

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DEL TRANSPORTE REGULAR INTERURBANO DE VIAJEROS DE USO GENERAL POR CARRETERA DE LA PROVINCIA DE LAS PALMAS

2025-2032. Prorrogable.
Actualizado a enero de 2026.

FSOC

Sindicato Obrero Canario



INDICE

CAPÍTULO 1	3
CONDICIONES GENERALES.....	3
ARTÍCULO 1. ÁMBITO FUNCIONAL.....	3
ARTÍCULO 2. ÁMBITO TERRITORIAL.....	3
ARTÍCULO 3.º ÁMBITO PERSONAL.....	3
ARTÍCULO 4. ÁMBITO TEMPORAL.....	3
ARTÍCULO 5. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.....	4
ARTÍCULO 6. CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.....	4
ARTÍCULO 7. NORMAS SUPLETORIAS.....	4
CAPÍTULO 2.....	5
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.....	5
ARTÍCULO 8. CONDUCTOR-PERCEPTOR / CONDUCTORA-PERCEPTORA.....	5
CAPÍTULO 3.....	6
TIEMPO DE TRABAJO.....	6
ARTÍCULO 9. JORNADA.....	6
CAPÍTULO 4.....	6
CONDICIONES RETRIBUTIVAS	6
ARTÍCULO 10. SALARIOS.....	6
CAPÍTULO 5.....	7
SUBROGACIÓN.....	7
ARTÍCULO 12. SUBROGACIÓN.....	7
CAPÍTULO 6.....	13
MEDIDAS DE PROTECCIÓN SOCIAL.....	13
ARTÍCULO 13. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR.....	13
ARTÍCULO 14. ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO.....	14
ARTÍCULO 15. PROTECCIÓN POR RIESGO CATASTRÓFICO O FENÓMENOS CLIMÁTICOS.....	15
CAPÍTULO 7.....	23
PROTECCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO	23
ARTÍCULO 16. PLANES DE IGUALDAD	23
ARTÍCULO 17. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.....	24
ARTÍCULO 18. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA ATENCIÓN DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBIQ+	27
CAPÍTULO 8.....	49
COMISIÓN MIXTA PARITARIA.....	49
ARTÍCULO 19. COMISIÓN MIXTA PARITARIA.....	49
DISPOSICIONES ADICIONALES	52
PRIMERA. REMISIÓN A DESARROLLO EN CONVENIOS SECTORIALES DE ÁMBITO INSULAR.....	52
SEGUNDA. INAPLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO	52
CLÁUSULA DE INAPLICACIÓN.....	52
TERCERA. CNAE	54
CUARTA. DELEGACIÓN DE FACULTADES.....	54



CAPÍTULO 1

CONDICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1. ÁMBITO FUNCIONAL.

El presente Convenio Colectivo regulará las condiciones de trabajo entre las empresas dedicadas al transporte público regular interurbano de uso general de viajeros por carretera en la provincia de Las Palmas y las personas trabajadoras de las mismas.

ARTÍCULO 2. ÁMBITO TERRITORIAL.

Las disposiciones contenidas en este Convenio Colectivo obligarán a todas las empresas y personas trabajadoras comprendidas en el ámbito funcional y cuyos centros de trabajo se encuentren situados en la provincia de Las Palmas aun cuando la sede central de la empresa radique fuera de dicho ámbito territorial.

ARTÍCULO 3.º ÁMBITO PERSONAL.

Quedan comprendidos dentro del presente Convenio, todas las personas trabajadoras que presten sus servicios en las empresas del mencionado sector, cualquiera que sea la categoría profesional que ostenten, e independientemente del tipo o modalidad de contrato que regule sus relaciones laborales con las empresas, conforme a la legislación vigente en cada momento.

ARTÍCULO 4. ÁMBITO TEMPORAL.

El Convenio Colectivo comenzará a producir efectos legales desde el mismo momento de su firma, teniendo una vigencia pactada desde el 1 de enero de 2025, extendiendo su eficacia hasta el 31 de diciembre de 2032.

Se entenderá prorrogado tácitamente de año en año, salvo que se denuncie de manera expresa su vigencia por cualquiera de las partes firmantes con al menos UN MES de antelación a la fecha de su vencimiento o eventualmente a cualquiera de sus prórrogas.

No obstante, lo anterior, y para evitar el vacío normativo que en otro caso se produciría una vez terminada su vigencia inicial, o la de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo en su totalidad, tanto en su contenido normativo como en el obligacional, hasta que sea sustituido por otro.

Las condiciones económicas pactadas iniciarán su efecto con fecha de 01/01/2026.

ARTÍCULO 5. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

Todos los derechos y obligaciones que se establecen en el presente Convenio Colectivo, constituyen un todo orgánico e indivisible, y en el supuesto de que, por el Organismo Laboral o Judicial competente, en el ejercicio de las facultades que le sean propias, objetase o invalidase alguno de los pactos, o no aprobara la totalidad de su contenido, que debe ser uno e indivisible en su aplicación, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto alguno, debiendo negociarse nuevamente su contenido.

No obstante, si fuera rechazado por el Organismo Laboral o Judicial competente cualquiera de sus artículos, las partes negociadoras intentarán la subsanación, si procediera, a fin de evitar la nulidad del Convenio.

ARTÍCULO 6. CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.

Se mantendrán las condiciones más beneficiosas como garantía "ad personam", tanto en cómputo individualizado o global, que superen las condiciones pactadas en el presente convenio y vengán disfrutando los trabajadores aisladamente, ya sea por normas convencionales o usos y costumbres existentes con anterioridad a la entrada en vigor de este acuerdo.

ARTÍCULO 7. NORMAS SUPLETORIAS.

En todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo, se estará en esta materia a lo que establezca en los convenios sectoriales de ámbito insular la legislación laboral.

