# XUNTA DE GALICIA

## CONSELLERÍA DE EMPREGO, COMERCIO E EMIGRACIÓN

## DEPARTAMENTO TERRITORIAL DE PONTEVEDRA

### Convenios colectivos

*CONVENIO COLECTIVO DA EMPRESA TRANSPORTES LA UNIÓN, SA (CÓDIGO DE CONVENIO 36001322011982)*

Resolución de inscrición e publicación do convenio colectivo da empresa TRANSPORTES LA UNIÓN, SA (código de convenio 36001322011982).

**FEITOS**

1. O 16.07.2026 tivo entrada no Departamento Territorial de Pontevedra a solicitude de inscrición do convenio colectivo da empresa TRANSPORTES LA UNIÓN, SA, con domicilio na provincia de Pontevedra.

**FUNDAMENTOS DE DEREITO**

1. O artigo 90.3 do Texto Refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores aprobado polo Real Decreto Lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, e o artigo 8.3 do Real Decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios, acordos colectivos de traballo e plans de igualdade, establecen a obriga da autoridade laboral de ordenar o rexistro, depósito e publicación no boletín oficial correspondente dos convenios ou acordos pactados no ámbito da súa competencia.

2. Este departamento territorial de Pontevedra é competente para resolver segundo o disposto no 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), e 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).

Vista a documentación achegada e tendo en conta normativa aplicable, non se aprecia no convenio ningunha infracción da legalidade vixente e as súas cláusulas non conteñen estipulacións en prexuízo de terceiros, polo que na miña condición de autoridade laboral,

**RESOLVO:**

Primeiro. Ordenar o depósito e inscrición no Rexistro de convenios, acordos colectivos de traballo e plans de igualdade da Comunidade Autónoma de Galicia do convenio colectivo mencionado no feito primeiro.

Segundo. Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia de Pontevedra.

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo: https://sede.depo.gal
Código seguro de verificación:40YTTK93YN605S4X

Contra esta resolución, que non pon fin á vía administrativa poderán as persoas interesadas interpoñer recurso de alzada ante a secretaria xeral de Emprego e Relacións Laborais da Consellería de Emprego, Comercio e Emigración no prazo dun mes, que comezará a contar a partir do día seguinte ao da súa notificación, de conformidade co establecido na Lei 39/2015, do 1 de outubro, do procedemento administrativo común das Administracións Públicas.

Vigo, 11 de setembro de 2026

O director territorial de Pontevedra da Consellería de Emprego, Comercio e Emigración

José Antonio Rodríguez Fachado

*CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA TRANSPORTES LA UNIÓN S.A. 2025-2026-2027-2028-2029*

**ARTÍCULO 1º.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.**

El presente Convenio afecta a todo el personal perteneciente actualmente a la plantilla de la Empresa TRANSPORTES LA UNIÓN, S.A-, en la provincia de Pontevedra, así como a aquel que ingrese durante la vigencia del mismo.

**ARTÍCULO 2º.- VIGENCIA Y EFECTOS ECONOMICOS.**

El presente Convenio Colectivo tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2029. Su entrada en vigor se producirá el día de su publicación oficial, sin perjuicio de los efectos económicos previstos en el presente artículo.

Los conceptos económicos regulados en el presente convenio que constituyan actualización, revisión o modificación de conceptos retributivos ya existentes en el convenio colectivo anterior producirán efectos económicos desde el 1 de enero de 2025, devengándose, en su caso, las diferencias salariales correspondientes desde dicha fecha.

No obstante, lo anterior, los conceptos económicos de nueva creación regulados en el presente convenio colectivo no generarán atrasos ni tendrán efectos económicos con anterioridad a su fecha de aplicación. Dichos conceptos serán exigibles y comenzarán a devengarse a partir del 1 de julio de 2026.

Las cantidades que resulten adeudadas por aplicación retroactiva de los conceptos económicos revisados deberán ser abonadas en un plazo máximo de dos meses desde la publicación oficial del convenio colectivo, sin perjuicio de que la empresa procure efectuar su liquidación y pago con anterioridad a dicho plazo.

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo: https://sede.depo.gal
Código seguro de verificación:40YTTK93YN605S4X

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan que este deberá ser denunciado de forma fehaciente por cualquiera de ellas con una antelación mínima de dos meses respecto de la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas. En caso de no producirse dicha denuncia en el plazo indicado, el convenio se entenderá automáticamente renovado por períodos sucesivos de un año.

Una vez denunciado válidamente, se iniciarán las negociaciones para su renovación, manteniéndose en vigor el contenido normativo y las tablas salariales del convenio hasta la firma de uno nuevo, en los términos previstos en el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores.

**ARTÍCULO 3º.- ÁMBITO PERSONAL.**

Las presentes normas obligan a la totalidad del personal ocupado por la Empresa, tanto si realiza función técnica como manual.

**ARTÍCULO 4º.- COMPENSACIONES.**

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

**ARTÍCULO 5º.- ABSORCIONES.**

Las mejoras que, por disposición legal o reglamentaria, puedan establecerse en el futuro, serán absorbibles por los aumentos acordados por el presente Convenio, siempre y cuando no superen los beneficios que se conceden en el conjunto del mismo.

**ARTÍCULO 6º.- SITUACIONES PERSONALES**

Se respetarán las situaciones personales que con carácter de cómputo anual excedan de estas normas, mencionadas estrictamente “ad personam”. Como las mejoras económicas que se implantan en virtud de este Convenio, tienen el carácter de mínimas, estimadas en su conjunto, subsistirán los pactos, cláusulas y situaciones de hecho, establecidas por costumbre general o de lugar implantadas por la Empresa que significaren condiciones más beneficiosas para las personas trabajadoras.

**ARTÍCULO 7º.- SUELDOS Y SALARIOS.**

Para el año 2025, las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2024 se incrementarán en un 3,4 %, siendo de aplicación las tablas salariales que se incorporan como Anexo al presente convenio, con atrasos desde el 01/01/2025

Para los años 2026 y 2027, serán de aplicación las tablas salariales que figuran igualmente como Anexo al presente convenio, las cuales han sido acordadas y suscritas por las partes negociadoras, formando parte integrante del mismo a todos los efectos.

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo: https://sede.depo.gal
Código seguro de verificación:40YTTK93YN605S4X

Para los años 2028 2029 y posteriores, se aplicarán los mismos incrementos pactados en el CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL TRANSPORTE PUBLICO DE VIAJEROS POR CARRETERA DE LA PROVINCIA DE PONTEVEDRA, salvo acuerdo expreso de las partes.

**ARTICULO 8º GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.**

Las gratificaciones extraordinarias del año, se abonarán en la cuantía de 30 días, según la Tabla Salarial, mas antigüedad en su caso; se denominarán, Julio, Navidad y Marzo, y serán hechas efectivas antes del 22 de julio, 20 de Diciembre y 15 de Marzo, respectivamente.

**ARTÍCULO 9º.- VACACIONES.**

Todo el personal al servicio de la Empresa, disfrutará un periodo anual de vacaciones de 30 días naturales; y como norma general en uno ó dos períodos distintos, uno de los cuales será preferentemente en verano. Si se acuerda entre Empresa y Trabajador/ra se podrán disfrutar en más de dos períodos. Caso de fraccionamiento, se disfrutarán 31 días naturales.

**ARTÍCULO 10º.- PLUSES NOCTURNOS.**

El personal que trabaje entre las 22 y las 6 horas, percibirá un suplemento por trabajo nocturno, equivalente al 25% del sueldo ó salario base señalado en su categoría profesional en la Tabla de Salarios de este Convenio. Estas bonificaciones las percibirán incluso aquellos que por razón de su turno de trabajo efectúen su jornada dentro de estos límites, pero para ello será preciso, que por lo menos trabajen tres horas dentro del período considerado. Se excluye del cobro del expresado suplemento, al personal que realice su función durante la noche y que haya sido contratado para tal fin.

