



## ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### XUNTA DE GALICIA

#### Consellería de Emprego, Comercio e Emigración

#### Departamento Territorial da Coruña

#### Servizo de Emprego, Relacións laborais, Traballo Autónomo e Economía Social

*Resolución de inscrición e publicación do pacto extraestatutario denominado Convenio colectivo de eficacia limitada para o sector do transporte de viaxeiros en autobús por estrada da provincia da Coruña*

O 2 de marzo de 2026 tivo entrada no rexistro de acordos e convenios colectivos de traballo da Comunidade Autónoma de Galicia (REGCON) a solicitude de inscrición e publicación do pacto extraestatutario denominado Convenio colectivo de eficacia limitada para o sector do transporte de viaxeiros en autobús por estrada da provincia da Coruña, asinado pola central sindical UXT e pola parte empresarial por TRANSGACAR, ASGATRAVI, ANETRA GALICIA E TRANSVIAC.

É de aplicación o Real decreto legislativo 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 referido 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 2012), 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).

O Departamento Territorial de Emprego, Comercio e Emigración da Coruña é competente para resolver en materia de rexistro de convenios e acordos colectivos de traballo e plans de igualdade, segundo o disposto no Decreto 42/2024, do 14 de abril, polo que se establece a estrutura orgánica da Xunta de Galicia (DOG núm. 73, de 14 de abril de 2024) e o Decreto 49/2024, do 22 de abril, polo que se fixa a estrutura orgánica das consellerías da Xunta de Galicia (DOG núm. 81, de 24 de abril de 2024, así como no Decreto 147/2024, do 20 de maio, polo que se establece a estrutura orgánica da Consellería de Emprego, Comercio e Emigración (DOG núm. 101, de 27 de maio de 2024).

Así, de conformidade con todo o anterior, RESOLVO:

1. Inscibir no rexistro de convenios e acordos colectivos de traballo da Comunidade Autónoma de Galicia o pacto extraestatutario denominado Convenio colectivo de eficacia limitada para o sector do transporte de viaxeiros en autobús por estrada da provincia da Coruña, asinado pola central sindical UXT e por TRANSGACAR, ASGATRAVI, ANETRA GALICIA E TRANSVIAC.

2. Ordenar que se remita ao Boletín Oficial da Provincia da Coruña para a súa publicación.

A Coruña, 3 de marzo de 2026

O director territorial

Juan José Couce Prego

## CONVENIO COLECTIVO EXTRAESTATUTARIO DE EFICACIA LIMITADA PARA O SECTOR DE TRANSPORTE DE VIAXEIROS EN AUTOBUS POR ESTRADA DA PROVINCIA DA CORUÑA ANOS 2025-2026

### Artigo 1.- Ámbito de aplicación (funcional, territorial e persoal)

As disposicións do presente convenio obrigan a todas as empresas de transporte de viaxeiros por estrada en autobús da provincia de A Coruña.

O presente convenio subscríbeno:

Por unha parte a organización sindical Unión Xeral de Traballadoras e Traballadores – UGT.

Por outra parte as organizacións empresariais: ASGATRAVI, TRANSVIAC, TRANSGACAR e ANETRA.

Dentro do ámbito de aplicación do convenio UGT posúe o 37,28% da representación sindical e as organizacións empresariais o 100% da representación da parte patronal.

Non obstante, cómpre explicar que se trata dun convenio de eficacia limitada que a lei define como un acordo subscrito entre as persoas traballadoras e a parte empresarial ou entre os/as representantes dunhas e doutras, que regula aspectos da relación laboral pero non reúne todos os requisitos para ser cualificado como convenio colectivo estatutario.

Mentres que o convenio estatutario ten atribuída unha eficacia normativa e persoal xeral ou *erga omnes*, o extraestatutario goza dunha eficacia meramente contractual e persoal limitada polo que, en todo caso, para que a unha persoa traballadora se lle aplique o presente convenio, **resulta necesaria unha adhesión expresa para a súa aplicación cubrindo e presentando na empresa o anexo IV do texto do presente convenio.**

Este convenio colectivo inclúe a totalidade do persoal que ocupen as empresas afectadas polo mesmo, tanto de carácter fixo, temporal ou interino, que se atope prestando servizos na actualidade, así como o que ingrese nelas durante a súa vixencia. En todo caso é imprescindible cumprir co requisito de adhesión ó mesmo.

O presente convenio, aínda que coexiste co convenio colectivo estatutario actualmente en situación de utraactividade e non o substitúe, incorpora novas cláusulas de contido económico e normativo que o melloran.

### Artigo 2.- Ámbito temporal: vixencia, denuncia e ultraactividade

O presente convenio entrará en vigor a partir do día 1 de xaneiro de 2025 e terá unha duración de 2 anos, é dicir, ata o 31 de decembro do ano 2026.

Finalizada a vixencia deste convenio, entenderase denunciado automaticamente sen necesidade de cumprir formalidade ningunha, procedéndose, polo tanto, inmediatamente á constitución da mesa negociadora e iniciándose as deliberacións. Entenderase prorrogado no seu conxunto de ano en ano mentres non sexa substituído por outro convenio de ámbito provincial, de eficacia limitada ou xeral.

### Artigo 3.-Respecto de dereitos.

Respectarase a tódalas persoas traballadoras as situacións persoais actualmente consolidadas en canto determinen maiores dereitos que os concedidos por este convenio.

Todos os conceptos salariais teñen carácter normativo e condición mínima indispensable, polo que tal garantía non pode ser afectada por pacto ou renuncia de calquera tipo cos demais efectos e durante os períodos establecidos no artigo 2.

### Artigo 4.-Táboas salariais.

Para o ano 2025, aplicarase un incremento nas táboas salariais e todos os conceptos salariais e non salariais do 3,4%, con efectos a 1 de xaneiro de 2025.

Para o ano 2026, aplicarase un incremento nas táboas salariais e todos os conceptos salariais e non salariais do 3,4%, con efectos a 1 de xaneiro de 2026. Si o IPC do ano superase o 3,4%, actualizaranse as táboas de 2026 con efectos de 1 de xaneiro de 2027 resultando así as táboas definitivas do ano 2026 sen xerar atrasos.

O pago dos atrasos correspondentes ao ano 2025 e 2026 efectuarase no mes seguinte á adhesión ó convenio colectivo en relación ó importe dos conceptos salariais satisfeitos nas nóminas do exercicio 2025.

### Artigo 5.-Antigüidade.

O persoal afectado polo presente convenio devengará as antigüidades dacordo coa táboa que segue:

- Aos 2 anos, o 5 por cento do salario base
- Aos 4 anos, o 10 por cento do salario base
- Aos 9 anos, o 20 por cento do salario base
- Aos 14 anos, o 30 por cento do salario base

- Aos 19 anos, o 40 por cento do salario base
- Aos 24 anos, o 50 por cento do salario base
- Aos 29 anos, o 60 por cento do salario base

#### **Artigo 6.–Pagas extraordinarias.**

Establécense tres gratificacións extraordinarias, que se denominarán de Verán, de Nadal e de Beneficios, que se percibirán nos meses de Xullo, Decembro e Marzo en contía de 30 días de salario base e antigüidade das táboas salariais adxuntas.

#### **Artigo 7.–Plus convenio.**

As empresas aboarán un plus de 799,34 euros anuais, repartidos en 12 mensualidades de 66,61 euros, con efectos de 1 de Abril de 2018. Os anos 2025 e 2026 se incrementará según o disposto no art. 4.

#### **Artigo 7 bis.-Complemento de traballo en festivos:**

As persoas traballadoras que presten servizos en calquera dos días festivos nacionais, autonómicos ou locais, ademais do seu salario polas horas traballadas o día ou días festivos, terán dereito en aplicación do previsto no R.D. 2001/1983 a percibir por cada día festivo 50 euros en concepto de complemento, agás os días 24, 25 e 31 de decembro e 1 de xaneiro, considerados especiais, en que percibirán 100 euros. A denominación do plus será “plus festivos”.

#### **Artigo 7 ter.-Complemento salarial por traballo en servizos discrecionais**

Dada a dificultade que en ocasións se produce á hora de diferenciar os tempos de libre disposición, presenza ou espera neste tipo de servizos o persoal de condución percibirá por cada día de traballo, sempre que este servizo discrecional supere as 12 horas a disposición da empresa, un complemento do 60% do seu salario base ao día. A denominación do plus será “plus discrecional”.

O período a disposición da empresa comprende entre o primeiro rexistro de actividade distinta ó descanso diario obrigatorio e finaliza co inicio do descanso diario obrigatorio, conforme ós rexistros do tacógrafo ou do sistema de control de traballo utilizado.

No caso dos servizos discrecionais non será de aplicación o previsto nos artigos 15c), 16 f) e g), do convenio.

A empresa facilitará os servizos de xantar, cea, pernocta e almorzo ao persoal que preste servizos discrecionais e veña obrigado a xantar, cear, pernoctar ou almorzar fora do municipio do seu centro de traballo ou aplicará o artigo 12 exclusivamente no seu apartado a). O importe das dietas a abonar será o establecido nas táboas salariais vixentes para cada ano, tanto para Galicia como para fora de Galicia. Nestes casos terase que cumprir co que establece a Axencia Tributaria para este particular.

#### **Artigo 7 quater.- Plus de absentismo**

A empresas poderán acordar co comité de empresa ou delegados/as de persoal o aboar a cada persoa traballadora un complemento salarial denominado “Plus de absentismo”, en un importe de 1.000 euros brutos o ano, con pagos trimestrais de 250 euros brutos (ou a parte proporcional que corresponda polo tempo de permanencia na empresa durante o trimestre), que se pagará nas nóminas de marzo, xuño, setembro, e decembro, con efectos do día 1 de xaneiro de 2026, sempre que se cumpran os seguintes requisitos:

- Que a persoa traballadora estea de alta na empresa durante o trimestre de referencia , e dicir, do 1 de xaneiro ao 31 de marzo, do 1 de abril ao 30 de xuño, do 1 de xullo ao 30 de setembro e do 1 de outubro ao 31 de decembro, respectivamente.
- Que a taxa media de absentismo laboral de todo o persoal da empresa sexa inferior ao 6% no trimestre de referencia, entendendo por absentismo laboral o derivado de enfermidade común, accidente non laboral, sen ter en conta as baixas por nacemento e os permisos retribuídos que establece a normativa vixente.

#### **Artigo 8.–Plus consolidado.**

As persoas traballadoras que, á sinatura do presente convenio, viñeran percibindo o plus de acumulación de descansos e redución do descanso entre xornadas establecido no artigo 12 do convenio colectivo do 1984, seguirán percibindo, a título individual, a contía de 0,92 euros por cada día de traballo.

O incremento salarial que procedera pasará a integrarse no plus convenio.

As empresas que, no futuro, fagan uso da facultade establecida no artigo 9 do RD 1.561/95 aboarán dito plus, a título individual, aos traballadores/as afectados/as e durante o tempo que dura dita situación.

**Artigo 9.–Plus de condutor/a-perceptor.**

O/a condutor/a-perceptor, realice ou non simultaneamente as dúas funcións, percibirá, ademais da remuneración correspondente á súa categoría, un complemento salarial de posto de traballo (plus de condutor-perceptor, PCP) en contía mensual do 20% de 22 días do seu salario base, como mínimo.

A estrutura salarial para os/as condutores/as-perceptores conterá os conceptos que seguen:

- Salario base, segundo as táboas salariais.
- Antigüidade, segundo o establecido no artigo 5.
- Plus convenio, nos contías do artigo 7.
- Plus condutor-perceptor, segundo establece o presente artigo.
- Plus quebranto de moeda, segundo o artigo 10.
- Plus consolidado, nos termos recollidos no artigo 8.
- Plus de interrupción de xornada, se procede, nos termos establecidos no artigo 15 f).
- Plus de xornada continua, cando proceda, nos termos establecidos no artigo 16 bis
- Plus de festivos, cando proceda, nos termos establecidos no artigo 7 bis
- Plus discrecional, cando proceda, nos termos establecidos no artigo 7 ter
- Plus absentimo, cando proceda, nos termos establecidos no artigo 7 quater

O/a condutor/a percibirá, ademais da remuneración correspondente á súa categoría, un Plus de Actividades Complementarias coa contía de 89,76 euros mensuais con efectos do 1 de Abril do 2018. Os anos 2025 e 2026 se incrementará según o disposto no art. 4.

A estrutura salarial dos/das condutores/as conterá os conceptos que seguen:

- Salario base, segundo táboas salariais.
- Antigüidade, segundo o establecido no artigo 5.
- Plus convenio, nas contías do artigo 7.
- Plus de actividades complementarias, segundo establece o presente artigo.
- Plus consolidado, nos termos recollidos no artigo 8.
- Plus de interrupción de xornada, se procede, nos termos establecidos no artigo 15 f).
- Plus de xornada continua, cando proceda, nos termos establecidos no artigo 16 bis
- Plus de festivos, cando proceda, nos termos establecidos no artigo 7 bis
- Plus discrecional, cando proceda, nos termos establecidos no artigo 7 ter
- Plus absentimo, cando proceda, nos termos establecidos no artigo 7 quater

**Artigo 10.–Quebranto de moeda.**

A gratificación especial de quebranto de moeda queda establecida en 34,08 euros con efectos de 1 de Abril de 2018 e a contía estipulada percibirase mensualmente. Os anos 2025 e 2026 se incrementará según o disposto no art. 4.

