores, inspectores, personal de talleres y conserjería un plus por trabajar en domingos y festivos de (15,08 €) quince € con ocho céntimos, durante el año 2015 aplicándole los correspondientes porcentajes de subida para el 2016, 2017 y 2018

d) 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 (10,39 €) diez € con treinta y nueve céntimos diarios para el año 2015, aplicándole los correspondientes porcentajes de subida para el 2016, 2017 y 2018 y se percibirá por día efectivo de trabajo, también se percibirá en vacaciones como si fuese un mes normal de trabajo.

Artículo 16.º.-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 17.º.-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 el trabajador.

Artículo 18.º.-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 trabajadores 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 19.º.-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 o algunos trabajadores, 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 interesados, para que se les transfiera el importe de su nómina a la cuenta indicada por ellos, debiendo asumir los trabajadores 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.

CAPÍTULO IV. Mejoras sociales

Artículo 20.º.-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 trabajador permanezca de baja por un período de tiempo superior a 30 días, a partir del día 31 de la baja percibirá 4,52 € 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 4,52 €.

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 21.º.-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 trabajadores de la Compañía de Tranvías y durante su permanencia en activo en la misma, consistente en una indemnización de 20.000 € 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. 2) Hijos. 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 beneficiarios.

Además y como complemento de lo anterior, cuando un trabajador 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 €. En el supuesto de que la persona afectada sea indemnizada por otra Compañía de Seguros, excepto que la póliza hubiese sido contratada por el propio trabajador, 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 22.º.-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 trabajadores y el

30% restante lo asumía el trabajador 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 2015, 2016, 2017 y 2018, la empresa sufragará el 70% del coste de la prima de seguro médico de salud de los trabajadores y el 30% restante lo asumirá el trabajador 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 uno de los trabajadores, previa petición individual, en su respectiva nómina mensual la cantidad que en cada caso le corresponda aportar.

Artículo 23.º.-Fondo de ayuda asistencial.

Se crea un fondo de ayuda asistencial para sufragar gastos necesarios de los trabajadores, destinado primordialmente a paliar:

- 1.º.-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.
- 2.º.-Atenciones de estudios para hijos según el orden de preferencia siguiente:
 - a) Los hijos huérfanos de trabajadores.
 - 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 € 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 24.º.-Pases de libre circulación.

Las esposas o esposos en su caso, hijos, viudas, jubilados, pensionistas de larga enfermedad e invalidez y los hijos huérfanos de trabajadores 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 y huérfanos, 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 de los jubilados 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 y huérfanos de dichas parejas, gozarán del mismo beneficio que los demás siempre y cuando hubiesen sido reconocidos como tales por el empleado/a integrante de la pareja en cuestión. En el supuesto de que se deshiciera 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 del beneficiario, 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 algún beneficiario 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 25.º.-Libre acceso a los vehículos.

Todos los trabajadores de la Compañía de Tranvías de La Coruña, con presentación de la tarjeta-pase tendrán libre acceso a los vehículos de la misma.

Artículo 26.º.-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 27.º.-Garantías en el puesto de trabajo.

Todo conductor o conductor-perceptor 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 reservarle 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 concurren.

Artículo 28.º.-Capacidad disminuida.

Los trabajadores de la empresa que después de un reconocimiento médico realizado por el servicio médico de empresas, o por un centro médico psicotécnico autorizado, no fueran considerados aptos 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 del trabajador. Se exceptúan de este artículo los trabajadores declarados en situación de incapacidad laboral permanente en cualquiera de sus grados o invalidez, que ya se hallan amparados por el artículo 21.º.

Artículo 29.º.-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 30.º.-Indemnizaciones por fallecimiento.

La empresa abonará tres mensualidades compuestas por salario base, antigüedad y plus de asistencia, en caso de fallecimiento de cualquier trabajador en activo, las cuales se entregarán a los siguientes familiares del mismo: 1) Viuda. 2) Hijos. 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.

CAPÍTULO V. Jornada laboral

Artículo 31.º.-Jornada laboral.

La jornada tendrá una duración máxima ordinaria de trabajo, de 40 horas semanales, equivalentes a 1.810 horas efectivas anuales y será continuada, excepto en circunstancias especiales en que el servicio lo requiera. Ambas partes acuerdan en relación con los conductores-perceptores, mantener el mismo sistema de trabajo y descanso vigente, por lo que, cada semana se darán dos días de descanso. Los conductores e inspectores dispondrán de 16 días festivos no recuperables, siguiéndose para su disfrute el procedimiento actual.