**ARTICULO 11º.- CONDUCTOR/A-PERCEPTOR/A.**

El Conductor/a-Perceptor/a cuando desempeñe simultáneamente las funciones de Conductor/a y Cobrador/a, percibirá, además de la remuneración correspondiente a su categoría, un complemento salarial por puesto de trabajo igual al 20% del salario base por cada día en que realice ambas funciones.

No obstante, cuando las funciones de Conductor/a-Perceptor/a se realicen en LINEAS O SERVICIOS DE TRANSPORTE INTEGRADOS, el referido complemento se calculará y devengará en proporción al tiempo en que se lleven a cabo dichas funciones cada día, garantizando el mínimo de una hora. Los cálculos siguientes se computarán por redondeo en fracciones de 30 minutos. (Ejemplo: si realiza una ruta de 20 minutos se computarán 30 minutos. Si realiza 40 minutos se computan 60 minutos). Las sumas de las fracciones no podrán superar el 20% del salario base diario.

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo: https://sede.depo.gal
Código seguro de verificación:40YTTK93YN605S4X

En caso de que dentro de una misma jornada se realicen funciones de Conductor-Perceptor tanto en líneas o servicios de uso general como en líneas o servicios integrados, se aplicará lo dispuesto en el párrafo primero de este artículo, es decir se devengará el complemento por día completo trabajado. Las cuantías por este concepto son las reflejadas en las tablas anexas al presente texto.

**ARTÍCULO 12.- DIETAS.**

1.- La dieta es un complemento extrasalarial de carácter irregular, que tiene por objeto indemnizar o compensar los gastos de comida y alojamiento ocasionados como consecuencia de desplazamientos.

2.- El personal que salga de su residencia laboral por causas de servicios tendrá derecho al percibo de dietas en función de las siguientes circunstancias:

2.1) Se devengará dieta completa cuando la realización de un servicio obligue al trabajador a comer, cenar y pernoctar fuera de su residencia laboral.

2.2) Se percibirá la dieta correspondiente a la comida del mediodía, siempre que el servicio realizado obligue a efectuarla fuera de la residencia laboral, y, en todo caso cuando el trabajador salga de su residencia laboral antes de las 12:00 horas y regrese después de las 15:00 horas.

2.3) Se cobrará el importe de la dieta correspondiente a la cena siempre que el servicio realizado obligue a efectuarla fuera de su residencia laboral y, en todo caso, cuando la salida se efectué antes de las 20 horas y regrese después de las 23.00 horas.

2.4) Se percibirá el importe correspondiente a la pernoctación siempre que el servicio realizado obligue a efectuarla fuera de su residencia laboral y aportando el debido justificante.

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

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

El importe de las dietas será el que figura en el apartado correspondiente del Anexo I.

**ARTÍCULO 13º.- JORNADA DE TRABAJO.**

La jornada semanal de trabajo será de cuarenta horas de trabajo efectivo efectivas para todo el personal, de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, las partes acuerdan la posibilidad de la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, de acuerdo con las necesidades organizativas y productivas de las empresas, respetando en todo caso los límites legales en materia de jornada, descansos y preavisos establecidos en la normativa vigente. Por norma general será partida.

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo: https://sede.depo.gal
Código seguro de verificación:40YTTK93YN605S4X

La jornada máxima anual ordinaria será de 1808 horas de trabajo efectivo para el año 2026 y de 1800 horas anuales de trabajo efectivo para el año 2027 y siguientes. Cuando su distribución suponga la superación de las 40 horas semanales, el control y cómputo de la jornada se verificará bimensualmente, en términos de media. Cuando por razones objetivas sea necesario, las partes negociaran otros sistemas del cómputo y control, respetando en todo caso el tiempo máximo de jornada ordinaria anual mencionada anteriormente.

Cuando la organización de la jornada contemple una interrupción para la realización de la comida del mediodía, la persona trabajadora dispondrá, como mínimo, de una hora para comer dentro del período comprendido entre las 12:30 y las 16:30 horas. Esta previsión no resultará de aplicación en los supuestos de jornada continuada.

Caso que por necesidades del servicio no fuera posible realizar la comida en ese período, la persona trabajadora tendrá derecho a una dieta adicional cuya cuantía se refleja en las tablas anexas al presente texto. Esta dieta adicional no será percibida en casos de jornada continua.

A efectos de la organización del trabajo y del cómputo de la jornada, a cada conductor se le computarán diariamente 30 minutos destinados a la realización de tareas auxiliares inherentes a la prestación del servicio, incluyendo la limpieza interior y exterior del vehículo, el repostaje de combustibles, la revisión y comprobación de su estado general, así como la liquidación y rendición de cuentas correspondientes.

En consecuencia, al finalizar la jornada laboral, los vehículos deberán quedar debidamente repostados, limpios y en condiciones adecuadas para la prestación del servicio. El incumplimiento injustificado de estas obligaciones podrá ser considerado una falta laboral y será sancionado de conformidad con el régimen disciplinario aplicable y la normativa laboral vigente.

A efectos de Jornada, será de aplicación lo dispuesto en el Real Decreto 1561/95 de 21 de septiembre y demás normas específicas para el sector del transporte.

En cuanto a las horas de Presencia, se estará a lo que dispone el R.D. 1561/95 de 21de septiembre y artículo 16 del presente convenio.

**ARTICULO 14º. - DESCANSOS.**

El descanso semanal y entre jornada:

Con carácter general, se procurará que entre la finalización de una jornada y el inicio de la siguiente medie un período de descanso diario de doce horas ininterrumpidas. No obstante, cuando las necesidades del servicio así lo requieran y de conformidad con la normativa específica aplicable al transporte de viajeros por carretera, el descanso diario normal podrá disfrutarse de forma fraccionada, mediante un primer período ininterrumpido de, al menos, tres horas y un segundo período ininterrumpido de, al menos, nueve horas consecutivas, debiendo sumar ambos un total mínimo de doce horas de descanso, considerado como descanso normal.

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo: https://sede.depo.gal
Código seguro de verificación:40YTTK93YN605S4X

Como norma general, el descanso semanal será de un día y medio ininterrumpido. No obstante, de conformidad con la normativa vigente y atendiendo a las necesidades organizativas del servicio, dicho descanso podrá disfrutarse mediante su acumulación en períodos de hasta tres días dentro de un cómputo bisemanal.

Cuando la empresa requiera la prestación de servicios de una persona trabajadora en un día que tenga asignado como descanso, esta percibirá un plus denominado "Compensación disposición" de 36 euros brutos por cada ocasión en que sea requerida, con independencia de la duración efectiva de la prestación de servicios realizada.

Este plus tendrá carácter adicional a la retribución ordinaria correspondiente al tiempo efectivamente trabajado, a los complementos que pudieran resultar de aplicación y, en su caso, al descanso compensatorio que proceda conforme a la normativa vigente o al presente convenio.

La percepción de este plus será compatible y acumulable con el descanso compensatorio que corresponda, sin que este último pueda sustituir ni compensar económicamente el citado plus. El importe de este plus será de 36 euros brutos en 2026 y se incrementará anualmente en el mismo porcentaje que el pactado para la revisión de las tablas salariales del convenio.

Planificación y comunicación Libranzas y Servicios en:

1.- El sistema de programación previsto en el presente artículo será de aplicación exclusivamente al personal adscrito a servicios regulares.