En todo lo no previsto en este convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente, de aplicación general, que prevalecerá sobre lo dispuesto en el presente convenio siempre que contenga mejoras para las personas trabajadoras.

La relación laboral se regirá, en su orden, por:

El presente convenio colectivo.

El contrato individual de trabajo.

La normativa laboral de aplicación general.

CAPÍTULO 2

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

ARTÍCULO 8. CONDUCTOR-PERCEPTOR / CONDUCTORA-PERCEPTORA

Es el personal que, poseyendo las autorizaciones y títulos habilitantes, conducen guaguas de transporte regular colectivo de viajeros y viajeras por carretera.

Su misión básica consiste en realizar el servicio asignado, cumpliendo el recorrido, respetando los horarios de salida y de paso programados, salvo excepciones suficientemente justificadas, facilitando a las personas usuarias la información que de estas requieran sobre el trayecto que realiza.

Tendrá por misión la cobranza de títulos de viaje admitidos por la Empresa, efectuando las correspondientes liquidaciones.

Es el personal responsable de la custodia de la guagua y de todo el equipamiento instalado en la misma durante la realización del servicio.

Controlará el cuadro de mandos del vehículo y demás instrumentos de ayuda a la conducción.

Si dicho cuadro indicase la existencia de avería, o esta fuera detectada como consecuencia de la pericia profesional fruto de la experiencia, emitirá el correspondiente parte de avería que habrá de comunicarlo por los canales oportunos.

De igual forma procederá en caso de accidente de tráfico, reseñando en el parte los datos necesarios y de interés para la correcta tramitación del siniestro.

Conducirá el vehículo hasta el lugar de repostado. El repostaje se realizará según la costumbre establecida en cada empresa.

CAPÍTULO 3

TIEMPO DE TRABAJO

ARTÍCULO 9. JORNADA.

La jornada anual ordinaria será de 1.826 horas con 27 minutos.

La jornada semanal será la desarrollada dentro del período de una semana ordinaria de siete días naturales, quedando fijada en 40 horas semanales.

CAPÍTULO 4

CONDICIONES RETRIBUTIVAS

ARTÍCULO 10. SALARIOS.

Las condiciones económicas que regirán la jornada laboral ordinaria durante la vigencia del Convenio Colectivo serán las detalladas a continuación.

Se establece, para el nivel profesional de “conductor-perceptor” o “conductora-perceptora”, una retribución mínima fija bruta anual, con carácter cotizable a la Seguridad Social, que se establece en la cuantía de treinta y dos mil cincuenta euros (32.050,00 euros) con efectos de aplicación a partir del 01/01/2026.

Esta cuantía mínima podrá ser distribuida por las empresas entre los diferentes conceptos retributivos fijos que puedan conformar la estructura de las nóminas de las personas trabajadoras.

Al resto del personal se le aplicará la retribución prevista en los convenios colectivos vigentes en cada isla o en los convenios de empresa.

Los conceptos variables serán abonados conforme a la costumbre existente en cada empresa.

10.1 Compensación y absorción.

Las retribuciones establecidas en este Convenio, forman un todo o unidad indivisible a efectos de su aplicación práctica y serán consideradas globalmente en cómputo anual, compensarán y absorberán todas las existentes hasta el momento de su entrada en vigor, y los aumentos de retribuciones que se puedan producir en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio, cuando consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen a las aquí pactadas, en caso contrario serán compensadas y absorbidas.

Quedarán fuera de la retribución bruta fija anual compensable y absorbible aquellos conceptos que tengan carácter variable.

ARTÍCULO 11. ACTUALIZACIÓN SALARIAL.

La retribución bruta anual señalada será objeto de actualización por incremento salarial anual aplicable sobre la retribución fijada para cada año actualizado inmediato anterior, en el tipo del 2%, aplicable en fechas de

- 01/01/2027
- 01/01/2028
- 01/01/2029
- 01/01/2030
- 01/01/2031
- 01/01/2032

Los conceptos variables serán actualizados conforme a la costumbre existente en cada empresa.

CAPÍTULO 5 SUBROGACIÓN

ARTÍCULO 12. SUBROGACIÓN.

Dada la enorme trascendencia de la estabilidad laboral como garantía de la correcta prestación de los servicios públicos de transporte para la sociedad las partes proceden a fijar en este Convenio Colectivo las condiciones básicas de la subrogación de personal ante posibles cambios de la empresa prestadora de los servicios de transporte. Todo ello sin perjuicio de su traslación a los futuros Convenios Colectivos sectoriales de ámbito insular.

La regulación pactada en este artículo será de aplicación a los servicios de transporte prestados en régimen de concesión administrativa o por cualquiera de las fórmulas de gestión indirecta de servicios públicos contempladas en la Ley de Contratos del Sector Público, y todo ello con independencia de que la Empresa que preste o vaya a prestar este tipo de servicios se dedique a otra actividad de transporte o de la industria o los servicios, sea empresa pública o participada por la Administración, o incluso en los casos en que la Administración Pública decida continuar la prestación del servicio bajo la modalidad de medios propios.

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

Artículo 12.1. Referencias legislativas.

Se establece convencionalmente un régimen de aplicación obligatoria de subrogación laboral que garantiza los derechos de las personas trabajadoras como incorporación directa al ámbito de este Convenio Colectivo, entre otro, del contenido de la legislación que se especifica:

- Artículo 44 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de las Personas Trabajadoras (ET).