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.

CAPÍTULO VI. Licencias y vacaciones

Artículo 32.º.-Licencias, vacaciones y permisos no retribuidos.

El trabajador, 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 trabajador.
- b) Tres días en caso de nacimiento de hijos, fallecimiento o enfermedad grave de la esposa o de hijos, hijos políticos, padres, hermanos, abuelos, nietos, padrastros, y cuñados de ambos cónyuges.
- Cuando por tal motivo el trabajador 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.
- g) En caso de fallecimiento de familiares no mencionados en el apartado b y e, la empresa facilitará al trabajador, 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 en el año 2015 seis serán sin retribución y uno retribuido; en el año 2016 cinco serán sin retribución y dos retribuidos; en el año 2017 cuatro serán sin retribución y tres retribuidos; en el año 2018 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 trabajadores conocer su concesión con, al menos dos días de antelación a su disfrute. Cuando existan varios trabajadores 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 del mismo. Su disfrute se podrá repartir en dos veces al año y su caso no será acumulable al año siguiente. A partir del año 2016 los empleados 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 trabajador, durante estos días, estará en situación de alta en la Seguridad Social. Será oído el parecer del Comité de Empresa.

Artículo 33.º.-Vacaciones.

Las vacaciones serán de treinta días naturales retribuidas a razón de salario base, antigüedad, plus de asistencia, plus de conductor-perceptor, plus de inspección y plus de compensación en su caso.

Artículo 34.º.-Excedencias.

Los trabajadores 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 periodos equivalentes al de la excedencia.

En caso contrario, se atenderá a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO VII. Seguridad e Higiene

Artículo 35.º.-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:

- Promover en la empresa la observancia de las disposiciones vigentes en materia de seguridad y salud.
- Estudiar y proponer las medidas oportunas para la prevención de riesgos profesionales protección de la vida, integridad física, salud y bienestar de los trabajadores.
- 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.
- El Comité de Seguridad y Salud podrá instar la paralización de las actividades ante el inminente riesgo de accidente.
- El Comité de Seguridad y Salud estará compuesto por el empresario o quien le represente, un 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 del empresario 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.

CAPÍTULO VIII. De los sindicatos y del Comité de Empresa

Artículo 36.º.-Del Comité de Empresa.

- Derecho a la negociación colectiva.
- Derecho a la información trimestral, al menos sobre la evolución contable de la sociedad.
- 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.
- 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 trabajadores.

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

- 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.

- 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.

- Derecho a participar en la gestión de las obras sociales de la empresa a beneficio de los trabajadores o sus familiares.

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

- Derecho a convocar asambleas de todos los trabajadores sin más trámite que la previa notificación al empresario.

- 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.

- Las horas serán acumulables entre los diferentes miembros 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 37.º.-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:

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

- 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 trabajadores.

- 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 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 asesores, sindicales, economistas, abogados, etc., en los temas colectivos.
- h) Obligación por parte de la empresa de descontar la cuota sindical de la nómina de los trabajadores 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 miembros, 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.

CAPÍTULO IX. Régimen disciplinario

Artículo 38.

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 39.

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 los usuarios, la discusión con los compañeros 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 40.

- 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 compañero o cuando afecte a los servicios de movimiento originando perjuicios a los usuarios 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 los usuarios, a los compañeros de trabajo o a la empresa.
- e) El abandono del vehículo-autobús, en el caso de los conductores-perceptores, aunque sea momentáneamente, con el motor encendido, cerrado y con viajeros 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 los usuarios, los compañeros-as de trabajo y el público en general.

Artículo 41.

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 compañero 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 empleado en situación de baja laboral por enfermedad o accidente.
- e) La superación, en el caso de los conductores-perceptores, 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-preceptores, 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 los usuarios-as 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 al empresario, a las personas que trabajen en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
- 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.

Artículo 42.

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 43.

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 44.

En cualquier caso, el trabajador 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 adquiriera firmeza la sanción.

CLÁUSULAS ADICIONALES:

Con respecto a los nuevos ingresos de trabajadores en igualdad de condiciones, se dará preferencia a los hijos de empleados 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 JURÍDICA

La empresa, siempre que exista tal posibilidad en el mercado, contratará una póliza de seguros, que garantice la defensa jurídica de sus trabajadores, 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 viajeros-usuarios, 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.