2.- La empresa comunicará a dicho personal los días de libranza con una antelación mínima de dos semanas. A tal efecto, cada viernes se comunicará el calendario de libranzas correspondiente a la semana comprendida entre el lunes y el domingo de la segunda semana siguiente.

3.- Asimismo, la asignación concreta del servicio, turno, ruta o trabajo a realizar en los servicios regulares se comunicará antes de las 15:00 horas del día inmediatamente anterior a su prestación.

4.- Queda excluido de este sistema el personal que preste servicios discrecionales, dada la naturaleza y variabilidad de dichos servicios, cuya programación, descansos y asignación se ajustarán a las necesidades derivadas de la contratación y organización de la actividad, respetando en todo caso los períodos mínimos de descanso previstos en la legislación vigente y en el presente convenio.

**ARTICULO 15º. – HORAS EXTRAORDINARIAS POR FUERZA MAYOR.**

Tendrán la consideración de horas extraordinarias por fuerza mayor las realizadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo: https://sede.depo.gal
Código seguro de verificación:40YTTK93YN605S4X

**ARTÍCULO 16º.- PLUSES DE PRESENCIA/ESPERA, DISPONIBILIDAD Y HORAS EXTRAORDINARIAS.**

PLUS PRESENCIA:

Dada la dificultad de diferenciar los tiempos de libre disposición, presencia, espera, otros tiempos, etc., aquellas interrupciones o pausas superiores a una hora en municipios distintos del centro de trabajo de la persona trabajadora se computarán al 50 % y se abonarán como plus de presencia de la siguiente forma:

$$\frac{\text{Sumatorio interrupciones o pausas superiores a 1 hora}}{2} = \text{horas a pagar X 10,52.- € año 26}$$

$$\frac{\text{Sumatorio interrupciones o pausas superiores a 1 hora}}{2} = \text{horas a pagar X 10,99.- € año 27}$$

En caso de que la persona no alcance las 164,36 horas de trabajo efectivo en el mes para el año 2026 y 163,36 horas de trabajo efectivo en el mes para el año 2027, las horas de presencia a abonar se compensarán con las de trabajo hasta llegar a las indicadas de trabajo efectivo.

En caso de que durante el intervalo descrito anteriormente la persona trabajadora devengue dieta, se deducirá una hora del total de horas de presencia a abonar.

PLUS DISPONIBILIDAD:

Además de las cantidades que correspondan por cada turno de servicio conforme al sistema retributivo y método de cálculo aplicables, se establece un complemento salarial denominado «Disponibilidad», destinado a retribuir la especial disponibilidad de las personas trabajadoras cuando la amplitud de su jornada diaria, computada desde la hora de inicio hasta la hora de finalización de la prestación de servicios, exceda de doce horas.

La cuantía de este complemento será de 10 euros por cada hora de exceso sobre las doce horas de amplitud de jornada. Las fracciones de hora se abonarán proporcionalmente en tramos de quince minutos, a razón de 2,50 euros por cada tramo iniciado.

A efectos del cálculo de este complemento, se computará la totalidad del tiempo transcurrido entre el inicio y la finalización de la jornada, con independencia de la existencia o disfrute de períodos de libre disposición, descansos, tiempos de espera, tiempos de presencia o cualesquiera otros tiempos computables que puedan producirse durante dicho período. El presente complemento retribuye exclusivamente la especial disponibilidad derivada de la amplitud de la jornada diaria y no altera ni modifica la naturaleza jurídica de los tiempos de trabajo efectivo, presencia, espera, descanso, libre disposición o cualesquiera otros tiempos regulados por la normativa vigente, que conservarán en todo caso su propio régimen jurídico. El complemento se reflejará en nómina bajo la denominación «Disponibilidad» y tendrá naturaleza salarial.

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo: https://sede.depo.gal
Código seguro de verificación:40YTTK93YN605S4X

La aplicación de este complemento se realizará con pleno respeto a lo dispuesto en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, y en el Reglamento (CE) n.º 561/2006, modificado por el Reglamento (UE) 2020/1054, sin que en ningún caso pueda interpretarse como una habilitación para superar los límites legales de tiempo de trabajo, presencia, disponibilidad o descanso establecidos en la normativa vigente.

HORAS EXTRAORDINARIAS:

Serán contabilizadas en cómputo bimensual. Hasta dos horas de toma y deja por día de servicio tendrán la consideración de ordinarias. Las horas de Toma y Deja las perciben únicamente aquellos/as trabajadores/as con antigüedad anterior al año 2000.

**ARTÍCULO 17.- LICENCIAS Y PERMISOS.**

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por los tiempos siguientes:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.

b) Tres días en los casos de nacimiento de hijo, enfermedad grave o muerte de hijos o cónyuge. La persona trabajadora tendrá derecho a un día más de licencia, si con tal motivo tuviera la necesidad de desplazarse a una distancia mínima de 80 kilómetros, ida y vuelta, contados desde el casco urbano del ayuntamiento donde la persona trabajadora tenga su domicilio.

c) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y requiera el cuidado efectivo de aquella.

d) Un día por traslado de domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el derecho de sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta dispone en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

f) Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la Empresa pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia regulada en el apartado uno del Artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

g) En el supuesto de que la persona trabajadora por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de esta del salario a que tuviera derecho en la Empresa.

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo: https://sede.depo.gal
Código seguro de verificación:40YTTK93YN605S4X

h) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

i) Asuntos propios: Todas las personas trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de una licencia de tres días al año por asuntos propios, que podrá acumular a los descansos legalmente establecidos en el artículo 37.3 a), b) y c) del Estatuto de los Trabajadores. Esta licencia deberá ser solicitada, por escrito, con una antelación mínima de quince días, salvo situaciones de urgencia.

El personal auxiliar de ruta (acompañante) de transporte escolar dispondrá de dos jornadas cada curso escolar para asistir a consultas médicas, que deberá solicitar con quince días de antelación, salvo situaciones de urgencia, acompañando posteriormente, y en todo caso, justificación de dicha consulta médica.

j) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

**ARTÍCULO 18º.- DIMISIÓN O CESE.**

Todo Empleado tendrá derecho a dimitir de su cargo sin estar obligado a alegar las causas de su determinación.

Para ello, el personal comunicará a la Dirección de la Empresa y por escrito la fecha en que dejará de prestar sus servicios, y con una antelación mínima de 15 días.

El abandono del puesto de trabajo sin que haya transcurrido el plazo señalado, la empresa podrá descontar de la liquidación final una cantidad equivalente al salario correspondiente a los días de preaviso incumplidos.

**ARTÍCULO 19º.- EXCEDENCIAS.**

Se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

**ARTICULO 20º.- UNIFORMES.**

La Empresa concederá al personal de movimiento dos uniformes: uno de invierno y otro de verano, de común acuerdo la empresa y las personas trabajadoras y será de uso obligatorio. Su uso incorrecto injustificadamente podrá ser considerado falta laboral. El uso de los equipos de protección individual (EPIs) proporcionados por la empresa, tanto los actualmente existentes como los que puedan suministrarse en el futuro, tendrá carácter obligatorio. La no utilización de los mismos únicamente estará permitida cuando concurra una causa médica debidamente acreditada mediante la correspondiente documentación justificativa, siempre que los EPIs hayan sido entregados por la empresa y exista formación e información sobre su utilización.

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo: https://sede.depo.gal
Código seguro de verificación:40YTTK93YN605S4X

Al personal de talleres dos fundas al año y botas de seguridad.

**ARTÍCULO 21º.- ENFERMEDAD Y ACCIDENTES.**

Durante las situaciones de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, las empresas completarán hasta el importe íntegro de la base reguladora y por un máximo de 12 meses, a contar desde la fecha de la baja, la prestación económica abonada por la Seguridad Social.