En especial, quedan incorporados de manera convencional a este Convenio Colectivo los siguientes efectos contemplados en el artículo 44 del Estatuto de las Personas Trabajadoras:

- a) El mantenimiento del vínculo contractual, en la medida de que el cambio de titularidad no extingue por sí mismo las relaciones laborales inherentes al servicio de transporte para el que se prestan.
- b) La conservación del contenido contractual, garantizando el mantenimiento de las condiciones laborales y de Seguridad Social.

c) La responsabilidad solidaria entre el cedente y el cesionario, con la finalidad de establecer una garantía reforzada para el cobro de los créditos laborales.

d) El mantenimiento o transformación de los mecanismos de representación de las personas trabajadoras.

- Artículo 73.2 g) y h) de la Ley 16/1987, de Ordenación de los Transportes Terrestres (LOTT).

- Artículo 48 de la Ley 13/2007, de Ordenación del Transporte por Carretera de Canarias (LOTCC), en la variación introducida por la Ley 4/2025 de 1 de agosto, de modificación urgente de la LOTCC.

- Resolución de 13 de febrero de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Acuerdo marco estatal sobre materias del transporte de viajeros por carretera, mediante vehículos de tracción mecánica de más de nueve plazas, incluido el conductor (BOE nº 49 de 26/02/2015).

- Artículo 130 y relacionados de la Ley 9/2017 de Contratos del Sector Público que transpone las Directivas europeas 2014/23/UE y 2014/24/UE estableciéndose que el régimen de subrogación forma parte de las cláusulas sociales y laborales en los contratos públicos, cuya finalidad es garantizar el mantenimiento de los derechos laborales del personal existente y promover los objetivos sociales de fomento del empleo.

12.2. Obligaciones generales.

La regulación de la subrogación contenida en este Convenio Colectivo obliga al nuevo adjudicatario de un servicio a asumir a las personas trabajadoras de la empresa saliente con la totalidad de las condiciones que conforman los derechos de éstas, tales como antigüedad si la hubiera, salario, categoría profesional y otros pactos laborales.

Esta figura protege la estabilidad laboral y garantiza que la subrogación sea automática, independientemente de la entrega de documentación por parte de la empresa saliente, la cual puede incluir un detallado paquete de datos de las personas empleadas.

Por esta cláusula se asegura que las personas trabajadoras no pierdan su puesto de trabajo ni sus condiciones laborales debido a un cambio de titularidad del servicio.

12.3. Personal afectado por la subrogación.

Serán objeto de subrogación todas las personas trabajadoras que mantengan una relación de contrato laboral en vigor con la empresa saliente.

Se aplicará la subrogación con las condiciones laborales específicas aplicables a los casos de:

- Baja por IT
- Excedencia con reserva de puesto de trabajo.
- Contratos de relevo por jubilaciones parciales anticipadas.
- Contratos de interinidad para sustituir a personal en situaciones como la baja médica, maternidad/paternidad o similares.
- Suspensiones del contrato con reserva de puesto de trabajo.
- Personas trabajadoras incorporadas al servicio concesional afectado en el lapso temporal comprendido entre el vencimiento de la anterior concesión y el inicio efectivo de la siguiente.

La empresa saliente deberá poner a disposición de la nueva adjudicataria la siguiente información en el plazo máximo de treinta días:

- Relación del personal afectado por la subrogación, indicando extremos como:

Nombre y apellidos,

DNI/NIE,

Nº afiliación a la Seguridad Social,

Clasificación profesional,

Tipo de contrato,

Jornada,

Horario,

Antigüedad,

Retribución bruta anual,

Vacaciones devengadas y no disfrutadas,

Condiciones laborales por encima de lo previsto en convenio colectivo,

Si posee la condición de representante de las personas trabajadoras y en qué fecha finaliza su mandato,

Si mantiene vínculo con el empresario y en qué grado.

- Copia de contratos de trabajo y sus correspondientes prórrogas.
- Pactos o acuerdos internos de aplicación a la plantilla a subrogar.
- Copia de nóminas de los últimos seis meses.
- Copia de boletines de cotización a la Seguridad Social (Recibo de liquidación de cotizaciones

RLC, Relación Nominal de Personas Trabajadoras RNT).

- Certificados de encontrarse al corriente de las obligaciones tributarias y con la Seguridad Social.
- Partes de incapacidad laboral transitoria del personal que se encuentre de baja médica en el momento de la subrogación.
- Parte de alta en la Seguridad Social de las personas trabajadoras afectadas.
- Documentación acreditativa de haberse liquidado los haberes pendientes hasta el momento de la subrogación.

12.4. Comunicación de la empresa entrante.

La empresa entrante deberá comunicar en un plazo máximo de una semana a la saliente su condición de nueva adjudicataria del servicio.

12.5. Comunicación a la representación legal de las personas trabajadoras.

La empresa saliente deberá comunicar a la representación legal de las personas trabajadoras, o en su defecto directamente a las personas trabajadoras, la pérdida de la contrata, en el plazo máximo de una semana desde que haya sido notificada de tal circunstancia.

En la mencionada comunicación, la empresa saliente deberá incluir la identificación de la nueva adjudicataria.

12.6. Acceso de la representación legal de las personas trabajadoras a la documentación de índole laboral.

Se reconoce a la representación legal de las personas trabajadoras el derecho a poder acceder a la documentación de índole laboral que la empresa saliente deba facilitar a la entrante, en orden a facilitar su tarea de velar porque el cambio de empresa se produzca sin incidencias y en los términos y condiciones expresamente acordados.

Con el objeto de prevenir una posible desprotección de las personas trabajadoras en el caso de que se produjera una extinción del mandato representativo, se establece idéntico derecho de acceso a la documentación de índole laboral señalada en el párrafo anterior a la representación legal de las personas trabajadoras de la empresa entrante.

12.7. Preservación de la subrogación ante incumplimientos formales.

Los derechos de las personas trabajadoras quedarán indemnes en el caso de que la empresa saliente no le hubiera proporcionado a la entrante la documentación a la que viniera obligada y ello con independencia de las indemnizaciones que tal incumplimiento pudiera otorgar a la empresa entrante.