LEGISLACIÓN SUPLETORIA

Para todo lo que no esté 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 8 de enero de 2016.

ANEXO I. TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA CÍA. DE TRANVÍAS DE LA CORUÑA S.A. AÑO 2015

	Diario	Mensual	H. Extra	Anual con 20% antigüedad
GRUPO I. Personal superior:				
Jefe de servicio		1.663,97 €	11,836 €	32.176,75 €
GRUPO II. Personal administrativo:				
Jefe de Sección		1.327,86 €	11,291 €	26.059,55 €
Jefe de Negociado		1.272,23 €	11,291 €	25.047,09 €
Oficial 1ª administrativo		1.207,34 €	11,291 €	23.866,09 €
Oficial 2ª administrativo		1.181,14 €	9,490 €	23.389,25 €
Auxiliar administrativo		1.162,42 €	9,166 €	23.048,54 €
GRUPO III. Personal de taller:				
Jefe de taller		1.399,59 €	11,784 €	27.365,04 €
Contramaestre		1.229,94 €	11,711 €	24.277,41 €
Encargado de almacén		1.230,79 €	11,291 €	24.292,88 €
Jefe de equipo	40,02 €		11,711 €	24.003,55 €
Oficial 1ª taller	39,52 €		11,711 €	23.727,30 €
Oficial 2ª taller	39,16 €		9,490 €	23.528,40 €
Oficial 3ª taller	38,63 €		9,166 €	23.235,58 €
Mozo taller	38,23 €		8,903 €	23.014,58 €
GRUPO IV. Personal de movimiento:				
Inspector	39,87 €		11,366 €	25.863,88 €
Conductor-perceptor	39,52 €		11,366 €	27.507,06 €
Conductor	39,31 €		9,668 €	23.611,28 €
Cobrador	38,37 €		9,427 €	23.091,93 €
Plus de Compensación				
Plus de inspección	5,03 €			
Plus de Asistencia	10,39 €			
Quebranto de Moneda	2,54 €			
Entrega de Cuenta	3,90 €			
Plus de Cobro	5,49 €			
Plus de Domingos y Festivos	7,90 €			
	15,08 €			

A Coruña, a 8 de enero de 2016

ANEXO II. TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO
COLECTIVO DE LA CÍA. DE TRANVÍAS DE LA CORUÑA,
S.A. AÑO 2016

	Diario	Mensual	H. Extra	Anual con 20% antigüedad
GRUPO I. Personal superior:				
Jefe de servicio		1.680,61 €	11,954 €	32.499,60 €
GRUPO II. Personal administrativo:				
Jefe de Sección		1.341,14 €	11,404 €	26.321,25 €
Jefe de Negociado		1.284,95 €	11,404 €	25.298,59 €
Oficial 1º administrativo		1.219,41 €	11,404 €	24.105,76 €
Oficial 2º administrativo		1.192,95 €	9,585 €	23.624,19 €
Auxiliar administrativo		1.174,04 €	9,258 €	23.280,03 €
GRUPO III. Personal de taller:				
Jefe de taller		1.413,59 €	11,902 €	27.639,84 €
Contraestrate		1.242,24 €	11,828 €	24.521,27 €
Encargado de almacén		1.243,10 €	11,404 €	24.536,92 €
Jefe de equipo	40,42 €		11,828 €	24.244,55 €

Oficial 1º taller	39,92 €		11,828 €	23.968,30 €
Oficial 2º taller	39,55 €		9,585 €	23.763,88 €
Oficial 3º taller	39,02 €		9,258 €	23.471,05 €
Mozo taller	38,61 €		8,992 €	23.244,53 €
GRUPO IV. Personal de movimiento:				
Inspector	40,27 €		11,480 €	26.123,38 €
Conductor-perceptor	39,92 €		11,480 €	27.776,26 €
Conductor	39,70 €		9,765 €	23.846,75 €
Cobrador	38,75 €		9,521 €	23.321,88 €
Plus de Compensación				
	5,08 €			
Plus de inspección				
	10,49 €			
Plus de Asistencia				
	2,57 €			
Quebranto de Moneda				
	3,90 €			
Entrega de Cuenta				
	5,54 €			
Plus de Cobro				
	7,98 €			
Plus de Domingos y Festivos				
	15,23 €			

A Coruña, a 8 de enero de 2016.