Durante la primera baja del año, que sea superior a 29 días, derivada de enfermedad común o accidente no laboral, se complementará la prestación económica de la Seguridad Social hasta el importe íntegro de la base reguladora, durante los tres primeros días.

Por otra parte, en las situaciones de incapacidad temporal derivadas de enfermedad común que motive hospitalización, las empresas completarán durante la hospitalización y hasta un máximo de seis meses, la prestación económica de la Seguridad Social hasta el importe íntegro de la base reguladora. En todo caso, se seguirá abonando el complemento durante los 7 días posteriores a la hospitalización siempre y cuando se continúe en situación de IT.

**ARTÍCULO 22º.- RETIRADA DEL PERMISO DE CONDUCIR.**

En caso de que a una persona conductora le sea retirado temporalmente el permiso de conducir por hechos ocurridos durante la prestación de servicios para la empresa o conduciendo un vehículo de la misma, la empresa podrá asignarle, siempre que existan vacantes o puestos disponibles adecuados, un puesto de trabajo compatible con sus aptitudes y lo más similar posible al que venía desempeñando.

Esta posibilidad podrá aplicarse, como máximo, en dos ocasiones por año natural y por un período acumulado que no excederá de seis meses dentro del mismo año.

Lo dispuesto en el presente artículo no será de aplicación cuando la retirada del permiso derive de la conducción bajo los efectos del alcohol, drogas u otras sustancias estupefacientes o psicotrópicas, debidamente acreditada por la autoridad competente.

**ARTÍCULO 23º.- DERECHOS SINDICALES.**

Se estará a lo que determine el Estatuto de los Trabajadores.

**ARTÍCULO 24º.- SEGURO DE ACCIDENTE LABORAL.**

La empresa suscribirá y mantendrá en vigor, a su exclusivo cargo, una póliza de seguro colectivo en favor de todas las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio, que garantice un capital asegurado de 40.000 euros por persona.

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo: https://sede.depo.gal
Código seguro de verificación:40YTTK93YN605S4X

Dicho capital será abonado en los supuestos de fallecimiento, incapacidad permanente total para la profesión habitual, incapacidad permanente absoluta para todo trabajo o gran incapacidad, cuando dichas contingencias deriven de accidente de trabajo ocurrido al servicio de la empresa.

En caso de fallecimiento de la persona trabajadora, la indemnización corresponderá a la persona beneficiaria designada por aquella. En defecto de designación expresa, será percibida por el cónyuge o pareja de hecho supérstite y, en su defecto, por los herederos legales.

Las prestaciones derivadas de este seguro tendrán carácter complementario y serán compatibles con cualesquiera otras prestaciones o indemnizaciones que pudieran corresponder en virtud del sistema de la Seguridad Social o de cualquier otra disposición legal aplicable, sin que en ningún caso supongan sustitución o minoración de las obligaciones legales de la empresa.

**ARTÍCULO 25º.- ANTIGÜEDAD.**

Consistirá en los siguientes porcentajes de aumento, a partir del mes siguiente al cumplimiento de antigüedad en la Empresa, para las personas trabajadoras fijos de plantilla a la firma de este Convenio, de 2 años el 5 %, 5 años el 10%, 9 años el 20%, a los 15 años el 30%, a los 19 años el 40%, a lo 24 años el 50%, y como último aumento a los 29 años el 60%.

**ARTÍCULO 26º.- QUEBRANTO DE MONEDA**

En concepto de quebranto de moneda los conductores perceptores percibirán la cantidad establecida en las tablas anexas.

**ARTÍCULO 27º.- SANCIONES.**

Las multas por infracción de tráfico o en materia de transportes imputables a culpa o imprudencia de la persona trabajadora serán abonadas por ésta, previa acreditación de la responsabilidad individual. En caso de que la infracción no se deba a culpa o imprudencia de la persona trabajadora, las multas serán abonadas por la Empresa.

**ARTÍCULO 28º.- CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA Y CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL.**

En cuanto a la duración de los contratos regulados en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, se estará a lo dispuesto en el apartado 2 del citado precepto.

De acuerdo con lo establecido en el art. 12 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en concreto, con el punto 4.b) del citado artículo, que permite la posibilidad del establecimiento de más de una interrupción de la jornada para los contratos celebrados a tiempo parcial, ambas partes acuerdan que, en función de las necesidades del servicio, se permita la realización de más de una interrupción de la jornada diaria para este tipo de contratos.

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo: https://sede.depo.gal
Código seguro de verificación:40YTTK93YN605S4X

**ARTÍCULO 29º.- LEGISLACION SUBSIDIARIA.**

En todo lo no previsto expresamente en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Convenio Colectivo de Transportes de Viajeros por carretera de la provincia de Pontevedra y demás disposiciones vigentes en cada momento.

**ARTÍCULO 30º.- SUBROGACIÓN DEL PERSONAL.**

1.º Lo previsto en el Título IV (Sucesión convencional y subrogación) del Acuerdo Marco Estatal sobre materias del transporte de viajeros por carretera mediante vehículos de tracción mecánica de más de 9 plazas, incluido el conductor publicado por la Resolución de 13 de Febrero de 2015 de la Dirección General de Empleo también será de aplicación:

A los Servicios de Transporte Regular Permanente o Temporal de Uso General, Urbano o Interurbano, Regular de Uso Especial o Temporal y el servicio de apoyo a la movilidad (065, Centros de día) de Viajeros por Carretera con vehículos de tracción mecánica de más de 9 plazas incluido el conductor y concesiones de Estaciones de Autobuses prestados en régimen de contrato de gestión de servicios públicos contemplados en la Ley de Contratos del Sector Público.

Para adecuar y unificar este articulo a distintos convenios Provinciales de Galicia, el punto 4º del Artículo 19 del Título IV del Acuerdo Marco indicado, queda redactado del siguiente modo: A los efectos del presente artículo se considera <<Conductor/a adscrito/a>> a todo aquel/lla, que realice su trabajo de forma habitual en las rutas de los Servicios de Transporte Regular Permanente o Temporal de Uso General, Urbano o Interurbano, Regular de Uso Especial o Temporal y el "servicio de apoio a la mobilidad (065,Centros de día)" de Viajeros por Carretera con vehículos de tracción mecánica de más de 9 plazas incluido el conductor y concesiones de Estaciones de Autobuses afectados y prestados en régimen de contrato de gestión de servicios públicos contemplados en la Ley de Contratos del Sector Público. No pierde esta consideración el conductor/a que puntualmente pueda prestar servicios de transporte diferentes a aquel al que se encuentre adscrito, siempre que en términos de jornada anual, estos últimos servicios no superen el 35% de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación, para el período evaluado, contemplada proporcionalmente en los supuestos de contratos a tiempo parcial, en los últimos seis meses efectivamente trabajados inmediatamente anteriores a la fecha del vencimiento de la concesión..

**ARTICULO 31º. Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres:**

Las partes firmantes del presente convenio colectivo manifiestan su compromiso con la igualdad efectiva de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, con la eliminación de cualquier discriminación directa o indirecta por razón de sexo y con la integración transversal del principio de igualdad en todas las políticas y prácticas de gestión de personas de la empresa.

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo: https://sede.depo.gal
Código seguro de verificación:40YTTK93YN605S4X

La empresa garantizará el respeto de los principios de igualdad, diversidad, inclusión y no discriminación en el acceso al empleo, la contratación, la clasificación profesional, la promoción, la formación, las condiciones de trabajo, la política retributiva, el ejercicio de los derechos de conciliación y corresponsabilidad, la prevención del acoso y la salud laboral, así como en cualquier otro ámbito de la relación laboral.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un entorno de trabajo libre de discriminación por razón de sexo, estado civil, embarazo, maternidad, paternidad, ejercicio corresponsable de las obligaciones familiares, orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales, edad, origen racial o étnico, discapacidad, convicciones, religión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social protegida por el ordenamiento jurídico.