La falta de entrega de la referida documentación a la empresa entrante en ningún caso afectará a la subrogación, que es automática, ni a los derechos de las personas trabajadoras y dejará a salvo las acciones que pudieran corresponder a la empresa perjudicada.

12.8. Vinculación de las Administraciones Públicas.

Las disposiciones contempladas en los correspondientes pliegos de cláusulas administrativas, jurídicas, técnicas y económicas que disciplinen los correspondientes procedimientos concursales, por su carácter de normas de contratación administrativas (y aunque recogieran previsiones en orden al régimen de subrogación del personal), no afectarán, ni restringirán la eficacia y carácter vinculante de lo regulado en el presente Convenio Colectivo.

Si en dichos pliegos no se recogiera cláusula ni disposición relativa a la subrogación en los contratos de trabajo de las personas empleadas de la empresa saliente, o se estableciera la no aplicación para determinados colectivos, –o no se hiciera referencias a ellos o no se mencionaran– , o establecieran un número de personas trabajadoras inferior a los adscritos por aplicación del presente Acuerdo, será igualmente vinculante en toda su integridad lo previsto en el presente Convenio Colectivo, por su naturaleza vinculante en el orden laboral, y para las personas trabajadoras afectadas por la subrogación. Tanto en uno como en el otro caso, la subrogación tendrá carácter obligatorio para las empresas y las personas trabajadoras afectadas en los términos que se contemplen en los repetidos pliegos y en el presente Acuerdo, excepto resolución judicial por la que se demuestre dolo, mala fe o una práctica irregular en la adscripción de trabajadores a la concesión sujeta a cambio de operador.

12.9. Conservación de derechos individuales.

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

CAPÍTULO 6

MEDIDAS DE PROTECCIÓN SOCIAL

ARTÍCULO 13. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR.

Artículo 13.1 Flexibilidad horaria.

Las empresas del sector ayudarán a su personal a conseguir un equilibrio adecuado entre la vida laboral y familiar. En este sentido, además de la flexibilidad horaria prevista en las disposiciones legales, convencionales o en acuerdos de empresa podrán autorizarse otras medidas de flexibilidad en relación con el tiempo de trabajo a quienes tengan a su cargo hijos/as menores de 12 años o para el cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad con alguna discapacidad física o psíquica, o mayores de 65 años, todo ello sin perjuicio de las necesidades del servicio de las empresas.

Artículo 13.2 Desconexión digital.

Las personas trabajadoras sometidas al presente convenio colectivo tendrán derecho, con carácter general, a no atender dispositivos digitales cuando su jornada laboral hubiese finalizado, salvo que concurran circunstancias de urgencia justificadas, según lo previsto en la Constitución Española, Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantía de Derechos Digitales.

Debido a las características especiales del sector del transporte regular de viajeros por carretera, no se considerarán vulneración del derecho a la desconexión digital las meras notificaciones que, en materia de jornadas y descansos, deban realizar las empresas a las personas trabajadoras dentro del marco de las relaciones laborales reguladas en este convenio colectivo.

A título meramente enunciativo y no limitativo quedarán amparadas por esta excepción las notificaciones siguientes:

- Notificación o recordatorios sobre asignación de servicios, turnos o jornadas de trabajo y las modificaciones de las mismas.
- Notificación o recordatorios sobre asignación de pausas, descansos, libranzas, vacaciones, o modificaciones de las mismas.
- Notificación o recordatorios sobre llamamientos relativos a contratos distintos del indefinido ordinario, o modificaciones de los mismos.
- Notificación de hojas de ruta o modificaciones de las mismas.
- Respuesta a consultas realizadas por las personas trabajadoras a la empresa.

ARTÍCULO 14. ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO

Las partes firmantes son conscientes de la relevancia que está tomando el acoso psicológico y moral en el trabajo, así como de las graves consecuencias que de su existencia se derivan para

la seguridad y salud de las personas trabajadoras, y que además conlleva importantes consecuencias para el normal desarrollo de la actividad de la empresa.

El acoso psicológico se define como la situación de hostigamiento que sufre una persona trabajadora en el ámbito laboral, sobre el que se ejercen conductas de violencia psicológica de forma sistemática, recurrente y durante un tiempo prolongado y que le conducen al aislamiento y extrañamiento social en el marco laboral, pudiendo causarle enfermedades psicosomáticas y estados de ansiedad y depresión, con el fin de provocar que la persona afectada abandone el puesto de trabajo. Las partes se comprometen a prevenir aquellas prácticas consideradas perversas y que puedan implicar situaciones de acoso laboral hacia los trabajadores y, en caso de que aparezcan, a investigar y erradicarlas, así como a su evaluación como otro riesgo laboral.

ARTÍCULO 15. PROTECCIÓN POR RIESGO CATASTRÓFICO O FENÓMENOS CLIMÁTICOS

ADVERSOS. PROTOCOLO

1. Según lo previsto en la Disposición Final Segunda del RDL 8/2024, de 28 de noviembre, la

persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso.

Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6.

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

El procedimiento para la solicitud de permiso retribuido en las señaladas situaciones de catástrofes tendrá las siguientes características:

- La persona trabajadora avisará a la empresa a la mayor brevedad posible.
- La persona trabajadora aportará a la empresa la documentación que pueda respaldar su solicitud, tales como informes o avisos de la AEMET, de autoridades competentes en materia de Protección Civil, organismos de las Comunidades Autónomas u otros de similares competencias.

2. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A CATÁSTROFES Y FENÓMENOS METEOROLÓGICOS ADVERSOS.