**Artigo 11.–Plus de compensación.**

Establécese un plus de compensación para o resto do persoal que non estea comprendido nas categorías de condutor/a-perceptor e condutor/a e que non tivesen outros pluses ou gratificacións, agás o plus de convenio ou o plus consolidado, que terá un importe de 78,22 euros mensuais con efectos do 1 de Abril do 2018. Os anos 2025 e 2026 se incrementará según o disposto no art. 4.

A estrutura salarial para o resto do persoal, que non estea incluído nas categorías de condutor/a nin condutor/a-perceptor, conterá os conceptos que seguen:

- Salario base, segundo as táboas salariais.
- Antigüidade, segundo o establecido no artigo 5.
- Plus convenio, nas contías do artigo 7.
- Plus de compensación, segundo establece o presente artigo.
- Plus consolidado, segundo establece o artigo 8.

- Plus de quebranto de moeda, se procede, segundo o artigo 10.
- Plus de festivos, cando proceda, nos termos establecidos no artigo 7 bis
- Plus absentimo, cando proceda, nos termos establecidos no artigo 7 quater

Os/as taquilleiros/as, cobrarán o plus de compensación a pesar do indicado no primeiro parágrafo.

#### **Artigo 12.–Dietas.**

a)As dietas que corresponden ó persoal traballador nos seus desprazamentos, ao servizo das empresas, serán de 41,42 euros, sen distinción de categorías con efectos do 1 de Abril de 2018. A chamada media dieta de xantar fíxase en 13,81 euros con efectos do 1 de Abril do 2018, correspondendo á pernoctación 13,81 euros con efectos do 1 de Abril do 2018.

Fora de Galicia será de 52,25 euros a dieta completa con efectos de 1 de Abril do 2018 e de 17,42 euros a media dieta con efectos do 1 de Abril de 2018.

Os anos 2025 e 2026 se incrementará según o disposto no art. 4.

Dará dereito ao percibo de dieta completa a realización dun servizo que obrigue á persoa traballadora a xantar, cear e pernoctar fora da súa residencia habitual.

b)A parte de dieta correspondente á cea percibirase cando o servizo realizado obrigue a efectuala fora da súa residencia habitual ou, en todo caso, cando o/a produtor/a salga antes das 20 horas e regrese despois das 22 horas.

A parte de dieta correspondente á pernoctación percibirase cando o servizo realizado obrigue a pernoctar e almorzar fora da residencia habitual e, en todo caso, cando por tal motivo o regreso se efectúe despois das cero horas.

A parte de dieta correspondente ao xantar percibirase cando o servizo realizado obrigue a efectuala fora da residencia habitual e, en todo caso, cando o/a produtor/a saia antes das 12 horas e retorne despois das 14 horas.

#### **Artigo 13.–Horas extraordinarias.**

Serán aboadas cun incremento que, en ningún caso será inferior ao 50% sobre o importe da hora ordinaria.

Dadas as especiais características do sector, denominaranse horas extraordinarias estruturais a aquelas horas extraordinarias a que se fai referencia no artigo 1 da O.M. 1-03-83, aos efectos do disposto nas normas de cotización vixentes que lles sexan de aplicación.

A opción de compensar as horas extraordinarias traballadas por tempo de descanso realizaranse por mutuo acordo empresa e traballador.

#### **Artigo 14.–Plus de nocturnidade.**

As persoas traballadoras que presten os seus servizos en período nocturno terán dereito a un plus por ese concepto en contía do 25% sobre o valor da hora ordinaria calculada en base a seguinte fórmula:

$$SB \times 12 / 1.816$$

Se considera traballo nocturno o realizado entre as 22,00 e as 06,00 horas.

Non darán lugar ao devengo deste plus os servizos que terminen ata as 23,00 horas nin os servizos que comecen despois das 05,00 horas.

Os servizos que finalicen a partires das 23,01 horas devengarán o plus de nocturnidade dende as 22,00 horas ata a hora de finalización da condución. Do mesmo modo, aqueles servizos que comecen antes das 05,00 horas devengarán o plus dende a hora de saída do servizo ata as 06,00 horas, incluíndo en ambos casos os viaxes en vacio que xeneren os servizos mencionados e os tempos de presenza e espera intermedios.

Non terán dereito a este plus aqueles/as traballadores/as cuxo salario se houberse establecido atendendo a que o traballo sexa nocturno pola súa propia natureza ou que fosen contratados/as especificamente para prestar traballo nocturno, ou que na súa empresa se encontren percibindo algún outro complemento salarial polo mesmo concepto.

Este plus non computará para o devengo e pago das pagas extraordinarias, horas extraordinarias, vacacións ou permisos.

#### **Artigo 15.–Denominación do traballo.**

a) Traballo efectivo.– considerarase traballo efectivo o tempo que media desde que as persoas traballadoras se fan cargo do cometido que deben efectuar no seu centro de traballo ata que cesen no mesmo.

Aos fins do presente convenio será traballo efectivo para o persoal de movemento:

1.º. A condución durante a circulación do vehículo.

2.º. Os traballos auxiliares que se efectúen en relación co vehículo, o pasaxe e a súa carga.

b) Tempo de presenza.– será tempo de presenza aquel período de xornada no que o/a traballador/a, aínda que non preste traballo efectivo, se ache a disposición da empresa, tanto nos locais como no vehículo.

Terán a consideración de tempo de presenza, en relación co disposto no artigo 8 do RD 1.561/95, de 21 de Setembro, as guardias, reténs, expectativas, avarías, comidas en ruta e outras similares nas que a persoa traballadora, aínda que non preste traballo efectivo, se atope a disposición da empresa.

O tempo de presenza non excederá de 13 horas semanais.

As horas de presenza non se computarán a efectos de horas extraordinarias, sen perxuízo de que a súa remuneración sexa de igual contía que as horas ordinarias. Poderán, nembargante, computarse a efectos de xornada cando se realicen menos horas de traballo efectivo que as legalmente autorizadas, en cuxo caso poderán ser computadas a efectos de completar a xornada.

c) Tempo de espera e dieta de espera.– terá a consideración de tempo de espera aquel en que a persoa traballadora non estea suxeita á vixilancia do vehículo nas localidades que non sexan principio e fin de traxecto.

A primeira hora de cada xornada computarase pola súa totalidade e o resto ao 50%, e se aboarán como tempo de presenza.

Considerarase que o/a traballador/a non está suxeito/a á vixilancia do vehículo cando poda dispor libremente do seu tempo, por non acharse a disposición da empresa.

As esperas en localidades de principio e fin de traxecto fora da residencia do/da traballador/a, ou de lugar da súa toma habitual do servizo, non computarán, a efectos de xornada, nin como traballo efectivo nin como tempo de presenza. Por dito tempo, exceptuando o de xantar, cea e pernocta, aboarase unha dieta de espera de 2,15 euros por hora con efectos do 1 de Abril do 2018. Os anos 2019 e 2020 se incrementará según o disposto no art. 4.

#### **Artigo 16.–Xornada e descanso.**

a) A xornada anual será de 1.800 (mil oitocentas) horas en computo anual, sendo computo semanal de 40 horas e en computo mensual 163,63 horas. Considerándose horas extraordinarias aquelas que superen as 1.800 horas ao ano, as 163,63 horas ao mes ou as 9 diarias.

Respectaranse os topes máximos de condución establecidos no convenio colectivo, RD 1.561/95 e Regulamentos Comunitarios.

As empresas virán obrigadas a organizar os seus servizos de tal xeito que o persoal descanse dacordo coa lexislación vixente, sendo a regra xeral a dun descanso entre xornadas de 12 horas ininterrompidas e de día e medio de descanso semanal.

b) As empresas virán obrigadas a facer un reparto equitativo dos descansos de fin de semana entre o persoal, sempre e cando as necesidades do servizo o permitan.

No medio día de traballo que completa a xornada e media de descanso non poderán realizarse máis de catro horas e media de traballo efectivo, ou en caso de mediar acumulación de médeas xornadas cada quince días, non poderán superarse máis de 9 horas de traballo efectivo.

Consecuentemente, cando o persoal realice transporte regular de uso xeral ou transporte regular de uso especial, non poderá superar, dende o inicio da súa xornada até o fin da mesma, as 12 horas, agás aqueles supostos nos que extraordinariamente a lexislación vixente establece un descanso de 10 horas entre xornadas. Neste caso, o tempo que vai dende o inicio até o fin da xornada poderase prolongar 2 horas. Cando o persoal realice outros servizos distintos dos anteriores, seralles de aplicación o R.D. 1561/95 e o Regulamento CE 561/2006, dende a entrada en vigor de cada unha das súas disposicións.

En calquera caso en que excepcionalmente se realizase un descanso de menos de 12 horas, compensarase o tempo descansado de menos, de tal xeito que o tempo descansado de menos nunha semana se agrupe, como máis tardar, ao descanso semanal da que lle segue.

En todo caso, o descanso mínimo entre xornadas será o de 10 horas.

c) O tempo total de condución non poderá exceder de nove horas diarias.

d) A xornada diaria máxima será de 11 horas cando comprenda situacións de traballo efectivo mais tempo de presenza, agás os recorridos de longa distancia, cando o servizo requira a estancia no vehículo de mais dun condutor.

e) Nos transportes interurbanos ningunha persoa traballadora poderá conducir de xeito ininterrompido máis de catro horas e media sen facer unha pausa. A duración mínima da pausa será de 45 minutos, sendo susceptibles de fraccionamento ao longo do tempo de condución nos termos legalmente previstos, sen prexuízo da entrada en vigor do Regulamento CE 561/2006 ou calquera outra norma de obrigado cumprimento.

Todos os servizos con un traxecto superior aos 50 km, nos que se produza unha pausa de 45 minutos ou máis (fraccionada ou non) ou cando se disfrute da hora de comida, en aplicación do previsto na letra g) deste artigo, a xornada considerase partida.

No caso de xornada partida será sempre de aplicación o previsto no artigo 12 deste convenio en materia de dietas.

En todas as situacións en que sobrepasen os topes máximos de xornada, como de presenza, comunicárase tal circunstancia ao Comité de Empresa ou delegados/as de persoal.

f) Interrupcións de xornada. En servizos dentro da Galiza ou entre a Galiza e provincias limítrofes do Estado Español ou Portugal: Plus de interrupción de xornada.

As interrupcións de xornada inferiores a 30 minutos aboaranse ao valor da hora ordinaria; o exceso de tempo de cada interrupción aboarase a razón de 2,61 euros/hora con efectos do 1 de Abril do 2018.

Os anos 2025 e 2026 se incrementará según o disposto no art. 4.

Consideraranse interrupcións de xornada os períodos de tempo nos que a persoa traballadora non realiza traballo efectivo, nin tempo de presenza, dentro dun servizo ou entre dous servizos, agás a interrupción dedicada ao xantar, cea ou pernocta, que non se terá en conta aos efectos deste plus. Compútase o tempo de interrupción dende a hora de chegada a un punto segundo o cadro de servizos e a hora de saída dende eses puntos, tamén segundo o cadro de servizos, para continuar o servizo ou iniciar outro novo.

Enténdese que se a interrupción de xornada é inferior a 30 minutos, aboaranse 30 minutos.

A regulamentación recollida neste apartado será aplicable, alternativamente, unha ou outra a elección do/a traballador/a, co réxime previsto neste convenio, nos apartados b) e c) do artigo 15, no referente ao réxime que prevé a regulamentación das comidas en ruta, tomadas as dúas regulamentacións de xeito total.

As condicións recollidas neste apartado serán compensables e absorbibles, en xeral, no referente ao tempo de espera e dieta de espera e en particular en relación co réxime individual actual na materia de cada traballador.

g) Xantar: sinalase a obriga de 1 hora para xantar, como mínimo, entre as 12:00 e as 16:00.

O disfrute da hora de xantar parte a xornada pero non constitúe interrupción tal e como establece o párrafo f) do presente artigo.

h) O rexistro de xornada realizarase mediante o tacógrafo dixital ou analóxico instalado nos vehículos ou ben mediante outro dispositivo que dispoña a empresa a tal efecto.

#### **Artigo 16 bis. Xornada continua.**

Co fin de propiciar no posible a conciliación da vida laboral e familiar, así como o disfrute do tempo libre das persoas traballadoras, as empresas, dentro das necesidades organizativas que impón a prestación do servizo público de transporte, priorizarán a implantación da xornada continuada. Entendendo por tal aquela na que o traballo ten lugar sen interrupción, agás os descansos legalmente previstos.