La empresa negociará, implantará, aplicará, evaluará y revisará periódicamente su Plan de Igualdad en los supuestos legalmente exigibles o cuando voluntariamente decida adoptarlo, de conformidad con la legislación vigente y con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras en los términos previstos en la normativa aplicable.

El Plan de Igualdad constituirá el instrumento principal para el diagnóstico, planificación, implantación, seguimiento y evaluación de las medidas dirigidas a corregir desigualdades, eliminar barreras que dificulten la igualdad efectiva y promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la organización.

La Comisión Negociadora y, en su caso, la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad, ejercerán las funciones que les atribuya la normativa vigente y el propio Plan de Igualdad, realizando el seguimiento periódico de los objetivos, indicadores, medidas y resultados obtenidos, así como proponiendo las acciones correctoras o de mejora que resulten necesarias.

La empresa facilitará a la representación legal de las personas trabajadoras la información legalmente exigible para el adecuado desarrollo de las funciones de negociación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, respetando en todo caso la normativa en materia de protección de datos personales y confidencialidad.

Las medidas previstas en el Plan de Igualdad vigente en cada momento formarán parte integrante del sistema de gestión de personas de la empresa y resultarán de aplicación en los términos establecidos en dicho Plan, sin perjuicio de las mejoras que puedan acordarse mediante negociación colectiva.

Las partes firmantes se comprometen a promover una cultura organizativa basada en el respeto a la igualdad de trato y oportunidades, la corresponsabilidad, la diversidad y la inclusión, impulsando acciones de sensibilización, información y formación dirigidas a toda la plantilla y, especialmente, a quienes ejerzan funciones de dirección, organización o gestión de equipos.

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
https://sede.depo.gal
Código seguro de verificación:40YTTK93YN605S4X

**Art. 31º.1 REDACCION DE CONVENIO CON LENGUAJE NO SEXISTA:**

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

**Art. 31º.2 PERMISO PARA EL CUIDADO DEL LACTANTE.**

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

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

A tal efecto se permite y se establece la acumulación de las horas de lactancia en 17 días completos de permiso de forma continua y sin ningún tipo de interrupción.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores y de las trabajadoras. Caso de que dos personas trabajadoras de la empresa pretendan ejercer ese derecho por el mismo sujeto causante, se estará a lo dispuesto en el artículo 37.4, párrafo tercero, del Estatuto de los Trabajadores

**Art. 31º.3 PROTECCION A LA MATERNIDAD Y LACTACIÓN**

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Sí los resultados de la evaluación revelaran un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactación de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultara posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo: https://sede.depo.gal Código seguro de verificación:40YTTK93YN605S4X

médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto. En caso de que, aun aplicando las reglas señaladas en el parágrafo anterior, no existiera puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, aunque conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Sí dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante lo embarazo, contemplada en el artículo 45.1.e) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o la otro puesto compatible con su estado.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactación natural, sí las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactación natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.e) del Estatuto de los Trabajadores, sí se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.

**Art. 31.4 GARANTIAS SINDICALES.**

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

**Art. 31.5 COMISIÓN PARITÁRIA.**

En la medida de lo posible, la comisión paritaria deberá tener presencia femenina en ambas partes.

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo: https://sede.depo.gal
Código seguro de verificación:40YTTK93YN605S4X

**Art. 31º.6 PROTECCIÓN FRENTE AL ACOSO MORAL.**

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

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

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

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

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

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

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

Exclusiones.

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

Acoso sexual por razón de sexo

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

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo: https://sede.depo.gal
Código seguro de verificación:40YTTK93YN605S4X

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

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

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

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

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

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

**ARTICULO 32º.-**

Prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo y/o género, violencia sexual y/o contra personas LGTBI

1. Principio de tolerancia cero

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo reconocen el derecho de todas las personas a desarrollar su actividad profesional en un entorno laboral seguro, respetuoso con la dignidad humana y libre de cualquier forma de discriminación, violencia o acoso.

Se mantendrá una política de tolerancia cero frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo o género, a la violencia sexual y a cualquier conducta discriminatoria o de hostigamiento basada en la orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas.

Estas conductas constituyen una vulneración de los derechos fundamentales de la persona, afectan negativamente a la salud, la seguridad y el bienestar de quienes las sufren y resultan incompatibles con los valores de respeto, igualdad y diversidad que deben regir las relaciones laborales.

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo: https://sede.depo.gal
Código seguro de verificación:40YTTK93YN605S4X

Se formaliza el compromiso a prevenir, detectar, investigar y corregir cualquier conducta de esta naturaleza, garantizando la protección efectiva de las personas afectadas y la aplicación de las medidas disciplinarias que procedan.

2. Ámbito de aplicación

El protocolo Anti acoso sexual, por razón de sexo y/o género y violencia sexual resulta de aplicación a toda la plantilla con independencia de su modalidad contractual, categoría profesional, centro de trabajo o lugar de prestación de servicios. También resulta de aplicación a las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.

La protección alcanzará las conductas producidas en el centro de trabajo, desplazamientos, viajes profesionales, actividades formativas o sociales relacionadas con el trabajo, trabajo a distancia, comunicaciones relacionadas con la actividad laboral, incluidas las realizadas mediante correo electrónico, mensajería instantánea, redes sociales, videoconferencias o cualquier otra tecnología de la información y comunicación y cualesquiera otros espacios o situaciones vinculadas a la relación laboral.

En cuanto al acoso y la violencia contra personas LGTBI (por orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales), conforme a lo establecido en el RD 1026/2024, el ámbito de aplicación, también se extenderá a personas que soliciten un puesto de trabajo, proveedores, clientes y visitas.

3. Conductas prohibidas

Tendrán la consideración de conductas prohibidas, entre otras:

a) El acoso sexual, entendido como cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

b) El acoso por razón de sexo o género, incluyendo conductas discriminatorias, vejatorias o degradantes basadas en el sexo, género, embarazo, maternidad, responsabilidades familiares, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

c) Las conductas LGTBIfóbicas, incluyendo manifestaciones homófobas, lesbófobas, bifóbicas, transfóbicas o cualquier comportamiento dirigido a menoscabar la dignidad de las personas por razón de su orientación sexual, identidad o expresión de género.

d) La violencia sexual y cualquier atentado contra la libertad sexual, incluidos los actos sexuales no consentidos, la intimidación sexual, la explotación sexual, la difusión de contenidos sexuales sin consentimiento o cualquier otra conducta tipificada legalmente como violencia sexual.

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo: https://sede.depo.gal
Código seguro de verificación:40YTTK93YN605S4X

e) El ciberacoso o acoso virtual, incluyendo amenazas, humillaciones, hostigamiento, difusión de rumores, envío de contenidos ofensivos o sexuales, suplantación de identidad o cualquier otra conducta realizada mediante medios tecnológicos.

4. Derechos y garantías

Toda actuación desarrollada al amparo del presente artículo estará presidida por los siguientes principios: Confidencialidad y reserva de las actuaciones Protección de la intimidad y dignidad de las personas Agilidad y celeridad en la tramitación diligente de la denuncia Imparcialidad y objetividad Audiencia, defensa, contradicción y presunción de inocencia a la persona denunciada Protección frente a represalias Protección integral de la salud física y psicológica de las personas afectadas.