1. Objeto

Este protocolo tiene por objeto establecer las pautas básicas de actuación, organización y medidas preventivas que debe adoptar la plantilla de las empresas afectadas por este Convenio. ante situaciones de riesgo grave e inminente derivadas de catástrofes naturales y fenómenos meteorológicos adversos (FMA), específicamente DANA (Depresión Aislada en Niveles Altos), lluvias torrenciales, inundaciones y vientos fuertes.

El objetivo prioritario es garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras, minimizando los riesgos laborales, al tiempo que se gestiona la operatividad de un servicio considerado esencial para la comunidad, conforme a lo dispuesto en el Real Decreto-ley 8/2024.

Siendo las empresas afectadas por este Convenio las concesionarias que prestan un servicio público básico y esencial, las empresas mantendrán línea directa con la Autoridad Única del Transporte de Gran Canaria para coordinar:

1. Servicios mínimos si la administración pública y las condiciones lo permiten.
2. Evacuación de la población si fuese requerido por Protección Civil u otras instituciones públicas.
3. Suspensión total del servicio si se decreta la prohibición de circulación.

Este protocolo se actualizará y complementará con las instrucciones técnicas emitidas desde el área de Prevención de Riesgos Laborales, confiriendo a tales efectos, la correspondiente participación del Comité de Seguridad y Salud, en el caso que corresponda.

2. Definiciones de los principales fenómenos atmosféricos adversos

A efectos de este protocolo, se entiende por:

- DANA (Depresión Aislada en Niveles Altos): Sistema de baja presión en los niveles altos de la atmósfera que se ha separado de la circulación general y que genera precipitaciones muy intensas y concentradas, acompañadas de fuertes vientos y tormentas eléctricas.
- Inundación: Sumersión temporal de terrenos normalmente secos como consecuencia de la aportación inusual y más o menos repentina de una cantidad de agua superior a la que es habitual en una zona determinada, ya sea por inundaciones pluviales (por lluvia in situ) o fluviales (desbordamiento de cauces).
- Fenómeno Meteorológico Adverso (FMA): Todo evento atmosférico capaz de producir, directa o indirectamente, daños a las personas o daños materiales de consideración.
- Alerta Meteorológica: Aviso emitido por AEMET o Protección Civil que indica la probabilidad de ocurrencia de un fenómeno adverso.

3. Ámbito de aplicación

Ámbito subjetivo

Este protocolo es de obligado cumplimiento para todo el personal de las empresas afectadas por este Convenio Colectivo, independientemente de su categoría profesional o tipo de contrato. Se establecen medidas específicas para los tres bloques funcionales de la empresa:

1. Personal de Oficina: Administración y gestión.
2. Personal de Talleres y Mantenimiento.
3. Personal de Producción: Conductores/as-Perceptores/as (en ruta o en espera – personal de retén) y Mandos Intermedios (Departamento de explotación, Jefatura de Tráfico, Labores de Inspección).

Ámbito material

Se aplica a las instalaciones físicas de la empresa (cocheras, oficinas, talleres) y a toda la flota de vehículos en servicio.

4. Responsabilidad para su aplicación

- Dirección de la Empresa: Será responsable de la activación del protocolo y la comunicación con las instituciones públicas competentes, siguiendo las directrices de las autoridades de transporte y emergencias en lo referido a las decisiones sobre la paralización parcial o total del servicio público.
- Personal Mando Intermedio y Personal Encargado (En el área de Producción o Taller): Serán responsables respectivamente, de transmitir las instrucciones a los conductores y a las conductoras, así como al personal operativo, verificar el estado de las rutas y asegurar el cierre de instalaciones cuando así se haya ordenado por la Dirección.
- Servicio de Prevención: Realizará el asesoramiento técnico con medios propios o medios externos, las propuestas de actualización del protocolo, las propuestas de formación de las personas trabajadoras, así como intervendrá como ponente especialista para facilitar las deliberaciones del Comité de Seguridad y Salud Laboral, en el caso que corresponda.
- Personas Trabajadoras: Obligación de cumplir las medidas preventivas, informar de situaciones de riesgo detectadas en ruta o instalaciones y no asumir riesgos imprudentes (Artículo 29 LPRL).

5. Factores de riesgos climáticos por danas - inundaciones

El riesgo de inundación afecta de manera diferenciada según el puesto:

- Conductores / Conductoras (Riesgo Alto): Entre otros, se citan el atrapamiento del vehículo en balsas de agua, pasos subterráneos o cauces desbordados, la pérdida de control de la guagua por aquaplaning o el aislamiento en zonas remotas de la ruta.

- Personal de Talleres y Mantenimiento (Riesgo Medio-Alto): Entre otros, se citan la inundación de fosos de reparación (riesgo de ahogamiento o atrapamiento), el contacto eléctrico por agua en cuadros de tensión, las caídas al mismo nivel por suelo resbaladizo.
- Personal de Oficina (Riesgo Bajo-Medio): Entre otros, se citan las dificultades in itinere (trayecto realizado desde el domicilio al trabajo), la inundación de planta baja, etc.

6. Factores de riesgo climático por danas - fuertes vientos

- Conductores / Conductoras (Riesgo Alto): Entre otros, se citan el vuelco del vehículo (especialmente en zonas expuestas, viaductos o salida de túneles), la pérdida de visibilidad por objetos voladores, la caída de árboles o de tendido eléctrico sobre la vía o el vehículo.
- Personal de Talleres y Mantenimiento (Riesgo Medio-Alto): Entre otros, se citan el desprendimiento de cubiertas, la rotura de cristales/portones, la caída de materiales almacenados en altura.
- Personal de Oficina (Riesgo Bajo-Medio): Entre otros, se citan la rotura de ventanales, el desprendimiento de elementos de fachada.