Entenderase por prestación en xornada continuada a dos servizos de transporte regular, interurbanos ou urbanos, con un traxecto inferior a 50 km, que se presten sen tacógrafo ou con tacógrafo en "out", nos que a prestación dos servizos se realice de maneira ininterrompida en quendas de mañá, de tarde ou de noite, desde o inicio ata finalización da xornada diaria, sen máis interrupcións que as establecidas por imperativo legal.

No caso de xornada de traballo continuada esta non superara as 9 horas diarias, incluída a totalidade do traballo (tempo de condución, demais tempos de traballo efectivo, pausas dispoñibilidade, relevos e cambios de quenda, outros traballos, etc).

En todas as situacións en que, de maneira excepcional, se sobrepasen as 9 horas sinaladas no párrafo anterior comunicárase tal circunstancia ao Comité de Empresa ou Delegados/as de Persoal, estas horas serán compensadas pola empresa con días de descanso, a razón de un día por cada oito horas en contratos a xornada completa ou o seu equivalente no caso de contratación a tempo parcial ou de mediar acordo, ser retribuídas.

Os cambios de quenda/relevos entre xornadas de mañá ou de tarde realizaranse entre as 13 e as 15,30 horas, representando esta marxe o límite do inicio da xornada de tarde e o de finalización da xornada de mañá, respectivamente.

Ao persoal de condución que faga xornada continuada non lle será de aplicación o previsto nos artigos 12 e no 16 g) do convenio - sen prexuízo de que cando deba comer ou cear fora do lugar do seu centro de traballo perciba a dieta nos termos legalmente previstos-.

Os días en que o persoal de condución preste servizo en xornada continuada, percibirá un plus de 8 euros por cada día, incluíndo o mes de vacacións na mesma proporción en que se realizou esta xornada no ano natural inmediatamente anterior. As situacións de baixa médica serán computadas como situación asimilada á alta a efectos do cómputo. Este complemento incrementarase anualmente na mesma porcentaxe que suba o salario do convenio colectivo. A denominación do plus será “plus de xornada continua”.

As persoas traballadoras que veñan percibindo un plus, complemento ou dietas en atención á forma ou duración de xornada, no caso de ser una condición máis beneficiosa, non lle será de aplicación o plus previsto no párrafo anterior, conservando o seu dereito máis beneficioso.

#### **Artigo 16 ter. Xornada persoal acompañante**

Dadas as dificultades para o computo da duración da xornada do persoal acompañante, en particular os tempos empregados en baleiro, a xornada do persoal acompañante calcularase respectando as cláusulas sociais asinadas entre Xunta de Galicia, Sindicatos e Patronal. Establécese para o calculo de xornada a situación máis favorable de:

a) En función do tempo que transcorre desde que inicia actividade no vehículo de servizo de transporte escolar ou integrado no punto establecido pola empresa ó efecto, ata que baixa do autobús de servizo de transporte escolar ou integrado.

b) En función do tempo previsto no contrato para o recorrido da ruta de transporte escolar de uso especial ou integrado, dende a cabeceira de ruta ata o centro escolar, multiplicando por dous cada unha das saídas ou entradas que o acompañante realice ao centro.

En todo caso, como mínimo, a duración do contrato será de dúas horas ao día.

#### **Artigo 16 quater. Comunicación dos cuadrantes de xornada**

A empresa elaborará para os servizos regulares de uso xeral ou de uso especial (escolares) un cuadrante semanal, de luns a domingo, que será coñecido con, polo menos, dúas semanas de antelación ao seu inicio. O devandito cuadrante incluírá os días de traballo e de descanso. Desta forma, toda persoa traballadora coñecerá, de forma individualizada e con polo menos dúas semanas de antelación, os días de traballo e libres nun período semanal. O devandito cuadrante, polo que se refire aos días de descanso, terá que ser respectado en todo caso pola empresa.

Os concretos servizos a prestar e o vehículo serán comunicados non máis tarde do día anterior antes das 15 horas.

Ocasionalmente, e coa finalidade de atender algún asunto de carácter persoal, calquera persoa traballadora, con suficiente antelación, poderá solicitar unha modificación do día de descanso establecido en cuadrante, que deberá ser atendida a condición de que sexa compatible coas obrigacións legais en materia de descansos e coas necesidades organizativas da empresa.

Da mesma maneira, a empresa poderá propoñer unha modificación dos días de descanso previstos, comunicando con antelación suficiente, para dar resposta a situacións imprevisibles para a organización da empresa, tendo a persoa traballadora a elección de aceptación ou non de dita modificación.

As persoas traballadoras conservaran o dereito á actual regulación si constitúe no seu conxunto unha condición máis beneficiosa

#### **Artigo 17.-Servizos nocturnos a lugares de ocio.**

A medida que as empresas implanten sistemas de localización de flota, engadirase simultaneamente un dispositivo de aviso de emerxencia (botón de emerxencia).

#### **Artigo 18.-Vacacións.**

Regúlanse de conformidade co establecido no Estatuto dos traballadores.

O período total de desfrute das vacacións será de 30 días naturais e non poderán experimentar un fraccionamento superior a dous períodos. En caso de desacordo decidirá a xurisdición competente.

Durante os períodos de vacacións o salario dos/das condutores/as-perceptores e condutores/as estará composto respectivamente, dos mesmos conceptos que se estivese traballando, en concreto os contidos nos artigos 9, agás o plus de interrupción de xornada.

O salario dos/as restantes traballadores/as estará composto dos mesmos conceptos que se estiveran traballando, en concreto os contidos no artigo 11.

**Artigo 19.–Vacacións remuneradas.**

Durante a vixencia deste convenio, sempre que a persoa traballadora conte cunha antigüidade mínima de 10 anos de servizo na empresa, no caso de xubilación voluntaria anticipada, o/a traballador/a terá dereito ao seguinte tempo de vacacións:

- Un ano antes, 55 días de vacacións.
- Dous anos antes, 110 días de vacacións.
- Tres anos antes, 166 días de vacacións.
- Catro anos antes, 242 días de vacacións.
- Cinco anos antes, 284 días de vacacións.

Durante a vixencia deste convenio cando se produza a xubilación á idade establecida regulamentariamente, sempre que a persoa traballadora conte cunha antigüidade mínima de 10 anos de servizo á empresa, o/a traballador/a terá dereito a 1,2 días de vacacións por ano de servizo

**Artigo 20.–Permiso de condución.**

Se, por sentenza firme, calquera condutor/a se vira privado/a do permiso de condución, a empresa deberá facilitarlle outra ocupación, aínda que sexa de categoría profesional inferior, polo período de suspensión do permiso, sempre que non exceda de 15 meses, sen perda dos emolumentos que viña percibindo, e que non sexa debida a embriaguez.

Caso de que o período de suspensión do permiso de conducir sexa superior aos 15 meses, e sempre que a retirada non sexa debida a embriaguez, o/a traballador/a con mais de dous anos de antigüidade terá dereito, por unha sola vez, a unha excedencia non remunerada polo tempo que dure a suspensión, no seu caso, até que legalmente, poda incorporarse ao posto de traballo que estaba desempeñando habitualmente e dende o momento en que esta se produza, sendo o límite máximo de dita excedencia o que marque a lexislación para a contratación temporal.

Así mesmo, aplicaranse as garantías legais que se indican anteriormente, no caso de condución “in itinere”, cun máximo de unha hora antes e outra despois da hora de entrada ou saída do traballo, incluso conducindo o seu vehículo propio.

**Artigo 21.–Póliza de seguros.**

Establecese unha póliza de seguros de morte ou invalidez derivadas de accidente de traballo ou enfermidade profesional para cada unha das persoas traballadoras ás que afecta o presente convenio, consistente na contía de 20.176,64 euros en caso de morte por accidente e de 28.801,32 euros en caso de invalidez permanente total, absoluta e grande invalidez.

**Artigo 22.–Defunción.**

As empresas indemnizarán, durante a vixencia deste convenio, seis mensualidades dos salarios que figuran na táboa do convenio, mais a antigüidade correspondente, ao familiar do/a traballador/a que conviva con el/ela, e por esta orde: 1) Cónxuxe viúvo/a. 2) fillos/as. 3) ascendentes, cando aquel faleza estando en activo e leve como mínimo, tres anos na empresa.

Independentemente das mensualidades a que ten dereito, segundo o sinalado anteriormente, aboaráselle a dito familiar do/a traballador/a o salario do mes en que o produtor faleza, calquera que sexa a data do seu finamento.

**Artigo 23.–Pases para persoal xubilado.**

O persoal xubilado, pensionistas de longa enfermidade, viúvas/os e fillos/as orfos/as menores de 18 anos das persoas traballadoras falecidas en activo, das empresas de liñas regulares, terán dereito a viaxar nas liñas das súas respectivas empresas como se o/a traballador/a estivese en activo.

**Artigo 24.–Comisión paritaria de interpretación e vixilancia.**

Constitúese unha comisión paritaria como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación e vixilancia do pactado no convenio. Tamén formarán parte da mesma, con voz pero sen voto, os/a asesores/as correspondentes a ambas as dúas partes.

Quedarán constituída da seguinte forma:

— Vogais das persoas traballadoras:

Un máximo de 4 vogais da organización sindical UGT.

— Vogais da parte empresarial:

Un máximo de 4 vogais, un por cada asociación asinante.

No caso de imposibilidade de asistencia dalgún dos membros designados, serán substituídos por suplentes debidamente acreditados polas partes.

A decisión será adoptada polas partes, e todos os/as vogais gozarán de voz e voto, e os/as asesores/as, de asistir, de voz pero non de voto. Os acordos da comisión requirirán para a súa validez a conformidade da maioría simple do total dos/das vogais representantes das persoas traballadoras e das empresas.

O seu domicilio situarase na sede do Consello Galego de Relacións Laborais, dirixíndose á mesma a través do correo electrónico [soluciondeconflictos.cgrl@xunta.gal](mailto:soluciondeconflictos.cgrl@xunta.gal), ou por escrito ao enderezo rúa da Algalia de abaixo, 24 – 15704 Santiago de Compostela.

A comisión xuntarase cando sexa necesario e a petición de calquera das partes. As persoas que compoñe a comisión paritaria serán convocadas cunha antelación mínima de tres días.

A efectos da comisión paritaria, as horas sindicais consideraranse co mesmo rango que as utilizadas para a negociación colectiva.

Os acordos da comisión requirirán, para a súa validez, a unanimidade de todas entidades asinantes. No caso de non haber acordo, levantarase acta que reflexe as diferentes posturas.

As funcións da comisión paritaria serán as que seguen:

- a) Interpretación da aplicación de todas as cláusulas do convenio.
- b) Arbitraje de todas as cuestións que as partes sometan á súa consideración e que se deriven da aplicación do convenio.
- c) Vixilancia do cumprimento do pactado no convenio.
- d) Análise da problemática sectorial en materia de seguridade e saúde laboral e seguimento do estado de cumprimento nestas materias.
- e) Análise e adaptación da contratación temporal ao sector, valorando a posibilidade de introducir cláusulas que reforen a contratación indefinida.
- f) Cantas outras actividades tendan á maior eficacia práctica do convenio ou veñan establecidas no seu texto.
- g) Incorporar ao texto do convenio os acordos acadados. Os ditos acordos vinculan a ámbalas dúas partes nos mesmos termos que este convenio e incorporaranse a el como anexo.
- h) Estado estatístico de nivel de implantación/adhesión ó convenio.

As actividades da Comisión poderán realizarse en réxime de Comisión Plenaria, composta por todos os membros ou en réxime de sub-comisións específicas coa composición que a Comisión acorde.

#### **Artigo 25.–Garantías sindicais.**

- a) Seccións sindicais de empresa.

No caso de existir sección sindical, esta poderá facer uso do taboleiro de anuncios para difundir a información e facer reunións, exclusivamente co persoal das empresas e fora das horas de traballo. Para todo ilo deberá comunicalo cunha antelación mínima de 48 horas á Dirección da Empresa e ao Comité de Empresa.

Isto sen prexuízo das facultades que ás Seccións Sindicais podan outorgar as disposicións legais.

- b) Os Comités de Empresa e Delegados/as de Persoal, en cada centro de traballo, disporán dun crédito de 15 horas mensuais, como mínimo, dentro da xornada, para o exercicio das funcións de representación, sempre que o soliciten con 48 horas de anticipación, en todo caso se respectará a escala de crédito de horas mensuais establecida no artigo 68 E.T.

Respectarase, en todo caso, a escala de crédito de horas mensuais establecida no art. 68 E.T.

A empresa poderá exixir xustificante da utilización concedida, ben do Comité ou da Central convocante. Estes dereitos serán aplicados en caso de que, por disposición legal así se determine.

As empresas que revistan a forma de sociedades darán conta, anualmente, ao Comité de Empresa ou Delegados/as de Persoal do balanço e conta de resultados.

O recoñecemento de ditos documentos será, a todos os efectos, de carácter reservado.

A dirección da empresa dará conta ao Comité ou Delegados/as de Persoal de todas as sancións ou despedimentos.