5. Protocolo de actuación

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan la adhesión a la comisión mediadora encargada de tramitar e instruir las denuncias y al procedimiento específico para la prevención, comunicación, investigación y resolución de las situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo o género, violencia sexual, conductas LGTBIfóbicas y ciberacoso de Monbus, basado en los principios de confidencialidad, celeridad, imparcialidad, protección de la dignidad de las personas, contradicción, presunción de inocencia y prohibición de represalias, a fin de gestionar las comunicaciones a través del Sistema Interno de Información y Canal Responsable de la entidad a disposición en la web corporativa ,conforme a los principios exigidos por la Ley 2/23 de Protección del Informante aplicable a la empresa.

La Comisión de Igualdad asumirá para la aplicación del presente Protocolo las siguientes funciones: Formación específica para las personas que van a participar en el procedimiento y a asistir a las presuntas víctimas. Informar sobre los derechos de quienes forman parte del personal del centro en el ámbito de la normativa sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo. Promover una cultura de prevención contra el acoso sexual y por razón de sexo, a través de acciones formativas e informativas de sensibilización dirigidas a todo el personal. Informar de los servicios de salud laboral existentes, así como de cualquier otro servicio de atención o asesoramiento que se considere pertinente. Informar sobre el procedimiento de protección previsto en este Protocolo. Desarrollar una labor de difusión entre todos los trabajadores y trabajadoras del procedimiento y de las garantías previstas en el presente Protocolo. Colaborar con la Comisión Mediadora siempre que lo considere necesario para analizar la situación planteada, conforme al procedimiento establecido en este Protocolo.

a) Procedimiento informal

Este procedimiento se iniciará una vez que cualquier persona de la comisión mediadora, como función encargada para la gestión del procedimiento, tenga conocimiento de forma verbal de la situación susceptible de ser considerada de acoso sexual, por razón de sexo y/o género o de violencia sexual, siempre que no se formalice documentalmente como una denuncia (en cuyo

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo: https://sede.depo.gal
Código seguro de verificación:40YTTK93YN605S4X

caso se gestionaría conforme al procedimiento formal de denuncias, tal y como se describe en el epígrafe 5b del presente artículo.

Esta fase es potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la víctima. La pretensión de esta fase preliminar es confirmar, en su caso, la tipificación de la situación como una conducta de acoso, así como resolver la situación de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de la situación y alcanzar una solución aceptada por la víctima; en otro caso, ésta podrá instar un procedimiento formal.

El objetivo del procedimiento informal es confirmar los hechos comunicados con la persona informante y/o la víctima, así como recabar su testimonio, pruebas y/o testigos, a fin de confirmar con ésta si ratifica su deseo o no de iniciar el procedimiento formal de denuncia.

b) Procedimiento formal: Fase de comunicación o conocimiento de los hechos

El procedimiento podrá iniciarse por comunicación formalizada por escrito o denuncia presentada a través del Canal Responsable a disposición en la web corporativa www.monbus.es por la persona afectada, por cualquier persona que tenga conocimiento de los hechos o por actuación de oficio de la empresa cuando existan indicios suficientes de una posible situación de acoso o violencia sexual.

Todas las personas pertenecientes a la organización son puestas en conocimiento y advertidas de la tipificación de infracción muy grave y del carácter vinculante de la confidencialidad y del deber de delación a través del Canal Responsable de aquella infracción o incumplimiento normativo (incluidas conducta de acoso sexual, por razón de sexo y/o género y/o violencia sexual contra personas LGTBI) del que pudiera tener constancia a través de cualquier vía de comunicación, en la medida en que esté sustentado en un principio de prueba (documental, testifical, informática…) que permita acreditar los hechos denunciados, al menos, con carácter indiciario.

Las comunicaciones deberán contener una descripción de los hechos, las personas implicadas, la identificación de posibles testigos y cualquier información o evidencia disponible.

c) Fase de admisión y apertura de expediente del procedimiento formal

Cuando de la información disponible se desprendan indicios razonables de la posible existencia de una conducta comprendida en el ámbito de aplicación de este artículo, se acordará la apertura de un expediente de investigación y se designará a las personas responsables de su instrucción.

Las personas encargadas de la investigación deberán actuar con independencia, objetividad y ausencia de conflicto de intereses, quedando obligadas al deber de confidencialidad.

d) Fase de investigación

La investigación tendrá por finalidad el esclarecimiento de los hechos denunciados y comprenderá cuantas actuaciones resulten necesarias para determinar su alcance y circunstancias.

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo: https://sede.depo.gal
Código seguro de verificación:40YTTK93YN605S4X

A tal efecto podrán realizarse, entre otras, las siguientes actuaciones: Entrevista o toma de declaración de la persona denunciante y/o víctima Entrevista de la persona denunciada Audiencia de testigos y personas conocedoras de los hechos Análisis de documentación, correos electrónicos, mensajes, imágenes, grabaciones u otras evidencias aportadas por las partes Solicitud de informes técnicos o asesoramiento especializado cuando resulte necesario.

Durante toda la investigación se garantizarán los derechos de audiencia, defensa y contradicción de las personas afectadas, así como la protección de la intimidad y dignidad de todas las personas intervinientes.

e) Medidas cautelares y protección de las víctimas

Desde el momento de la apertura del expediente y durante toda la tramitación del procedimiento podrán adoptarse medidas cautelares proporcionadas a la gravedad de los hechos denunciados cuando existan indicios suficientes de riesgo para la persona afectada o para el adecuado desarrollo de la investigación.

Entre otras, podrán acordarse medidas de separación organizativa, cambios temporales de puesto, turno, dependencia jerárquica o centro de trabajo, limitación de contactos profesionales u otras medidas de protección adecuadas a las circunstancias concurrentes.

La adopción de medidas cautelares no supondrá prejuzgar el resultado de la investigación ni podrá ocasionar perjuicio profesional o económico para la presunta víctima.

f) Fase de resolución

Finalizadas las actuaciones de investigación, la comisión mediadora u órgano instructor emitirá un informe motivado que contendrá: Relación de los hechos investigados Actuaciones practicadas Valoración de las pruebas obtenidas Conclusiones sobre la existencia o inexistencia de la conducta denunciada Propuesta de medidas preventivas, correctoras o disciplinarias que procedan.

A la vista de dicho informe, la empresa adoptará la resolución correspondiente, acordando el archivo del expediente cuando no resulten acreditados los hechos o, en caso contrario, la adopción de las medidas disciplinarias, organizativas, preventivas o de protección que correspondan.

g) Fase de seguimiento

Cuando la investigación concluya con la existencia de una situación de acoso o violencia sexual, la empresa realizará un seguimiento específico de las medidas adoptadas para verificar su eficacia, garantizar la protección de la persona afectada y evitar la repetición de conductas similares.

Asimismo, podrá acordar actuaciones complementarias de sensibilización, formación, evaluación de riesgos psicosociales o apoyo profesional a las personas afectadas cuando las circunstancias del caso así lo aconsejen.

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
https://sede.depo.gal
Código seguro de verificación:40YTTK93YN605S4X

6. Prevención del acoso

La empresa desarrollará actuaciones de sensibilización, información y formación en materia de igualdad, diversidad, prevención del acoso y respeto a los derechos de las personas LGTBI.

Asimismo, realizará un seguimiento periódico de las denuncias, medidas adoptadas y eficacia del procedimiento, garantizando la mejora continua del sistema de prevención.

7. Régimen disciplinario

Las conductas de acoso sexual, acoso por razón de sexo o género, violencia sexual, discriminación o acoso por orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales tendrán la consideración de faltas muy graves y serán sancionadas conforme a la legislación laboral y al régimen disciplinario previsto en el presente convenio.