7. Plan nacional de predicción y vigilancia (meteoalerta)

Las empresas basarán sus decisiones en el Plan Meteoalerta de la AEMET, que establece los siguientes umbrales (https://www.aemet.es/es/lineas_de_interes/meteoalerta):

- Nivel Verde: Sin riesgo - Normalidad.
- Nivel Amarillo (Riesgo): No existe riesgo para la población general, pero sí para actividades concretas, debiendo prestar especial atención en la conducción de vehículos pesados.
- Nivel Naranja (Riesgo Importante): Fenómenos no habituales y con cierto grado de peligro para las actividades usuales, por lo que se requiere la preparación ante una posible paralización.
- Nivel Rojo (Riesgo Extremo): Fenómenos de intensidad excepcional en los que existe un riesgo muy alto para la población y se deberá atender a la activación de medidas de emergencia y paralización siguiendo las indicaciones dictaminadas por las autoridades y las previsiones del RD 8/2024.

8. Sistema nacional de protección civil

Las empresas atenderán a las indicaciones coordinadas que se establezcan entre el Servicio 112 y la Dirección General de Seguridad y Emergencias del Gobierno de Canarias.

9. MEDIDAS PREVENTIVAS ESPECÍFICAS EN RELACIÓN A LOS NIVELES DE ALERTA

Debido al carácter de Servicio Básico Esencial del Transporte Público, la paralización no es automática en todos los casos, salvo riesgo inminente para la vida (Art 21 LPRL y RD 8/2024).

MATRIZ DE ACTUACIÓN			
NIVEL ALERTA	Personal de Oficina	Personal de Talleres y Mantenimiento	Conductores / Conductoras
VERDE	Actividad normal	Actividad normal	Conducción normal - Revisión rutinaria
AMARILLO	Aviso informativo - Revisar ventanas y cierres al salir	Recoger material exterior - Revisar desagües de la nave	Precaución en zonas expuestas al viento - Aumentar distancia de seguridad - Informar a Tráfico de incidencias leves
NARANJA	Teletrabajo preferente si es técnicamente posible - Evitar reuniones presenciales no urgentes	Suspender trabajos en altura o exterior - Preparar sacos de arena/barreras en zonas inundables - Desconectar equipos no esenciales	Modificación de rutas: En la medida de lo posible, evitar zonas inundables conocidas - Velocidad reducida - Comunicación constante con el departamento de explotación - Valorar la suspensión de rutas de uso generalizado a centros escolares, docentes, académicos o rutas secundarias siguiendo las indicaciones de las autoridades competentes
ROJO	Atender a las indicaciones de la Dirección respecto a la prohibición de acudir al centro Teletrabajo obligatorio o Permiso Retribuido conforme a la previsión del RD 8/2024	Atender a las indicaciones de la Dirección respecto al cierre del taller Evacuación del personal - Corte de suministro eléctrico general (salvo sistemas de emergencia)	Atender a las indicaciones de la Dirección respecto a la paralización del servicio, salvo requerimiento de emergencia de Protección Civil u otras autoridades competentes - Las guaguas en ruta deben buscar lugar seguro (no cauces) y detener la marcha con pasajeros a bordo hasta nuevas instrucciones del Personal del departamento de explotación o rescate de los servicios de emergencia cuando fuese necesario

10. Medidas preventivas generales ante fuerte lluvia, viento e inundaciones

A. Para los conductores y las conductoras (En ruta):

1. Ante visibilidad nula: Detener el vehículo en lugar seguro (área de servicio, zona elevada).

Nunca detenerse en cauces secos, puentes sobre barrancos o caudales crecidos o pasos subterráneos.

2. Ante cúmulos o balsas de agua: Si el agua supera el eje de la rueda, NO CRUZAR pues el vehículo puede ser arrastrado o el motor pararse, dejando a los pasajeros atrapados. Con la debida precaución proceder a dar la vuelta cuando las condiciones y la vía lo posibilite o detenerse.

3. Viento fuerte: Sujetar el volante con firmeza con ambas manos. Reducir la velocidad. Especial atención al salir de túneles evitando el adelantamiento de otros vehículos pesados como camiones, etc.

4. Evacuación: Si el agua empieza a entrar en la guagua y sube de nivel, evacuar a los pasajeros hacia el techo del vehículo o puntos altos del terreno, nunca nadar contra la corriente.

B. Para el Personal de Taller y Mantenimiento:

1. Orden y limpieza: Mantener libres de obstáculos los sumideros y rejillas de la nave.

2. Productos Químicos: Almacenar aceites y disolventes en estanterías elevadas para evitar vertidos contaminantes en caso de inundación.

3. Electricidad: Ante entrada de agua en la nave, no manipular cuadros eléctricos - Cortar la tensión desde el cuadro general, si es seguro hacerlo en seco.

C. Para el Personal Mando Intermedio (Medidas Organizativas):

1. Identificar rutas alternativas seguras e informar.

2. Monitorizar en tiempo real la geolocalización de la flota.

3. Autorizar el retorno a base anticipado (estación, centro de estacionamiento, parada preferente o punto seguro) ante el empeoramiento súbito de la climatología adversa.

11. Medidas de implantación del protocolo

1. Comunicación de la Alerta: La empresa centralizará los avisos a través del departamento que lleve la explotación, tomando las directrices de las autoridades cuando provengan directamente, así como las instrucciones técnicas del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, usando Fleetview, WhatsApp, SMS o correos corporativos para enviar circulares informativas y/o alertas masivas a todo el personal y principalmente a los conductores y a las conductoras en ruta (Por ejemplo - Mensaje tipo: "ALERTA ROJA ACTIVADA - PROTOCOLO DANA - DETENER VEHÍCULO EN LUGAR SEGURO Y ESPERAR INSTRUCCIONES").