A empresa, a petición das persoas traballadoras afiliadas ás centrais sindicais que contén, ao menos, cun 10% de afiliación á mesma, descontarán a cuota sindical correspondente do recibo dos salarios, depositándoa na conta bancaria sinalada ao efecto.

c) Excedencias. Amplíase o dereito a solicitar excedencia voluntaria que regula a lexislación vixente, calquera que sexa o tempo que leve a persoa traballadora na empresa, cando se base no exercicio do seu cargo sindical.

d) Comité de seguridade e hixiene. Nas empresas de mais de 50 persoas traballadoras, estas deberán elixir un Comité de Seguridade e Hixiene, sendo o Comité de Empresa ou os/as Delegados/as de Persoal os/as que terán que ocuparse da súa tramitación.

e) As empresas poderán pactar cos seus Comités de Empresa ou Delegados/as de Persoal a acumulación de horas sindicais.

O crédito horario retribuído de que gozan os/as Delegados/as de Persoal e membros do Comité de Empresa, dunha mesma empresa, poderá acumularse nun ou varios deles, sempre que pertencen a unha mesma central sindical, aínda que elo permita liberar da súa actividade laboral, total ou parcialmente de calquera deles.

O acordo de acumulación será pactado, en cada caso, a nivel de empresa entre a representación do sindicato e a da empresa, e a designación da persoa ou persoas ás que se aplicará a acumulación de horas derivadas do crédito horario será facultade exclusiva do sindicato de que se trate, o cal comunicará a súa decisión ao respecto á empresa.

#### **Artigo 26.–Permiso retribuído.**

Os permisos retribuídos regúlanse polo disposto no artigo 37 do estatuto dos traballadores.

Dende o ano 2026, as persoas traballadoras desfrutarán de 2 días de permiso retribuído, que se poderán desfrutar de forma independente ou ben anexionar aos permisos legalmente establecidos no artigo 37 do Estatuto dos Traballadores.

#### **Artigo 27.–Incapacidade temporal.**

Cando a persoa traballadora fose afectada por Incapacidade Temporal (IT), as empresas complementarán as prestacións económicas que teñan dereito a percibir da seguridade social nos seguintes supostos:

1.º. Cando a IT derive de accidente de traballo ou enfermidade profesional, a empresa completará até chegar ao 100% da base de cotización para esta continxencia desde o primeiro día até un máximo de 80 días.

2.º. Cando a IT derive de enfermidade común ou accidente non laboral, a empresa aboará un 15% da base de cotización diaria a partir do 4.º día até un máximo de 70 días.

3.º. Cando sexa precisa hospitalización do/a traballador/a tanto se se debe a enfermidade ou a accidente, a empresa completará até chegar ao 100% da base diaria de cotización desde o momento en que esta se produza e mentres a hospitalización dure, cun máximo de 120 días.

As empresas, dacordo co establecido no artigo 20 do estatuto dos traballadores, poderán verificar o estado de enfermidade ou accidente do/a traballador/a mediante o oportuno recoñecemento médico.

#### **Artigo 28.–Indivisibilidade do convenio.**

O convenio considerarase un todo indivisible de xeito que, se non fora aprobado na súa integridade, quedará anulado, debendo as partes negociar outro novo.

As cláusulas deste convenio forman un todo orgánico e indivisible, non podendo aplicarse parcialmente.

#### **Artigo 29.–Normas supletorias.**

No non previsto neste convenio estarase ao disposto na lexislación laboral vixente, convenio colectivo provincial (actualmente en ultravixencia), e demais disposicións de aplicación xeral e, en especial, no Real decreto 1561/1995, en todo aquilo que manteña a súa vixencia, o convenio n.º 153 da OIT, e o Regulamento da C.E.E. 561/2006, dende a súa entrada en vigor, así como o Acordo Marco estatal sobre materias do transporte de persoas por estrada (BOE 49, do 26 de febreiro de 2015), e demais lexislación vixente.

Ambas as partes reservaranse o dereito de acudir á xurisdición laboral no caso de que consideren que algún precepto do convenio vulnere ou contradiga normas de dereito necesario.

#### **Artigo 30.–Modalidades de contratación.**

##### **1. Principio xeral de estabilidade no emprego**

As partes asinantes do presente Convenio Colectivo acordan que a modalidade ordinaria de contratación será a contratación indefinida, fomentando a estabilidade no emprego e a calidade do mesmo.

##### **2. Contratación indefinida**

O contrato de traballo presumirase concertado por tempo indefinido, sen prexuízo das modalidades contractuais previstas legalmente.

Promoverase a transformación en indefinidos dos contratos temporais cando concorran necesidades permanentes da empresa.

### 3. Contratación temporal

A contratación temporal só poderá realizarse nos supostos e cos requisitos establecidos na lexislación vixente.

En particular:

- Deberá especificarse con claridade a causa habilitante.
- Non poderá utilizarse para cubrir necesidades estruturais ou permanentes.
- A duración e as prórrogas axustaranse estritamente ao legalmente previsto.
- Garantiranse os mesmos dereitos laborais e salariais que ao persoal indefinido en proporción ao tempo traballado.

### 4. Contrato formativo

Os contratos formativos axustaranse ao disposto na normativa vixente, garantindo:

- Un plan formativo individual.
- A designación dunha persoa titora.
- A adecuación do contido do posto á formación prevista.
- Respecto ás porcentaxes de xornada formativa e traballo efectivo legalmente establecidas.

### 5. Contrato fixo-descontinuo

As persoas traballadoras que realicen traballos fixos e periódicos na empresa, pero de carácter non permanente ou descontinuo deberán ser chamadas sempre que sexan necesarios os seus servizos e terán a consideración de fixos de traballos descontinuos. O chamamento realizarase conforme a criterios obxectivos e non discriminatorios, respectando a orde de antigüidade e garantindo a información á representación legal das persoas traballadoras.

Tendo en conta as peculiaridades da actividade do sector do transporte de viaxeiros por estrada, acórdase, en base ao disposto no artigo 16.5 do Estatuto dos Traballadores, que se poidan celebrar contratos fixos descontinuos a tempo parcial.

### 6. Período de proba

O período de proba será o establecido na normativa vixente, e deberá constar por escrito no contrato.

### 7. Información á representación legal

A empresa informará, a petición da representación legal das persoas traballadoras, sobre:

- Modalidades contractuais utilizadas.
- Número de contratos temporais e formativos.
- Conversións a indefinido.
- Previsións de contratación.

### 8. Igualdade e non discriminación

A contratación realizarase respectando os principios de igualdade, mérito e capacidade, evitando calquera discriminación directa ou indirecta por razón de sexo, idade, orixe, discapacidade, orientación sexual, identidade o expresión de xénero ou outras circunstancias persoais ou sociais.

### 9. Fomento do emprego estable

As partes comprométense a negociar medidas específicas para a redución da temporalidade e a mellora da estabilidade no emprego durante a vixencia do Convenio.

#### **Artigo 31.–Mobilidade xeográfica.**

##### a) Desprazamentos.

As empresas poderán desprazar ao seu persoal a centros de traballo distintos a aquel no que presten os seus servizos fundamentando dito desprazamento en razóns técnicas, organizativas, de produción, ou de contratación.

##### b) Traslado.

Enténdese por traslado o desprazamento a outro centro de traballo que implique un cambio de enderezo. Enténdese que un desprazamento implica cambio de enderezo cando o centro de traballo ou novo destino diste máis de 40 quilómetros do seu centro ou do seu enderezo actuais.

Para os supostos de traslados de persoal polos motivos contemplados na Lei, establécense os mecanismos que seguen:

- Negociación preceptiva coa representación legal das persoas traballadoras.
- Intervención dos mecanismos do AGA.
- Preaviso de 45 días.
- Prazo de incorporación ao novo centro de traballo 30 días.
- Os traslados non terán unha duración inferior a 12 meses nun período de 3 anos.
- Se por traslado, un/unha dos/das cónxuxes cambia de residencia, o/a outro/a, se fose traballador/a da mesma empresa, terá dereito ao traslado á mesma localidade.

Os casos de traslado darán lugar ao devengo pola persoa traballadora trasladada dos seguintes conceptos compensatorios:

- Billete para o/a traballador/a e os/as familiares que vivan as súas expensas.
- Transporte do mobiliario, roupa e enseres do seu fogar.
- Indemnización consistente e dúas veces o salario base mensual da súa categoría profesional, nun único pagamento.
- Compensación durante 12 meses na diferenza do custe de vivenda en aluguer (vivenda das mesmas características).
- Notificada a decisión de traslado, a persoa traballadora poderá optar pola extinción do seu contrato, percibindo unha indemnización de 25 días de salario por ano de servizo, prorrateándose por meses os períodos inferior a un ano e cun máximo de 12 mensualidades.

#### **Artigo 32.–Cláusula de descolgue salarial.**

Para as empresas que pretendan acollerse á cláusula regulada no presente artigo establécense os mecanismos do artigo 82 do Estatuto dos Traballadores.

#### **Artigo 33.–Saúde laboral.**

Establécese unha Comisión de Saúde Laboral de carácter técnico e consultivo con vistas a facer previsións sobre saúde e riscos laborais, que se adapten aos requirimentos deste sector en materias como:

- protocolo de avaliación e revisión de autobuses.
- Itinerarios de vixilancia da saúde.
- Outras materias de configuración especializada no transporte.

#### **Artigo 34.–Formación.**

Tanto o custe en diñeiro como o tempo invertido na renovación do CAP, irán a cargo da empresa, entendendo que ese tempo o absorberá o tempo dedicado á formación regulado no vixente art. 23.3 do Estatuto dos Traballadores unicamente na contía empregada na realización do CAP, quedando o resto de horas formativas a disposición da persoa traballadora.

#### **Art. 35. Subrogación do persoal.**

1.º O previsto no presente artigo e seguintes será de aplicación aos servizos de transporte regular permanente de uso xeral, urbanos ou interurbanos, e regular de uso especial ou temporal de viaxeiros por estrada e o Servizo Galego de Apoio á Mobilidade (O65) con vehículos de tracción mecánica de mais de nove prazas incluída a de condutor, así como ao persoal de estacións de autobuses, prestados en réxime de concesión administrativa ou por calquera das fórmulas de xestión indirecta de servizos públicos contempladas na Lei de Contratos do Sector Público. E todo iso con independencia de que a Empresa que preste ou vaia a prestar este tipo de servizos se dedique a outra actividade de transporte ou da industria ou os servizos.

O disposto no presente Convenio non prexulga a aplicación, cando cumpra, do regulado no artigo 44 do Estatuto de os Traballadores en orde á sucesión de empresas.

2.º O disposto neste Convenio en orde á sucesión e subrogación empresarial non será de aplicación nos supostos nos que a empresa saínte teña o carácter de Administración pública, estatal, autonómica, local ou institucional, nin cando se trate de empresas, entes ou organismos públicos dependentes de calquera das Administracións anteriormente citadas, salvo que as súas relacións laborais sexan reguladas polos convenios colectivos territoriais e/ou autonómicos do ámbito funcional do presente acordo.

3.º O presente título ten como finalidade regular a situación dos contratos de traballo do persoal empregado de empresas concesionarias/prestatarias saíntes adscritos a este tipo de transporte de viaxeiros que finalicen por transcurso

do seu prazo de otorgamento, ou por calquera outra causa, e sexan obxecto dun novo procedemento de selección dun novo prestatario do servizo (empresa entrante). O regulado no presente convenio será de aplicación igualmente nos supostos nos que o servizo de transporte obxecto de licitación fose reordenado, unificado, modificado ou se lle dese outra denominación pola Administración titular.

4.º Aos efectos do presente artigo considérase «Condutor/a adscrito/a» a todo aquel/la, que realice o seu traballo de forma habitual nos servizos relacionados no punto 1º deste artigo. Non perde esta consideración o Condutor/a que puntualmente poida prestar servizos de transporte diferentes a aquel ao que se encontre adscrito, sempre que en termos de xornada anual, estes últimos servizos non superen o 35 % da xornada máxima ordinaria prevista no convenio colectivo, para o período avaliado, contemplada proporcionalmente nos supostos de contratos a tempo parcial, nos últimos catro meses efectivamente traballados inmediatamente anteriores á data de vencemento da concesión.

5.º En relación co resto do persoal (Taquilla, Talleres, Administración, Xestión, Explotación, Loxística e demais departamentos ou seccións) pertencentes a outras categorías ou grupos profesionais, consideraranse adscritos ao servizo, e por iso suxeitos de subrogación, a aqueles empregados que desenvolvan a súa actividade, aínda que sexa en parte, no servizo concesional afectado.

6.º En cuanto a dereitos de información e consultas, as empresas virán obrigadas a entregar a representación sindical, documentación acreditativa dos/das traballadores/as adscritos/as en cada momento, a cada unha das concesións que teñan adxudicadas, descritos nos apartados 4.º e 5.º anteriores. En ausencia de representación sindical, será a cada traballador/a da empresa ao que se lle comunique de maneira fehaciente dita adscrición. En ausencia de representación sindical nas empresas, se dará traslado á Comisión Paritaria deste Convenio da información facilitada ao Ministerio ou Administración correspondente a efectos de dotación de persoal adscrito á concesión, no momento que sexa solicitada por este. No ámbitos sectoriais inferiores se poderán regular e exixir estes mesmos procesos ou obrigación de información e consulta.