La reincidencia, la existencia de relación jerárquica entre agresor y víctima, la especial vulnerabilidad de la persona afectada o la utilización de medios digitales para la comisión de los hechos serán consideradas circunstancias agravantes.

La iniciación del procedimiento de investigación como consecuencia de la formalización de una denuncia interrumpe el plazo de prescripción de la infracción.

**Artículo 33º. Protección integral de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género y de violencias sexuales.**

La empresa garantizará la protección integral de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género y de violencias sexuales, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, la Ley Orgánica 10/2022, de garantía integral de la libertad sexual, el Estatuto de los Trabajadores, la Ley 11/2007, de 27 de julio, gallega para la prevención y el tratamiento integral de la violencia de género, y demás normativa que resulte de aplicación.

Las personas trabajadoras que acrediten su condición de víctima tendrán derecho a las medidas de protección laboral legalmente previstas, incluyendo la adaptación o reducción de jornada, la reordenación del tiempo de trabajo, la movilidad geográfica, el cambio de centro o puesto de trabajo, el trabajo a distancia cuando resulte compatible con las funciones desempeñadas, la suspensión o extinción del contrato de trabajo en los términos legalmente establecidos, así como a la justificación de las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por su situación física, psicológica, social, asistencial o jurídica.

La empresa adoptará las medidas organizativas razonables que resulten necesarias para garantizar la seguridad, confidencialidad, recuperación y permanencia en el empleo de las personas afectadas, evitando cualquier situación de discriminación o represalia derivada del ejercicio de los derechos reconocidos en este artículo.

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo: https://sede.depo.gal
Código seguro de verificación:40YTTK93YN605S4X

La condición de víctima podrá acreditarse mediante cualquiera de los medios previstos en la legislación estatal o autonómica vigente, incluyendo resoluciones judiciales, órdenes de protección, informes del Ministerio Fiscal, servicios sociales, sanitarios o especializados de atención a víctimas, o cualquier otro medio de acreditación legalmente válido.

La empresa promoverá, asimismo, actuaciones de sensibilización, información y prevención dirigidas a favorecer la detección temprana de estas situaciones y a garantizar un entorno de trabajo seguro, respetuoso y libre de violencia.

**Artículo 34º. Medidas LGTBI**

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, en base a lo acordado por la Comisión Negociadora de Medidas para la Igualdad y No Discriminación de las Personas LGTBI, en cumplimiento de lo establecido en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, formaliza el siguiente acuerdo, conforme a la estructura establecida en el artículo 8 del citado RD 1026/24:

1.DETERMINACIÓN DE LAS PARTES NEGOCIADORAS: La Comisión de Negociadora del presente Convenio Colectivo.

2.ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL: Conforme al artículo 2 del RD 1026/24, será aplicable a las personas que trabajan en TRANSPORTES LA UNIÓN, S.A. , independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa. También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas. El ámbito territorial y temporal será el establecido en el convenio colectivo.

3.MEDIDAS PLANIFICADAS DE IGUALDAD LGTBI: En base al artículo 8.3. y al Anexo I del RD 1026/24 las medidas planificadas son:

- Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación Se formaliza el compromiso de TRANSPORTES LA UNIÓN, S.A. en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI, no solo en base a la orientación e identidad sexual sino también a la expresión de género o características sexuales.
- Acceso al empleo, a través de la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección y contratación que apliquen criterios basados en la formación o idoneidad de la persona para el puesto.
- Clasificación y promoción profesional, criterios objetivos de cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo de carrera profesional en igualdad de condiciones.
- Planes de formación con módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el trabajo, la igualdad de trato y en la no discriminación.
- Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos, que respeten la heterogeneidad de la plantilla.

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo: https://sede.depo.gal Código seguro de verificación:40YTTK93YN605S4X

- Permisos y beneficios sociales, con un disfrute de los establecidos en convenio y normativa en condiciones de igualdad de los permisos.
- Régimen disciplinario, ante comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género, conforme a lo establecido en convenio o, en su defecto, al Estatuto de Trabajadores. En este sentido, se concretan como infracciones muy graves:

El acoso discriminatorio, por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Las represalias, entendidas como el trato adverso que reciba una persona como consecuencia de haber presentado una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, destinado a impedir su discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad.

Quebrantar la confidencialidad e incumplir el deber de delación a través del Sistema Interno de Información/Canal Responsable de aquella conducta de acoso sexual, por razón de sexo, violencia sexual y/o acoso por orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de la que pudiera tener constancia a través de cualquier vía de comunicación, en la medida en que esté sustentado en un principio de prueba (documental, testifical, informática…) que permita acreditar los hechos denunciados, al menos, con carácter indiciario.

Si estas conductas se llevasen a cabo haciendo uso de una posición jerárquica superior o si no se actuase ante cualquier situación discriminatoria, de acoso o de violencia ante personas LGTBI de la que hubiera evidencias de haber sido puesta en conocimiento, se considerará como agravante.

La iniciación del procedimiento de investigación como consecuencia de la formalización de una denuncia interrumpe el plazo de prescripción de la infracción

4.PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR POSIBLES DISCREPANCIAS: En caso de discrepancias que pudieran surgir en la aplicación e interpretación de las medidas planificadas, se acudirá a la Comisión Paritaria del convenio y, en última instancia a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos.

5.PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y LA VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI: Según lo establecido en el artículo 8.4. y al Anexo II del RD 1026/24 el protocolo ante situaciones de acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género descrito en el artículo “Prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo y/o género, violencia sexual y/o contra personas LGTBI” del presente convenio se ajusta a los siguientes apartados:

a. TRANSPORTES LA UNIÓN, S.A. manifiesta el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo: https://sede.depo.gal
Código seguro de verificación:40YTTK93YN605S4X

b. Ámbito de aplicación: conforme a lo establecido en el punto 2 del presente acuerdo.

c. Principios y garantías del procedimiento:

- Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada sin demoras indebidas. Conforme al protocolo de acoso aprobado, todo el procedimiento no podrá extenderse a más de 90 días (a fin de dar cumplimiento a lo establecido en el Ley 2/23 de protección del informante) • Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.
- Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.
- Protección de la víctima ante posibles represalias, cuidado de su seguridad y salud ante posibles consecuencias físicas o psicológicas.
- Contradicción que garantice una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
- Restitución: si el acoso hubiera concretado una modificación de las condiciones laborales de la víctima, se restituiría en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.
- Prohibición de represalias: quedando expresamente prohibido y nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas y las tentativas de represalia contra quienes presenten una denuncia, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

d. Procedimiento de actuación: en base al protocolo descrito en el artículo "Prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo y/o género, violencia sexual y/o contra personas LGTBI" del presente convenio sin perjuicio de la aplicación de las disposiciones previstas en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, en su respectivo ámbito personal y material y conforme a lo definido en el Anexo II del RD 1026/24: La denuncia puede presentarse por la persona afectada o por quien ésta autorice, ante el canal responsable y ante la comisión encargada del proceso de investigación, conforme al protocolo de acoso aprobado. En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se deberá incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo. Tras la recepción de la queja o denuncia y, una vez constatada la situación de acoso se adoptarán medidas cautelares o preventivas que aparten a la víctima de la persona acosadora mientras se desarrolla el procedimiento de actuación hasta su resolución. Conforme al protocolo de acoso aprobado, y desde que se convoca la comisión, esta emitirá un informe vinculante en uno de los sentidos siguientes: a) Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador. b) No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo. El informe deberá incluir, como mínimo, la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares o preventivas, si procede.