2. Formación: Se implementará píldora formativa, cuyo contenido será previamente propuesto por el área técnica en materia de Prevención de Riesgos Laborales, y cuyo calendario será determinado en la Comisión de Formación, dirigida a todo el personal, sobre aspectos generales y también específicamente sobre conducción adecuada en situación adversa y actuación ante desbordamientos fluviales. Para el personal Mando Intermedio, personal encargado y/o responsables de actuación, también se idearán supuestos prácticos y/o simulacros para simular la gestión de este protocolo.

12. Normativa relacionada

Este protocolo se fundamenta en el siguiente marco jurídico:

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (Arts. 14, 20 y 21 sobre riesgo grave e inminente).
- Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, Disposiciones Mínimas de Seguridad y Salud en los Lugares de Trabajo.
- Real Decreto 39/1997, de 18 de enero, Reglamento de los Servicios de Prevención.
- Ley 13/2007, de 17 de mayo, de Ordenación del Transporte por Carretera de Canarias (Consideración de servicio esencial).
- Ley 17/2015, de 9 de julio, del Sistema Nacional de Protección Civil.
- Real Decreto-Ley 4/2023, de 11 de mayo, sobre medidas ante sequía y condiciones climatológicas adversas (prevención riesgos laborales).

- Real Decreto-Ley 8/2024, de 28 de noviembre, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el marco del Plan de respuesta inmediata, reconstrucción y relanzamiento frente a los daños causados por la DANA.

13. Referencia a guías técnicas

Para la elaboración y actualización de este protocolo se han considerado:

- AEMET: Plan Nacional de Predicción y Vigilancia de Fenómenos Meteorológicos Adversos (Meteoalerta).
- INSST: Notas Técnicas de Prevención sobre riesgos climáticos y estrés térmico.
- DGT: Recomendaciones de circulación con lluvia, viento y nieve.
- Protección Civil: Guía de actuación ante inundaciones para ciudadanos y empresas.

CAPÍTULO 7

PROTECCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

ARTÍCULO 16. PLANES DE IGUALDAD

Las empresas legalmente obligadas deberán disponer de un Plan de Igualdad debidamente tramitado y registrado, que deberán poner a disposición de la representación legal de las trabajadoras.

Las empresas que por sus características no tengan obligación legal de disponer de un Plan de Igualdad, procurarán implantarlo de manera voluntaria, tomando como modelo mínimo el contemplado en la Guía Oficial del Ministerio de Igualdad, accesible en la dirección web

https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/acoso-sexual/docs/Protocolo_Acoso_Sexual_y_Por_Razon_De_Sexo.pdf

ARTÍCULO 17. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Artículo 17.1 Introducción

El artículo 48 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres establece que las empresas deberán implementar medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo que deberán negociarse con la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores. Asimismo, los artículos 17.1 y 54.2 g) del Estatuto de los Trabajadores, el Código Penal, los artículos 8.13 y 8.13 bis del Real Decreto Legislativo 5/2000 de 4 de agosto por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, y la Ley 31/1995 del 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, las empresas deben poner todos los medios a su alcance para evitar cualquier acto de acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito laboral.

Artículo 17.2 Declaración de principios

Las entidades y organizaciones que firman el presente protocolo asumen que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, constituyen un atentado a los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, por lo que no permitirán ni tolerarán ninguna acción o conducta de esta naturaleza, aplicando, en caso de que se produjera, el régimen de sanciones establecido en la legislación vigente y/o en el presente convenio. Todo el personal de la empresa tiene la responsabilidad de ayudar a garantizar un ambiente laboral en el que no se acepte ni tolere el acoso sexual ni el acoso por razón de sexo.

En concreto, la dirección de la empresa tiene el deber de garantizar con los medios a su alcance que no se produzcan dichas situaciones en las unidades organizativas que estén bajo su responsabilidad.

En caso de producirse, debe quedar garantizada la ayuda a la persona que lo denuncia, y evitar por todos los medios que la situación se prolongue o se repita.

Le corresponde a cada persona determinar el comportamiento que, bien sea por parte de superior, compañero o perceptor del servicio, le sea inaceptable y ofensivo, y así debe hacerlo saber utilizando cualquiera de los procedimientos que aquí se establecen.

En consecuencia, los representantes de los trabajadores se comprometen a observar y seguir el mecanismo establecido en el siguiente Protocolo elaborado con la empresa, en caso de tener conocimiento de una situación de acoso sexual o por razón de sexo salvaguardando en todo momento el derecho a la intimidad de la persona que sufra el acoso.

Artículo 17.3 Definiciones

Se considerará acoso sexual cualquier comportamiento contrario a la dignidad y libertad sexual, cuyo carácter ofensivo e indeseado por parte de la víctima es o debería ser conocido por la persona que lo realiza, pudiendo interferir negativamente en su contexto laboral o cuando su aceptación sea utilizada como condición para evitar consecuencias adversas tanto en el desarrollo del trabajo como en las expectativas de promoción de la víctima.

Constituye acoso por razón de sexo toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud que atente, por su repetición y/o sistematización, contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, que se produzca en el marco de organización y dirección de una empresa, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y poniendo en peligro su empleo.

Procedimiento general de actuación. Se establece un procedimiento especial basado en la confidencialidad y en la celeridad.

La persona objeto de acoso sexual o acoso por razón de sexo deberá ponerlo en conocimiento de la instancia correspondiente sin perjuicio de la interposición, por parte de la víctima, de las acciones administrativas o judiciales pertinentes.

En el caso de denuncia por acoso sexual o acoso por razón de sexo, y hasta que el asunto quede resuelto, la empresa establecerá cautelarmente la separación de la víctima y el presunto acosador/a, siendo este último el que será objeto de movilidad, sin que esto suponga una modificación sustancial de las condiciones de trabajo de la persona que sufre el acoso.