#### Artigo 35.1. Vinculación.

As disposicións contempladas nos correspondentes pregos de cláusulas administrativas, xurídicas, técnicas e económicas que disciplinen os correspondentes procedementos concursais, por o seu carácter de normas de contratación administrativas (e aínda que recollasen previsións en orden ao réxime de subrogación do persoal), non afectarán, ni restrinxirán a eficacia e carácter vinculante do regulado no presente convenio. Se nos devanditos pregos non se recollese cláusula nin disposición relativa á subrogación nos contratos de traballo dos empregados da empresa saínte, ou se establecese a non aplicación para determinados colectivos, –ou non se fixese referencias a eles ou non se mencionasen–, ou establecesen un número de traballadores/as inferior aos adscritos por aplicación do presente Convenio, será igualmente vinculante en toda a súa integridade o previsto no presente Convenio, pola súa natureza vinculante na orde laboral, e para os traballadores afectados pola subrogación. Tanto nun como noutro caso, a subrogación terá carácter obrigatorio para as empresas e as persoas traballadoras afectadas nos termos que se contemplan nos repetidos pregos e no presente Convenio, excepto resolución xudicial pola que se demostre dolo, mala fe ou unha práctica irregular na adscrición de traballadores/as á concesión suxeita a cambio de operador. Aos efectos do presente artigo entenderase como “práctica irregular na adscrición” o feito de que un/unha traballador/a, estando adscrito/a a un servizo concesional determinado (todo iso nos termos definidos en o artigo 35-4.º), non sexa considerado tal ou se adscriba a un servizo concesional diferente.

#### Artigo 35.2. Antigüidade.

A) Cando se produza a sucesión dun novo operador de transporte por finalización, calquera que sexa a causa, do servizo de transporte regular permanente de uso xeral (urbano ou interurbano), uso especial ou temporal, así como ao persoal de estacións de autobuses, producirase a subrogación pola empresa entrante nos contratos de traballo dos empregados adscritos ao servizo, que acrediten polo menos catro meses de antigüidade na concesión afectada da Empresa saínte, computándose o prazo na data de finalización da vixencia da concesión anterior, todo elo nos termos previstos no artigo 44 do Estatuto de os Traballadores e de conformidade co regulado nos artigos seguintes, e con independencia de que o operador entrante reciba ou non os medios materiais e instalacións utilizados polo operador saínte. O servizo de transporte regular permanente de uso xeral (urbano ou interurbano), de uso especial ou temporal e o Servizo de Apoio á Mobilidade (065), así como ao persoal de estacións de autobuses, se considerará como unidade produtiva e económica con entidade e autonomía propias aos efectos previstos no artigo 44.2 do Estatuto dos Traballadores.

B) Non se aplicará o período de catro meses de antigüidade – e por elo quedarán afectados pola subrogación – as persoas traballadoras da empresa saínte vinculadas con contratos de substitución por xubilacións parciais, nin as vinculadas con contratos de interinidade subscritos para substituír a traballadores/as en baixa/ permiso por maternidade/paternidade, incapacidades temporais, nin a aqueles/as que se houbesen incorporado para substituír baixas voluntarias, xubilacións totais, excedencias voluntarias, suspensións do contrato con reserva

do posto de traballo, incapacidade permanente total, absoluta ou gran invalidez ou por falecemento dun/dunha traballador/a.

C) Tampouco operará o límite temporal dos catro meses – e por elo quedarán afectadas pola subrogación – aquelas persoas traballadoras que se incorporaron ao servizo concesional afectado, no lapsus temporal comprendido entre el vencemento da anterior concesión e o inicio efectivo da seguinte, sempre que concorran de forma acumulada as seguintes circunstancias:

– Que a persoa traballadora pertenza ao mesmo grupo profesional, coa mesma ou menor antigüidade media que os/as restantes traballadores/as obxecto de subrogación do seu mesmo Grupo, e o custo empresa da persoa traballadora, en termos de xornadas equivalentes, sexa semellante ao destes últimos.

– Que a persoa traballadora, polo menos, teña unha antigüidade de dous meses inmediatamente anteriores ao iniciou efectivo da prestación do servizo polo novo operador. Esta antigüidade mínima tampouco será exigible nos casos establecidos na letra B) anterior.

– Que se manteña constante o número total de persoas traballadoras do mesmo Grupo existentes no momento do vencemento da concesión, medidos en termos de xornada, do servizo concesional.

D) A natureza temporal – no seu caso– destes contratos, determinada pola causa que os orixinou, non se desvirtuará polo feito de que opere a subrogación, polo que se extinguirán na data pactada nos mesmos.

#### Artigo 35.3. *Obrigacións da empresa saínte.*

Sen perxucio do dereito á subrogación das persoas traballadoras e a obrigación de subrogación nos contratos de traballo contemplada neste Convenio, a Empresa saínte, nos cinco días seguintes á adxudicación do servizo concesional suministrará á empresa entrante en papel e en soporte informático, a seguinte documentación e información:

– Unha relación de traballadores/as obxecto de subrogación, con copia dos seus contratos de traballo, as seis últimas nóminas devengadas e copia das condicións ou pactos existentes con cada un deles – de existir –.

– De igual forma entregará información do salario bruto anual, categoría, posto de traballo e grupo profesional de cada un deles, diferenciando por conceptos, tipo de contrato, antigüidade, fecha de obtención ou renovación do CAP – cando sexa de aplicación –.

– Copia da comunicación entregada á representación das persoas traballadoras da Empresa saínte, co acuse de recibo, sobre a adxudicación do servizo, expresando co debido detalle a identidade do novo adxudicatario, identidade dos/das traballadores/as obxecto de subrogación e pactos escritos ou non escritos, individuais ou colectivos, existentes e comunicados á Empresa entrante.

– A Empresa entrante non será responsable nin asumirá as condicións laborais non reflectidas en acordos ou pactos colectivos ou individuais que non lle houbesen sido comunicados por a Empresa saínte nos termos establecidos no apartado anterior, ou non se atopen incluídos no Expediente administrativo de Contratación. Quedarán en todo caso a salvo os dereitos e as accións extraxudiciais ou xudiciais que puidesen asistir, tanto de os traballadores como de a Empresa entrante, por causa da defectuosa ou inexacta información e documentación achegada pola empresa saínte.

As previsións contidas no presente artigo 38 aplícanse e son de obrigatoria observancia, exclusivamente, para as empresas saínte e entrante, e en ningún modo prexudicarán os dereitos e accións que a cada traballador/a, individualmente, lle asistan para reivindicar as súas condicións laborais, xa sexan económicas ou doutra índole.

A empresa saínte, neste trámite de información e entrega de documentación, axustarase á suministrada no expediente de licitación á Administración contratante. Se nos pregos ou no procedemento de licitación, non se recollese cláusula nin disposición relativa á subrogación nos contratos de traballo das persoas empregadas da empresa saínte, ou se establecese a non aplicación para determinados colectivos, –ou non se fixese referencias a iso ou non se mencionasen–, ou establecesen o número de traballadores/as inferior aos adscritos por aplicación do presente Convenio, será igualmente vinculante en toda a súa integridade o previsto no presente Convenio Colectivo e para as persoas traballadoras afectados pola subrogación, entendéndose por tales nese caso, aos traballadores/as definidos/as nos apartados 4.º e 5.º do artigo 35.

#### Artigo 35.4. *Obrigacións da empresa entrante.*

A empresa entrante cursará o alta na Seguridade Social do persoal obxecto de subrogación con efectos, desde o mesmo día no que inicie de forma efectiva a prestación do servizo concesional do que resulte adxudicatario. De ser necesaria a realización de procesos de formación ou reciclaxe para a adaptación das persoas traballadoras subrogadas aos novos sistemas de organización do servizo ou do uso dos vehículos, corresponderalle á Empresa entrante.

#### Artigo 35.5. Efectos da subrogación.

A subrogación contractual surtirá efectos no ámbito laboral (obrigacións económicas e de seguridade social), para a Empresa saínte, no día no que cese de prestar efectivamente o servizo, e para a Empresa entrante, o día de inicio da prestación efectiva do servizo (ou na fecha do Acta de inauguración do servizo levantada pola Administración concedente, de existir). Todas as obrigacións de natureza económica –sexan salariais ou extra salariais– e de Seguridade Social, relativas as persoas traballadoras afectadas pola subrogación, serán por conta da Empresa saínte ou da Empresa entrante, ata e a partir das datas indicadas no presente artigo. Se polos Tribunais, de calquera orde, se establecese en sentenza firme outro momento temporal para imputar as correspondentes obrigacións a unha ou outra empresa, estarase ao indicado na mesma, sen prexuízo do dereito de repetición que puidera asistir a calquera de elas en base aos momentos temporais aquí pactados.

#### Art. 36.- PRINCIPIO DE IGUALDADE.

Ambas as partes comprométense a respectar e velar pola igualdade de trato e de oportunidades no ámbito laboral e, con esta finalidade, adoptaranse medidas dirixidas a evitar calquera tipo de discriminación laboral entre mulleres e homes, medidas que negociarán, e no seu caso acordarán, na forma que se determine na lexislación laboral.

##### Art. 36.1 REDACCION DE CONVENIO CON LINGUAXE NON SEXISTA.

Por iso, as partes asinantes do presente Convenio se comprometen a empregar unha linguaxe non sexista, procurando empregar substantivos xenéricos (*persoal, representación sindical, persoa, dirección, etc*) cando sexa posible, e cando non o sexa, facer mención ao xénero das persoas sen discriminacións nin representacións positivas nin negativas.

##### Art. 36.2 PERMISO LACTACIÓN.

Nos supostos de nacemento de fillo ou filla, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento, para a lactación da ou do menor ata que cumpra nove meses, os traballadores e as traballadoras terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións. A duración do permiso incrementarase proporcionalmente nos casos de parto, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento múltiples.

A tal efecto permítese e establécese a acumulación das horas de lactación en 17 días, xornadas completas, de permiso de forma continua e sen ningún tipo de interrupción.

##### Art. 36.3 PROTECCION Á MATERNIDADE E LACTACIÓN

1. A avaliación dos riscos a que se refire o artigo 16 da presente Lei deberá comprender a determinación da natureza, o grao e a duración da exposición das traballadoras en situación de embarazo ou parto recente a axentes, procedementos ou condicións de traballo que poidan influír negativamente na saúde das traballadoras ou do feto, en calquera actividade susceptible de presentar un risco específico. Si os resultados da avaliación revelasen un risco para a seguridade e a saúde ou unha posible repercusión sobre o embarazo ou a lactación das citadas traballadoras, o empresario adoptará as medidas necesarias para evitar a exposición a devandito risco, a través dunha adaptación das condicións ou do tempo de traballo da traballadora afectada. Ditas medidas incluírán, cando resulte necesario, a non realización de traballo nocturno.

2. Cando a adaptación das condicións ou do tempo de traballo non resultase posible ou, a pesar de tal adaptación, as condicións dun posto de traballo puidesen influír negativamente na saúde da traballadora embarazada ou do feto, e así o certifiquen os Servizos Médicos do Instituto Nacional da Seguridade Social ou das Mutuas, en función da Entidade coa que a empresa teña concertada a cobertura dos riscos profesionais, co informe do médico do Servizo Nacional de Saúde que asista facultativamente á traballadora, esta deberá desempeñar un posto de traballo ou función diferente e compatible co seu estado. O empresario deberá determinar, previa consulta cos representantes dos traballadores, a relación dos postos de traballo exentos de riscos a estes efectos.

O cambio de posto ou función levará a cabo de conformidade coas regras e criterios que se apliquen nos supostos de mobilidade funcional e terá efectos até o momento en que o estado de saúde da traballadora permita a súa reincorporación ao anterior posto. No caso de que, aínda aplicando as regras sinaladas no parágrafo anterior, non existise posto de traballo ou función compatible, a traballadora poderá ser destinada a un posto non correspondente ao seu grupo ou categoría equivalente, aínda que conservará o dereito ao conxunto de retribucións do seu posto de orixe.

3. Si devandito cambio de posto non resultase técnica ou obxectivamente posible, ou non poida razoablemente esixirse por motivos xustificadas, poderá declararse o paso da traballadora afectada á situación de suspensión do contrato por risco durante o embarazo, contemplada no artigo 45.1.d) do Estatuto dos Traballadores, durante o período necesario para a protección da súa seguridade ou da súa saúde e mentres persista a imposibilidade de reincorporarse ao seu posto anterior ou a outro posto compatible co seu estado.