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo: https://sede.depo.gal
Código seguro de verificación:40YTTK93YN605S4X

e. Resolución: en esta fase se tomarán las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido por la comisión: a) Si hay evidencias de la existencia de una situación de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, se instará la incoación de un expediente sancionador por una situación probada de acoso, se pedirá la adopción de medidas correctoras, y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima. b) Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia.

**ARTÍCULO 35º.- PLUS DE DISPONIBILIDAD HORARIA Y/O FUNCIONAL.**

Debido al tipo de actividad de la empresa, con prestación de servicios permanentes y la ubicación de sus centros de trabajo y los de sus clientes, proveedores o empresas vinculadas con la misma relacionadas le resulta necesario contar con disponibilidad o flexibilidad en la organización del trabajo, a fin de poder adoptar con la mayor prontitud y agilidad adaptaciones de horario o desplazamientos de algunos de sus trabajadores.

Por lo anterior se establece la posibilidad de acordar pactos individuales para cubrir las necesidades anteriormente expuestas.

Estos pluses no tendrán carácter consolidable.

**ARTÍCULO 36º.- TRABAJOS EN DOMINGOS Y FESTIVOS**

Los conductores que realicen servicios discrecionales percibirán un plus en la cuantía establecida en el Anexo I por cada domingo o festivo trabajado, con independencia del descanso compensatorio que pudiera corresponderles.

El personal de estructura y los conductores que presten servicios regulares en domingos y festivos percibirán el citado plus. No obstante, cuando el trabajo realizado en domingo o festivo sea compensado mediante el correspondiente descanso en los términos y plazos previstos en el Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, no procederá el abono del plus.

En el supuesto de que el trabajo realizado por el personal de estructura o por los conductores de servicios regulares en domingo o festivo no sea objeto de compensación mediante descanso y la jornada de trabajo efectivo sea inferior a cuatro horas, se percibirá el 50 % del citado plus. A estos efectos, la jornada de cuatro horas efectivas se computará dentro de un período ininterrumpido máximo de seis horas

También se abonarán como festivos, aun cuando no tengan esta condición, los días 24 y 31 de diciembre.

Las cantidades correspondientes a este Plus, se incrementará en el mismo porcentaje que los salarios.

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo: https://sede.depo.gal
Código seguro de verificación:40YTTK93YN605S4X

**ARTÍCULO 37º.- PLUS DE DISTANCIA**

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

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

**ARTÍCULO 38º.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

Será regulado por el Laudo Arbitral por el que se establecen las disposiciones reguladoras de la estructura salarial, promoción profesional y económica de los trabajadores/as, clasificación profesional y régimen disciplinario de las empresas de transportes de viajeros por carretera (Resolución 19/01/2001, BOE Nº 48 publicado el 24/02/2001). Las conductas previstas expresamente en este convenio tendrán la consideración disciplinaria que corresponda conforme al régimen disciplinario aplicable.

**ARTÍCULO 39.- CONDUCTOR PERMISO DE CONDUCCIÓN B Y A**

Se crea la categoría profesional denominada "Conductor Permiso B y A", integrada por aquellos trabajadores que, estando en posesión de los permisos de conducción B y/o A, realicen las funciones propias de conducción y demás tareas inherentes al puesto que les sean encomendadas por la empresa.

El salario base correspondiente a esta categoría será el establecido específicamente para la misma en las tablas salariales anexas al presente convenio, siendo diferente al previsto para las categorías de Conductor y Conductor-Perceptor.

No obstante, los trabajadores encuadrados en la categoría de Conductor Permiso B y A tendrán derecho a percibir, en las mismas condiciones que el resto de categorías profesionales afectadas por el convenio, todos aquellos complementos salariales, pluses, incentivos, variables, percepciones extrasalariales y demás conceptos retributivos que se encuentren regulados en el presente convenio colectivo y que resulten de aplicación según la naturaleza de su trabajo y las circunstancias que concurran en cada caso.

**ARTÍCULO 40º.- COMISION PARITARIA.**

Se creará una Comisión Paritaria para la aplicación e interpretación del Convenio, que estará integrada por dos representantes de la empresa y dos Delegados de Personal de la Empresa, que tomaron parte en la Comisión Negociadora del convenio o sean destinados por las mismas.

Corresponderá a la Comisión Paritaria conocer y resolver cuantas cuestiones le sean planteadas, a propósito de la interpretación y aplicación del presente Convenio.

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo: https://sede.depo.gal
Código seguro de verificación:40YTTK93YN605S4X

Las reuniones de la Comisión se convocarán con una antelación mínima de dos días contados desde que se reciba la solicitud o petición de cualquiera de las partes. Las decisiones a adoptar deberán tomarse en un plazo máximo de quince días a contar desde la solicitud de la convocatoria de la Comisión

Cuando en la Comisión Paritaria no se alcance un acuerdo ante las discrepancias que puedan surgir, una vez agotados los intentos de acuerdo, se acudirá al procedimiento de solución de conflictos contemplado en el ACUERDO INTERPROFESIONAL GALLEGO (AGA) sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos.

El domicilio de la Comisión Paritaria a todos los efectos se fija en:

Avenida de la Estación, S/N-Estación de Autobuses-Planta Baja-Pontevedra

**ARTÍCULO 41º.- DE LA INAPLICACIÓN DEL CONVENIO**

Cuando concurran las causas contempladas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes podrán negociar la inaplicación en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo en las materias relacionadas en el precepto citado.

Caso de no alcanzar un acuerdo se someterá la discrepancia a La Comisión Paritaria.

De no alcanzar un acuerdo la Comisión Paritaria en esta materia, en el plazo de siete, días, las partes deberán someter la discrepancia en la no aplicación del convenio a las condiciones de trabajo fijadas en el artículo 82.3 del ET al procedimiento contemplado en el ACUERDO INTERPROFESIONAL GALLEGO (AGA) sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos.

**ARTÍCULO 42º.- CLAUSULA DE ACOGIDA AL AGA**

Ante la importancia que puede tener para la resolución pacífica de los conflictos laborales la elaboración del Acuerdo Interprofesional Gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos colectivos de trabajo (AGA), firmado entre la Confederación de Empresarios de Galicia y las organizaciones sindicales CIG, CC.OO y UGT, las partes firmantes de este convenio, durante la vigencia del mismo, acuerdan someterse a las disposiciones contenidas en el AGA en los propios términos en las que están formuladas

**ARTÍCULO 43º.- NORMATIVA SUPLETORIA**

Lo no regulado en este Convenio Colectivo, le será de aplicación el Convenio Colectivo de Transportes de Viajeros por carretera de la provincia de Pontevedra.

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo: https://sede.depo.gal
Código seguro de verificación:40YTTK93YN605S4X

**ARTÍCULO 44º.- PARTES FIRMANTES DEL CONVENIO.**

Firman el presente Convenio Colectivo en Pontevedra a 04 septiembre de 2026, por la Representación Económica de la Dirección de Transportes La Unión S.A., D. Francisco Javier Lorenzo González, D. Leandro Arruti Baqueiro y D. José Antonio Prol González y por la representación de la parte Social, los delegados de personal, D. Javier Pìñeiro Pazos (U.G.T.), Dª. María Valentina González González (U.G.T.) y D. José Luis Santomé Rua.

Por la Empresa Transportes La Unión, S.A.

D. Francisco Javier Lorenzo González (***1234**)

D. Leandro Arruti Baqueiro (***2080**)

José A. Prol González (***5685**)

Por la Parte Social:

D. Javier Piñeiro Pazos – (U.G.T.) (***9231**)

Dª. María Valentina González González (U.G.T.) (***5452**)

D. José Luis Santomé Rua – (U.G.T.) (***1217**)

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo: https://sede.depo.gal
Código seguro de verificación:40YTTK93YN605S4X