4. O disposto nos números 1 e 2 deste artigo será tamén de aplicación durante o período de lactación natural, si as condicións de traballo puidesen influír negativamente na saúde da muller ou do fillo e así o certifiquen os Servizos Médicos

do Instituto Nacional da Seguridade Social ou das Mutuas, en función da Entidade coa que a empresa teña concertada a cobertura dos riscos profesionais, co informe do médico do Servizo Nacional de Saúde que asista facultativamente á traballadora ou ao seu fillo. Poderá, así mesmo, declararse o pase da traballadora afectada á situación de suspensión do contrato por risco durante a lactación natural de fillos menores de nove meses contemplada no artigo 45.1.d) do Estatuto dos Traballadores, si danse as circunstancias previstas no número 3 deste artigo.

#### Art. 36.4 GARANTIAS SINDICAIS.

Támén terá dereito a recibir información, polo menos anualmente, relativa á aplicación na empresa do dereito de igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes, entre a que se incluírán datos sobre a proporción de mulleres e homes nos diferentes niveis profesionais, así como, no seu caso, sobre as medidas que se adoptaron para fomentar a igualdade entre mulleres e homes na empresa e, de haberse establecido un plan de igualdade, sobre a aplicación do mesmo.

#### Art. 36.5 COMISIÓN PARITÁRIA.

A comisión paritaria deberá ter presenza feminina en ámbalas partes.

#### Art. 36.6 VIOLENCIA DE XÉNERO E ACOSO

##### **PROTECCIÓN FRONTE AO ACOSO MORAL E SEXUAL.**

Acoso moral.—Enténdese por acoso moral no traballo aquela situación na que unha persoa ou grupo de persoas exercen unha violencia psicolóxica sobre outra ou outras persoas no lugar de traballo, co fin de destruílas persoal ou profesionalmente, creando un clima ou ambiente laboral hostil.

Esta violencia ha de ser sistemática ou habitual, isto é, estar inmersa nun proceso e non tratarse dun único acto illado, por grave e intenso que este poida ser.

Pode obedecer a motivos laborais ou extra-laborais, pero ha de producirse no lugar de traballo.

Esta forma de intimidación e fustigación psicolóxica exercida a través de comportamentos abusivos, agresivos e/ou vexatorios repetidos, pódese dar tanto por parte de superiores ou inferiores xerárquicos/as como de compañeiros/as do mesmo nivel xerárquico.

O acoso moral maniféstase, xeralmente das seguintes maneiras:

– Manipulación da comunicación; por exemplo, non informando á persoa sobre o seu traballo, facéndolle o baleiro, ameazala (tanto verbalmente como por escrito) críticala (tanto en relación a temas laborais como da súa vida privada) asignarlle postos de traballo que lle illen do seu compañeiro/as, etc.

– Manipulación da reputación; por exemplo, facer comentarios inxuriosos, ridiculizar á persoa ou burlarse dela, propagar comentarios negativos acerca da súa persoa ou formular repetidamente críticas na súa contra, tanto laboral como persoalmente. Repetitivo, sen sentido, degradante ou sen ningunha utilidade, así como traballos que están por encima ou por baixo do seu nivel de cualificación.

Estas situacións representan algúns exemplos de acoso moral no traballo e a finalidade da súa exposición é axudar a identificar as condutas consideradas como tal; non se trata, dunha lista pechada de supostos, sendo posible por tanto a inclusión de moitas outras situacións a condición de que se axusten á definición de acoso moral.

##### Exclusións:

Quedan excluídos do concepto de acoso moral no traballo, aqueles conflitos interpersoais pasaxeiros e localizados, que se poden dar no marco das relacións humanas e que afectan á organización do traballo e o seu desenvolvemento, pero que non teñen a finalidade de destruír persoal ou profesionalmente ás partes implicadas no conflito.

##### Acoso sexual por razón de sexo

Enténdese por acoso sexual calquera comportamento, verbal ou físico, de natureza sexual que teña o propósito ou produza o efecto de atentar contra a dignidade dunha persoa, en particular cando se crea unha contorna intimidatorio, degradante ou ofensivo.

Constitúe acoso por razón de sexo calquera comportamento realizado en función do sexo dunha persoa, co propósito ou o efecto de atentar contra a súa dignidade e de crear unha contorna intimidatorio, degradante ou ofensivo.

Por conseguinte hai un tipo de comportamento que poida ser considerado como acoso sexual e resulta inaceptable si:

- Dita conduta é indesexada, irrazoable e ofensiva para a persoa que é obxecto da mesma, e con ausencia de reciprocidade.

- A negativa ou sometemento dunha persoa a devandita conduta por parte de calquera persoa da empresa que se utilice de forma explícita ou implícita como base para unha decisión que teña efectos sobre o acceso de dita acode á formación profesional ou ao emprego, sobre a continuación do mesmo, os ascensos, o salario ou calquera outras decisións relativas ao emprego.

As persoas acosadoras poderán ser calquera dentro da empresa, clientela, empresas proveedoras e terceiras persoas relacionadas coa vítima a causa do traballo.

As empresas recoñecen o dereito do seu persoal a traballar nun medio exento de riscos de acoso moral e/ou sexual e comprométense a non permitir nin tolerar ningún comportamento desta natureza.

As persoas comprométense a tratar con discreción e prontitude as reclamacións que se presenten por estes motivos, tanto de forma persoal ou a través dos comités de empresa ou delegados e delegadas de persoal.

#### **PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN FRONTE AO ACOSO**

O Anexo III contén o Protocolo de actuación fronte ao acoso que terá a condición de mínimo indispensable para ás empresas afectadas por este Convenio.

#### **PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA A VIOLENCIA DE XÉNERO.**

A persoa traballadora vítima de violencia de xénero, que se vexa obrigada a abandonar ou posto de traballo na localidade onde viña prestando vos seus servizos para facer efectiva a súa protección ao seu dereito á asistencia social integral, terá dereito a ocupar outro posto de traballo, do mesmo grupo profesional, que a empresa teña vacante en calquera outro dúas seus centros de traballo.

En tales supostos, a empresa estará obrigada a comunicar á persoa traballadora as vacantes existentes nese momento ou as que se poidan producir non futuro. Ou traslado ou ou cambio de centro de traballo terá unha duración inicial de seis meses, durante os cales a empresa terá a obriga de reservar ou posto de traballo que anteriormente ocupaba a persoa traballadora. Terminado este período, a persoa traballadora poderá optar entre ou regreso ao seu posto de traballo anterior ou a continuidade non novo.

A persoa traballadora vítima de violencia de xénero terá dereito, para facer efectiva a súa protección ao seu dereito á asistencia social integral, á redución da xornada de traballo con diminución proporcional do salario ou á reordenación do tempo de traballo, a través da adaptación do horario, da aplicación do horario flexible ou doutras formas de ordenación do tempo de traballo que se utilicen na empresa.

O contrato de traballo poderá suspenderse por decisión da persoa traballadora que se vexa obrigada a abandonar ou seu posto de traballo como consecuencia de ser vítima de violencia de xénero. Ou período de suspensión terá unha duración inicial que non poderá exceder de seis meses, salvo que das actuacións de tutela xudicial resultase que a efectividade do dereito de protección da vítima requirise a continuidade da suspensión. Neste caso, ou órgano xudicial poderá prorrogar a suspensión por períodos de tres meses, cun máximo de dezoito meses.

As ausencias motivadas pola situación física ou psicolóxica derivada da violencia de xénero, sempre e cando estean acreditadas polos servizos sociais de atención o servizos de saúde ou organismos que os substitúan, se considerarán xustificadas e serán remuneradas.

A traballadora que sofre violencia de xénero poderá exercer os dereitos de carácter laboral previstos acredítase tal situación ante a empresa mediante calquera das formas sinaladas no artigo 5 da *Lei 11/2007, de 27 de xullo, galega para a prevención e ou tratamento integral da violencia de xénero*: certificación da orde de protección ou da medida cautelar, sentenza de calquera orde xurisdiccional que declare que a muller sufriu violencia de xénero, certificación e/ou informe dos servizos sociais e/ou sanitarios, ou dos servizos de acollida da Administración pública ou autonómica ou local, informe do ministerio fiscal que indique a existencia de indicios de violencia, informe da inspección de traballo e da seguridade social, ou calquera outra que se estableza regulamentariamente.

#### **Art. 37.- Obrigas do persoal de condución**

Entre outras estipuladas no presente convenio, así como na lexislación vixente de aplicación, establécense as seguintes:

- As persoas traballadoras con categoría de condutor/a, informarán a empresa no momento da súa contratación, ou en calquera outro a requirimento desta, dos puntos que nese momento posúen no seu permiso de condución. Igualmente deberán informar a empresa con carácter inmediato da perda de puntos e, en especial, cando lles queden catro puntos ou menos no permiso de conducir, co obxecto de que a empresa poida asesoralos con respecto ao curso de recuperación de puntos.
- Así mesmo, o persoal de condución está obrigado a entregar á empresa os discos diagrama ou follas de rexistro do tacógrafo que non sexan estritamente necesarios para o cumprimento do establecido na normativa

no relativo ás follas de rexistro a conservar a bordo do vehículo. No seu caso, facilitarán a descarga dos datos da tarxeta dixital. Igualmente, se cesan no seu posto de traballo, deberán facilitar ás empresas a descarga dos datos da súa tarxeta antes de abandonala

- Establécese a realización obrigatoria, que salvo acordo coa representación legal das persoas traballadoras será en horario laboral, dun recoñecemento médico exhaustivo anual a todas as persoas condutoras, remitindo este informe ao interesado/a. Garantírase a confidencialidade dos informes médicos entre os servizos médicos e o persoal. O alcance do recoñecemento médico establecerase pola comisión paritaria.
- Cando o vehículo leve instalado un dispositivo “alcoholímetro/etilómetro antiarranque”, de control de consumo de alcol ou drogas, o seu uso será obrigatorio para o persoal de conducción.

#### **Art. 38.- Adaptación á lei sobre a desconexión dixital**

Incorporase en esta materia a regulación acordada polo Observatorio Galego de Negociación Colectiva en acordo alcanzado o día 6 de marzo de 2025 entre os sindicatos e patronal.

#### **Disposición adicional primeira sobre cláusula de acollida ao AGA.**

Ante a importancia que pode ter para a resolución pacífica dos conflitos laborais a elaboración do Acordo Interprofesional Galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos colectivos de traballo (AGA), asinado entre a Confederación de Empresarios de Galiza e as organizacións sindicais CIG, CC.OO e UGT, as partes asinantes deste convenio, durante a vixencia do mesmo, acordan someterse ás disposicións contidas no AGA nos propios termos en que están formuladas.

#### **Disposición adicional segunda sobre formación profesional continua**

Cando se realicen cursos de formación profesional continua, e voluntariamente o realicen as persoas traballadoras, previa autorización da empresa, o tempo empregado na duración dos mesmos será repartido o 50% en horas de traballo e o outro 50% en horas de descanso do traballador.

#### **Disposición adicional terceira sobre réxime disciplinario**

O réxime disciplinario a aplicar é o contido no anexo dous.

Introdúcese dentro do artigo 7 o punto 4. As condutas de indisciplina ou desobediencia cometidas en relación cos tempos de conducción e descanso polo persoal de conducción contravindo as instrucións expresas da empresa ou coa manipulación, falseamento, ou uso indebido do tacógrafo, constitúen unha falta moi grave de indisciplina ou desobediencia.

En todo o non previsto neste convenio en materia disciplinaria será de aplicación o Laudo arbitral de 24 de novembro de 2000, publicado por Resolución de 19 de xaneiro de 2001 da Dirección Xeral de Traballo.

#### **Disposición adicional cuarta sobre adaptación do artigo 16.b)**

Debido á dificultade de interpretación do artigo 16.b) do convenio colectivo dáse á representación das persoas traballadoras e a dirección das empresas a potestade de adaptar dito artigo á realidade concreta de cada empresa, sendo estes os únicos que están posibilitados para desbloquear as excepcións.

No caso de inexistencia de representación das persoas traballadoras ou imposibilidade de acadar un acordo no seo das empresas someteranse a cuestión á Comisión Paritaria, a cal reunirse a instancia de calquera das entidades asinantes do convenio colectivo.

#### **Disposición adicional quinta sobre proporcionalidade**

Os pluses previstos neste convenio (plus convenio, plus absentismo, plus compensación) percibiranse de forma proporcional á xornada de cada traballador/a.

#### **Disposición final.**

O presente acordo colectivo de eficacia limitada será de aplicación exclusivamente ás persoas traballadoras que manifesten de forma expresa e individual a súa vontade de adhesión ao mesmo.

A adhesión deberá formalizarse por escrito ante a empresa antes do día 1 de maio de 2026. Transcorrido dito prazo sen que conste manifestación expresa, entenderase que a persoa traballadora non se adhire ao mesmo.

A decisión de adhesión terá carácter voluntario e individual, non podendo supoñer en ningún caso prexuízo, discriminación nin trato desfavorable para quen opte por non adherirse.

A adhesión, solicitada según o modelo do anexo IV, terá efectos desde a data de presentación da mesma na empresa, sen prexuízo dos efectos económicos retroactivos que, de ser o caso, se establezan no propio texto.

Finalizado o prazo indicado, non poderán incorporarse novas adhesións salvo acordo expreso entre as partes asinantes.

## ANEXO I TÁBOAS SALARIAIS

## TÁBOA SALARIAL ANO 2025

## VIAXEIROS A CORUÑA - Táboas 2025 (acordo extraestatutario)

Aplicables dende o 1 de xaneiro de 2025

Subida 3,4%

<b>Grupo I</b>	Enxeñeiros/as e licenciados/as	1.521,62 €
	Enxeñeiros/as técnicos/a e Aux.	1.312,89 €
	A.T.S.	1.276,01 €
	Inspector principal	1.493,73 €
	X. Tráfico <sup>1ª</sup>	1.293,32 €
	X. Tráfico <sup>2ª</sup>	1.293,32 €
	X. Tráfico <sup>3ª</sup>	1.293,32 €
	X. Sección	1.350,98 €
	X. Negociado	1.307,83 €
	X. Admon <sup>1ª</sup>	1.394,82 €
	X. Admon <sup>2ª</sup>	1.290,27 €
	Encargado/a	1.276,47 €
	X. Servicios	1.614,76 €
	X. Taller	1.444,32 €
	<b>Grupo II</b>	Inspector/a (salario diario)
Conductor/a-perceptor (salario diario)		40,45 €
Conductor/a (salario diario)		39,93 €
<b>Grupo III</b>	Cobrador/a (salario diario)	39,22 €
	Taquilleiros/as	1.174,27 €
	Oficial <sup>1ª</sup> admon	1.242,29 €
	Oficial <sup>2ª</sup> admon	1.242,29 €
	Auxiliar admon	1.155,63 €
	Factores	1.174,27 €
<b>Grupo IV</b>	X. de equipo (salario diario)	41,03 €
	Oficial <sup>1ª</sup> taller (salario diario)	40,52 €
	Oficial <sup>2ª</sup> - <sup>3ª</sup> taller (salario diario)	39,22 €
	Engrasador/a - lavacoches (salario diario)	39,22 €
	Mozo/a (salario diario)	38,62 €
	Repartidor/a	38,62 €
<b>Grupo V</b>	Garda noite/día (salario diario)	38,62 €
	Acompañante ruta/escolar (salario diario)	38,62 €
	Limpador/a (salario por hora)	7,57 €

Outros conceptos	Plus convenio/ano	989,85 €
	Plus convenio/mes	82,48 €
	Plus consolidado	0,92 €
	Plus actividades complementarias	111,15 €
	Quebranto moeda	42,20 €
	Plus compensación	96,86 €
	Dieta completa Galicia	51,29 €
	Media dieta Galicia	17,09 €
	Dieta completa fora de Galicia	64,71 €
	Media dieta fora de Galicia	21,58 €
	Dieta espera art. 15	2,67 €
	Interrupción xornada	3,23 €

### TÁBOA SALARIAL ANO 2026

#### VIAXEIROS A CORUÑA - Táboas 2026 (acordo extraestatutario)

Aplicables dende o 1 de xaneiro de 2026

Subida 3,4%

Grupo I	Enxeñeiros/as e licenciados/as	1.573,36 €
	Enxeñeiros/as técnicos/as e Aux.	1.357,53 €
	A.T.S.	1.319,40 €
	Inspector/a principal	1.544,51 €
	X. Tráfico 1ª	1.337,29 €
	X. Tráfico 2ª	1.337,29 €
	X. Tráfico 3ª	1.337,29 €
	X. Sección	1.396,92 €
	X. Negociado	1.352,29 €
	X. Admon 1ª	1.442,24 €
	X. Admon 2ª	1.334,14 €
	Encargado	1.319,86 €
	X. Servicios	1.669,66 €
	X. Taller	1.493,42 €

Grupo II	Inspector/a (salario diario)	42,41 €
	Conductor/a-perceptor (salario diario)	41,83 €
	Conductor/a (salario diario)	41,28 €

Grupo III	Cobrador/a (salario diario)	40,55 €
	Taquilleiros/as	1.214,20 €
	Oficial 1ª admon	1.284,53 €
	Oficial 2ª admon	1.284,53 €
	Auxiliar admon	1.194,93 €
	Factores	1.214,20 €

<b>Grupo IV</b>	X. de equipo (salario diario)	42,42 €
	Oficial 1ª taller (salario diario)	41,90 €
	Oficial 2ª - 3ª taller (salario diario)	40,55 €
	Engrasador/a - lavacoches (salario diario)	40,55 €
	Mozo/a (salario diario)	39,93 €
	Repartidor/a	39,93 €

<b>Grupo V</b>	Garda noite/día (salario diario)	39,93 €
	Acompañante ruta/escolar (salario diario)	39,93 €
	Limpador/a (salario por hora)	7,83 €

<b>Outros conceptos</b>	Plus convenio/año	1.023,51 €
	Plus convenio/mes	85,29 €
	Plus consolidado	0,92 €
	Plus actividades complementarias	114,93 €
	Quebranto moeda	43,63 €
	Plus compensación	100,15 €
	Dieta completa Galicia	53,03 €
	Media dieta Galicia	17,67 €
	Dieta completa fora de Galicia	66,91 €
	Media dieta fora de Galicia	22,31 €
	Dieta espera art. 15	2,76 €
	Interrupción xornada	3,34 €
	Plus festivos	50,00 €
	Plus festivos (especiais)	100,00 €
	Plus xornada continua (por día)	8,00 €
	Plus absentismo (por trimestre)	250,00 €

**ANEXO II****RÉXIME DISCIPLINARIO****Artigo 1.**

Son faltas as accións ou omisións das persoas traballadoras cometidas con ocasión do seu traballo, en conexión con este ou derivadas del, que supoñan infracción das obrigas de todo tipo que ao traballador/a lle veñen impostas polo ordenamento xurídico por este Convenio e por as demais normas e pactos, individuais ou colectivos, calificándose en leves, graves ou moi graves.

**Artigo 2.**

Son faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidade no traballo, sen a debida xustificación, cometidas no período dun mes, que non afecten ao servizo de movemento.
2. Non notificar, con carácter previo á ausencia, por calquera medio, podendo facelo, a imposibilidade de acudir ao traballo e a súa causa.
3. O abandono do traballo dentro da xornada, sen causa xustificada.
4. Neglixencias na conservación do material.
5. A non utilización do vestiario e equipo que fose facilitado pola empresa con instrucións de utilización (entendendo que as instrucións teñen que ser amplamente coñecidas polas persoas traballadoras ben por que fosen comunicadas por escrito ou por que estean publicitadas por algún medio pola empresa ou por que constitúan un costume da empresa).
6. Faltar ao traballo un día, sen causa xustificada, no período dun mes.
7. As faltas de respecto e consideración a quen traballa na empresa, as persoas usuarias e ao público.
8. Retraso de 1 a 2 días na entrega da recadación diaria, agás domingos e festivos, sempre que o retraso sexa imputable ao traballador.

**Artigo 3.**

Son faltas graves:

1. Mais de tres faltas non xustificadas de puntualidade na asistencia ao traballo, cometidas durante o período dun mes, que non afecten ó servizo de movemento.
2. Faltar dous días ao traballo, durante un mes, sen causa xustificada.
3. A desobediencia ás ordes e instrución da empresar en calquera materia de traballo, incluído o control de asistencia, así como non dar cumprimento aos trámites administrativos que sexan presuposto ou consecuencia da actividade que ten que realizar o/a traballador/a.
4. A alegación de causas falsas para as licencias.
5. As imprudencias ou neglixencias en acto de servizo.
6. Realizar sen permiso traballos particulares durante a xornada, así como o emprego para usos propios do material da empresa.
7. O abuso de autoridade con ocasión do traballo, considerándose tal a comisión dun feito arbitrario sempre que concorran infracción manifesta e deliberada dun precepto legal e prexuízo notorio para un inferior.
8. As expresadas nos apartados , 2, 3, 4 e 6 do artigo 2, sempre que:  
A falta de notificación con carácter previo á ausencia (art. 2.2), o abandono do traballo dentro da xornada (art. 2.3), ou a falta ao traballo sen causa xustificada (art. 2.6), sexan motivo de retraso na saída dos vehículos ou produzan trastorno no normal desenvolvemento da actividade; e  
Que as neglixencias na conservación do material (art. 2.4) se deriven prexuízos para a empresa.
9. Retraso de tres a seis días na entrega da recadación non termos do artigo 2.8.
10. A falta de puntualidade ó traballo que afecte ao servizo de movemento sen causa xustificada e que afecte gravemente ó servizo.

**Artigo 4.**

Son faltas moi graves:

1. As faltas inxustificadas ao traballo durante tres días consecutivos ou seis alternos nun período de seis meses.
2. As ofensas verbais ou físicas a empresa ou ás persoas que traballan na empresa.
3. A transgresión da boa fe contractual, así como o abuso de confianza no desempeño do traballo, considerándose como tais a fraude ou a deslealdade nas xestións encomendadas; o furto ou roubo, tanto aos seus compañeiros/a de tra-

ballo como á empresa ou a calquera persoa, realizado dentro das dependencias ou vehículos desta ou en calquera lugar se é en acto de servizo; violar o segredo da correspondencia ou revelar a estraños datos que se coñezan por razón do traballo.

4. A embriaguez habitual ou toxicomanía se repercuten negativamente no traballo.

5. A imprudencia ou negligencia en acto de servizo se implicase risco de accidente ou perigo de avaría para a maquinaria, vehículo ou instalacións.

6. O retraso de mais de seis días na entrega da recadación nos termos do artigo 2.8.

7. As condutas de indisciplina ou desobediencia cometidas en relación cos tempos de condución e descanso polo persoal de condución contravindo as instrucións expresas da empresa ou coa manipulación, falseamento, ou uso indebido do tacógrafo, constitúen unha falta moi grave de indisciplina ou desobediencia.

#### **Artigo 5.**

Non se considerará inustificada a ausencia ao traballo por privación de liberdade da persoa traballadora, se este fose posteriormente absoluto dos cargos que desen lugar á súa detención.

#### **Artigo 6.**

1. As sancións que poderá impor a comisión de faltas disciplinarias serán as que seguen:

a) Por faltas leves: amoestación (por escrito); suspensión de emprego e soldo de até tres días.

b) Por faltas graves: suspensión de emprego e soldo de catro a vinte días.

c) Por faltas moi graves: suspensión de emprego e soldo de vinte e un a trinta días; despedimento.

2. As multas impostas por infraccións das disposicións de tráfico e seguridade vial (que non teñan nada que ver co estado do vehículo e que non veñan motivadas por imperativo do servizo) deberán ser satisfeitas polo que sexa responsable destas.

#### **Artigo 7.**

As faltas leves prescribiran aos 10 días; as graves, aos vinte días, e as moi graves, aos 60 días, a partir da data na que a empresa tivo coñecemento da súa comisión, e, en todo caso, aos seis meses de cometerse.

#### **Artigo 8.**

a) Todas as sancións terán que ser notificadas por escrito ao traballador, dando un prazo para interpor recurso perante a empresa de 2 días para as faltas leves e 5 para o resto. Transcorridos os prazos para presentar recurso sen que este se presentara, enténdese que a sanción é firme dende o primeiro día. Presentado o recurso en prazo, o empresario ten 5 días para contestalo por escrito, de non facelo neste prazo enténdese que a sanción é firme dende este último día (a efectos do disposto no artigo 114 da lei de procedemento laboral)

No caso de sanción con despedimento non caberá este procedemento de recurso ante a empresa, quedando expedita a vía do artigo 103 da lei de procedemento laboral.

b) Todas as sancións serán tamén notificadas ao mesmo tempo que ao interesado ao comité de empresa ou delegados/as de persoal.

c) En todas as notificacións de sanción terá que figurar a lenda: “ esta sanción poderá ser recorrida perante a xurisdición social no prazo de 20 días hábiles, nos termos do apartado a).

d) Se non se cumpren os requisitos deste artigo a sanción será nula.

e) Os membros do Comité ou delegados/as de persoal será preceptivo a apertura dun expediente contradictorio no suposto de faltas graves e moi graves, no que serán escoitados, a parte do interesado, o Comité de empresa ou Delegados de persoal.

#### **Artigo 9.**

A reincidencia de calquera falta, aínda que sexa de distinta natureza, cometidas dentro do mesmo trimestre e que foran sancionadas, implicará a súa calificación como falta do grupo inmediatamente superior.

### ANEXO III

#### PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRONTE AO ACOSO.

##### DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

A salvagarda da dignidade, o dereito á integridade moral e a non discriminación aparecen garantidos na Constitución Española, a normativa da Unión Europea e o Estatuto dos Traballadores.

En virtude destes dereitos, *Nome da empresa* asume que as actitudes de acoso supoñen un atentado á dignidade dos traballadores e traballadoras, polo que non permitirá nin tolerará o acoso no traballo.

Por tanto, queda expresamente prohibida calquera acción ou conduta desta natureza, sendo considerada como falta laboral e comprometéndose *Nome da empresa* a facer uso dos seus poderes directivo e disciplinario para protexer do acoso ao persoal.

É por iso que a Dirección Xeral e a Representación Sindical das persoas traballadoras de *Nome da empresa* comprométese a regular, por medio do presente Protocolo, a problemática do acoso no traballo, establecendo un método que se aplique tanto para previr, a través da formación, a responsabilidade e a información, como para solucionar as reclamacións relativas ao acoso, coas debidas garantías e tomando en consideración as normas constitucionais, laborais e as declaracións relativas aos principios e dereitos fundamentais no traballo.

##### DEFINICIÓN DE ACOSO MORAL

O acoso moral defínese como a situación na que un/unha empregador/a, un/unha empregado/a ou grupo de empregados/as exercen unha violencia psicolóxica extrema, abusiva e inxusta de forma sistemática e recorrente, durante un tempo prolongado, sobre outro empregado ou empregados, no lugar de traballo, coa finalidade de destruír as redes de comunicación da vítima, destruír a súa reputación, minar a súa autoestima, perturbar o exercicio dos seus labores, degradar deliberadamente as condicións de traballo do agredido/s, e lograr que finalmente esa persoa ou persoas abandonen o seu posto de traballo, producindo un dano progresivo e continuo á súa dignidade.

Os principais elementos do acoso moral son a existencia real dunha finalidade lesiva da dignidade profesional e persoal da persoa traballadora, dentro dun plan preconcebido para xerar ese resultado lesivo. A ausencia de causa lícita das actuacións, realizadas estas de forma sistemática e durante un tempo prolongado e que produzan unha actitude de rexeitamento a calquera persoa minimamente sensata e razoable. Diríxese fronte a un/unha traballador/a, un/unha subordinado/a, aínda que tamén pode ser contra outros/as compañeiros/as de traballo ou mesmo contra un superior xerárquico, aínda que o máis habitual é fronte a un/unha subordinado/a.

Producida a conduta antes tipificada, corresponde a cada persoa determinar o comportamento que lle resulte inaceptable e ofensivo, e así debe facelo saber ao acosador/a, por si ou por terceiras persoas da súa confianza e en todo caso, pode utilizar o procedemento que para estes fins establécense neste protocolo.

A título de exemplo, considéranse comportamentos que, por si sós ou xunto con outros, poden evidenciar a existencia dunha conduta, carente de toda xustificación, de acoso moral, as seguintes:

- o As actuacións inxustas que perseguen reducir as posibilidades da vítima de comunicarse adecuadamente con outros, incluído o propio acosador, entre as que poden incluírse actitudes como ignorar a presenza da vítima, criticar de forma sistemática e inxustificada os traballos que realiza, criticar a súa vida privada ou ameazarlle, tanto verbalmente como por escrito.
- o As actuacións que tenden a evitar que a vítima teña posibilidade de manter contactos sociais, como asignarlle postos de traballo que lle illen dos/das seus/súas compañeiros/as ou prohibir aos compañeiros/as falar coa vítima.
- o As actuacións ou rumores dirixidos a desacreditar ou impedir á vítima manter a súa reputación persoal ou laboral, como son ridiculizar ou calumniar á vítima, falar mal da mesma ás súas costas, cuestionar constantemente as súas decisións ou obrigarlle a realizar un traballo humillante, ou atacar as súas crenzas políticas ou relixiosas.
- o As actuacións dirixidas a reducir a ocupación da vítima, e a súa empregabilidade como son non asignarlle traballo algún, asignarlle tarefas totalmente inútiles, sen sentido ou degradantes.
- o As actuacións que afectan á saúde física ou psíquica para a vítima, como son obrigarlle malintencionadamente, a realizar traballos perigosos ou especialmente nocivos para a saúde ou ameazarlle ou agredirlle fisicamente.

## TIPOS DE ACOSO MORAL

En función da persoa que leve a cabo a conduta acosadora, podemos distinguir tres tipos de acoso:

### 1. ACOSO MORAL DESCENDENTE

É aquel en o que o axente do acoso é unha persoa que ocupa un cargo superior á vítima, como, por exemplo, o seu xefe.

### 2. ACOSO MORAL HORIZONTAL

Prodúcese entre compañeiros/as do mesmo nivel xerárquico. O ataque pode deberse, entre outras causas, a envexas, celos, alta competitividade ou por problemas puramente persoais. A persoa acosadora buscará entorpecer o traballo do seu compañeiro/a con o fin de deteriorar a imaxe profesional de leste/a e mesmo atribuírse a si mesmo/a méritos alleos.

### 3. ACOSO MORAL ASCENDENTE

O axente do acoso moral é unha persoa que ocupa un posto de inferior nivel xerárquico ao da vítima.

Este tipo de acoso pode ocorrer en situacións nas que unha persoa traballadora ascende e pasa a ter como subordinados/as aos que anteriormente eran os seus compañeiros/as. Tamén pode ocorrer cando se incorpora á organización unha persoa cun rango superior, descoñecedor da organización ou cuxas políticas de xestión non son ben aceptadas entre os seus subordinados.

## MEDIDAS PREVENTIVAS DE ACOSO MORAL

Poranse en marcha as seguintes medidas:

### 1. COMUNICACIÓN DA DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Onde se garantirá o seu coñecemento efectivo por tódalas persoas integrantes da empresa; dita comunicación subliñará o compromiso da dirección de garantir ambientes de traballo nos que se respecte a dignidade e a liberdade das persoas traballadoras.

### 2. RESPONSABILIDADE

Todo o persoal ten a responsabilidade de axudar a garantir unha contorna laboral en que se respecte a dignidade e os directores e mandos deberán ter especialmente encomendada o labor de evitar que se produza calquera tipo de acoso baixo o seu poder de organización.

### 3. FORMACIÓN

En liña co compromiso de tolerancia cero, cara a calquera conduta constitutiva de acoso, recoméndase que esta materia se inclúa nos programas de formación existentes na empresa. Devanditos programas formativos deberán ir dirixidos a todo o persoal. Así mesmo, deberán ter por obxecto a identificación dos factores que contribúen a crear unha contorna laboral exento de acoso, e a que os participantes sexan plenamente conscientes das súas responsabilidades no marco da política empresarial contra o mesmo.

## DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL

O acoso sexual é a conduta de natureza sexual, ou outros comportamentos baseados no sexo, que afectan á dignidade da muller e do home no traballo, e que se exteriorizan por medio dun comportamento físico ou verbal manifestado en actos, xestos ou palabras, cuxo suxeito activo debe saber que dita conduta é socialmente reprochable e sabe, por manifestacións do suxeito pasivo, que dita conduta é indeseada pola vítima.

Así mesmo o acoso debe ser ponderado obxectivamente como capaz de crear un ambiente ou clima de traballo odioso, ingrato ou incómodo.

Poderán ser suxeitos da conduta descrita calquera persoa relacionada coa vítima por causa do traballo e/ou a realizada prevaléndose dunha situación de superioridade.

En canto ao suxeito activo considerarase acoso cando proveña de xefes/as, compañeiros/as e mesmo clientes, provedores ou terceiros relacionados coa vítima por causa do traballo.

En canto ao suxeito pasivo este sempre quedará referido a calquera traballador/a, independentemente do nivel do mesmo e da natureza da relación laboral.

A conduta de acoso poderá ser de carácter ambiental ou de intercambio. A título de exemplo, e sen ánimo excluínse nin limitativo, considéranse comportamentos que, por si sós ou xunto con outros, poden evidenciar a existencia dunha conduta de acoso sexual, as seguintes:

#### o DE CARÁCTER AMBIENTAL

- Observacións suxestivas, bromas, ou comentarios obre a aparencia ou condición sexual do traballador/a.
- O uso de gráficos, viñetas, debuxos, fotografías ou imáxenes de Internet de contido sexualmente explícito.
- Chamadas telefónicas, cartas ou mensaxes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contido sexual.

#### o DE INTERCAMBIO

- O contacto físico deliberado e non solicitado, ou un acercamento físico excesivo ou innecesario.
- Invitacións persistentes para participar en actividades sociais lúdicas, a pesar de que a persoa obxecto das mesmas deixe claro que resultan non desexadas e inoportunas.
- Invitacións impúdicas ou comprometedoras e peticións de favores sexuais, cando as mesmas asóciense, por medio de actitudes, insinuacións ou directamente a unha mellora das condicións de traballo, á estabilidade no emprego ou afectar á carreira profesional e/ou existan ameazas no caso de non acceder a vítima.
- Calquera outro comportamento que teña como causa ou como obxectivo a discriminación, o abuso, a vexación ou a humillación do traballador/a por razón da súa condición sexual.

O acoso sexual distínguese das aproximacións libremente aceptadas ou toleradas e recíprocas, na medida en que as condutas de acoso sexual non son desexadas pola persoa que é obxecto delas. Un único episodio non desexado pode ser constitutivo de acoso sexual.

O ámbito do acoso sexual será o centro de traballo e si prodúcese fóra do mesmo deberá probarse que a relación é por causa directa ou como consecuencia ligada ao traballo.

### PROCEDIMENTO DE ACTUACIÓN

O procedemento deberá ser áxil e rápido, outorgándolle credibilidade, garantíndose a protección do dereito á intimidade e confidencialidade das persoas afectadas e a non explicación repetida dos feitos por parte do acosado, salvo que sexa estritamente necesario. Así mesmo, protexerase a seguridade e a saúde da vítima.

Para iso, as partes asinantes acordan a creación da figura de dous “asesores/as confidenciais”, cuxa misión será a de canalizar as queixas e denuncias que por acoso, en calquera das súas manifestacións, prodúzanse, actuando co traballador/a, ou no seu lugar, con autorización expresa deste, para tratar de chegar a unha solución do conflito.

A este fin, concédenselle aos asesores/as facultades suficientes para dirixirse a calquera empregado da Entidade, con independencia do seu nivel xerárquico na mesma, co obxecto de obter a información necesaria para a resolución amigable do conflito, como exemplo meramente informativo e non restritivo, os asesores poderán:

1. Testemuño do/a denunciante e denunciado
2. Testemuño das posibles testemuñas, compañeiros
3. Testemuño mandos directos das persoas implicadas
4. Todas aquelas actuacións que axuden a esclarecer os feitos denunciados

Estes asesores/as serán designados, un polo comité de empresa e o outro pola propia empresa.

Créase unha Comisión de Seguimento de situacións de acoso no traballo, que estará formada por:

- Unha persoa representante do Comité de Empresa
- Unha persoa representante da Empresa

Esta comisión será convocada pola Dirección de Recursos Humanos, cando o estime conveniente, ou a petición de calquera dos membros da Comisión.

Calquera traballador/a que entenda que as condutas de que está a ser obxecto poden ser constitutivas de acoso, tanto moral como sexual, dirixirase a través do medio que estime oportuno a calquera dos “asesores/as confidenciais”, ben directamente, ou ben, a través dun representante sindical, ou de calquera outro traballador.

Unha vez que as persoas asesoras teñen coñecemento do problema exposto, solicitarán por escrito e convenientemente asinada a denuncia efectuada polo traballador/a.

Facendo uso das facultades que mediante este protocolo concédenselles, tratarán de obter unha resolución adecuada do conflito exposto, que deberán aceptar as partes implicadas no mesmo, manifestándoo por escrito.

Si non se conseguise unha resolución, persistindo a denuncia, os asesores/as procederán a trasladala á Dirección achegando á mesma a información obtida por eles, así como un informe das xestións efectuadas para tratar de lograr a devandita solución e unhas conclusións sobre a denuncia e as medidas sancionadoras, si procedesen, que se deberían levar a cabo.

O prazo para as medidas disciplinarias comeza cando se entregue o informe.

### DISPOSICIÓN FINAL

O contido do presente Protocolo é de obrigado cumprimento, entrando en vigor a partir da súa comunicación ao persoal a través dos medios existentes en *nome da empresa* manténdose vixente en tanto que a normativa legal ou convencional non obrigue á súa adecuación ou que a experiencia indique o seu necesario axuste.

O presente procedemento non impide a utilización, paralela ou posterior por parte da vítima, das vías administrativa e/ou xudicial (civil ou penal).

Anexo IV

**Documento de adhesión ó convenio colectivo de eficacia limitada do transporte de viaxeiros por estrada da provincia de A Coruña para os anos 2025 e 2026.**

D./Dna....., con DNI....., como persoa traballadora da empresa....., a medio do presente documento, de forma voluntaria efectúa a súa adhesión de maneira expresa ó convenio colectivo de eficacia limitada do transporte de viaxeiros por estrada da provincia de A Coruña, para os anos 2025 e 2026, firmado polas organizacións empresariais; ASGATRAVI, TRANSVIAC, TRANSGACAR e ANETRA e a organización sindical UGT, e solicito que se me aplique.

Asino a presente en ..... en data.....de.....de 2026.

Fdo. A persoa traballadora

2026/1307