La investigación tendrá varias fases: En la primera se intentará que la persona presuntamente acosadora, se retracte de lo dicho o hecho. La segunda tendrá un carácter más formal y se desarrollará en el interior de la empresa.

El trabajo de investigación se realizará en un plazo máximo de diez días hábiles desde la formulación de la denuncia tras los cuales emitirá un informe en el que se concretarán las actuaciones y sanciones pertinentes. El contenido del régimen disciplinario se aplicará a todos los trabajadores con independencia del cargo o posición que se ocupe en todo lo relativo al acoso sexual o por razón de sexo. Todo comportamiento o acción constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo se graduará proporcionalmente a la gravedad de los hechos.

Se considerará un agravante el hecho de servirse de la situación jerárquica con la persona afectada o con trabajadores cuyo contrato sea temporal, por lo que la sanción se aplicará en su grado máximo.

En todos los casos en los que exista denuncia por acoso sexual o por razón de sexo, se evitará cualquier represalia contra la víctima, testigos o cualquier otra persona que intervenga en el procedimiento sancionador, siendo dichos comportamientos constitutivos de faltas muy graves.

Artículo 17.4 Protocolo

Las partes acuerdan que será de aplicación, en el ámbito de este Convenio Colectivo, como mínimo el modelo de protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo para empresas de menor tamaño que carezcan de plan de igualdad, publicado por el Ministerio de Igualdad del Gobierno de España, sin perjuicio de las obligaciones legales que en esta materia estén vigentes para las empresas de mayor tamaño.

ARTÍCULO 18. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA ATENCIÓN DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBIQ+

De conformidad con lo establecido en el artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la Igualdad Real y Efectiva de las Personas Trans y para la Garantía de los Derechos de las Personas LGTBIQ+, y 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 LGTBIQ+ en las empresas, estas medidas se aplicarán a todas aquellas empresas comprendidas en el artículo 1.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que cuenten con más de cincuenta personas trabajadoras en su plantilla y serán de aplicación voluntaria en las empresas de cincuenta o menos personas trabajadoras.

Contenido de las medidas planificadas.

1. Igualdad de trato y no discriminación.

Las empresas del sector desarrollarán acciones para crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBIQ+, tanto en lo relativo no solo a la orientación e identidad sexual, sino también a la expresión de género o características sexuales.

Ámbito de aplicación: Aplicación directa a las personas que trabajan en las empresas, independientemente del vínculo jurídico que los una a ella, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa, a quienes solicitan un puesto de trabajo, y al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

Vigencia. Hasta la finalización de la vigencia del presente Convenio Colectivo. Una vez finalizada la vigencia, continuará en vigor hasta que sea sustituido por otro.

2. Acceso al empleo.

Las empresas desarrollarán medidas dirigidas a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBIQ+, en especial a través de la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección. Para ello es preciso establecer criterios claros y concretos para garantizar un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

3. Clasificación y promoción profesional.

Las empresas basarán la clasificación, promoción profesional y ascensos en criterios objetivos tales como el nivel de cualificación y la capacidad, evitando discriminación directa o indirecta para las personas LGTBIQ+, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones. Los criterios para utilizar en los procedimientos de ascenso deberán ser objetivos y neutros, para evitar cualquier tipo de discriminación.

4. Formación, sensibilización y lenguaje.

Las empresas integrarán en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBIQ+ en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos. Los aspectos mínimos que deberán contener son:

- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBIQ+ recogidas en el presente convenio colectivo, así como su alcance y contenido.
- Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la Igualdad Real y Efectiva de las

Personas Trans y para la Garantía de los Derechos de las Personas LGTBIQ+.

- Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, en caso de que se disponga del mismo.
- Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Se fomentarán medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

Durante el tiempo en vigor del protocolo LGTBIQ+ se realizará una formación/ aprendizaje en materia sobre sensibilización contra la LGTBIQ+fobia, prioritaria y específicamente las personas que se encarguen del reclutamiento o participen en procesos de selección, así como mandos intermedios y personal de dirección.

En el caso de que exista un protocolo de bienvenida de nuevas incorporaciones se incluirá referencia al compromiso de respeto y sensibilización con los derechos de las personas LGTBIQ+.

5. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

Las empresas promoverán la heterogeneidad de las plantillas para lograr en tornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Para ello se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIQ+fóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

6. Permisos y beneficios sociales.

Se garantizará el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, teniendo en cuenta la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBIQ+ conforme a la legislación vigente.

En este sentido se garantizará a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de todos los permisos fijados legalmente, en el presente convenio colectivo, en los convenios de ámbito insular o en los acuerdos de empresa que los mejoren, con especial atención a las personas trans para la asistencia a consultas médicas o trámites legales.

7. Régimen disciplinario.

Los comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras serán considerados como faltas muy graves.

Todas estas clasificaciones de faltas se adaptarán con el reglamento disciplinario de faltas y sanciones que en el ámbito correspondan y se señalen. Si estas conductas se llevasen a cabo haciendo uso de una posición jerárquica superior o si no se actuase ante cualquier tipo de situación discriminatoria, se considerará una circunstancia agravante.

8. Definiciones.

Orientación Sexual.

Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona. La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad. Las personas homosexuales pueden ser gais, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres. Identidad Sexual.

Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

Expresión de género.

Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

Persona Trans.

Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

Intersexualidad.

La condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.

Familia LGTBIQ+.

Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBIQ+, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.

LGTBIQ+Fobia.

Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBIQ+ por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Homofobia.

Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Bifobia.

Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Transfobia.

Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Medidas de acción positiva.

Diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

Inducción, orden o instrucción de discriminar.

Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cual quiera de las causas establecidas en esta ley. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

Discriminación directa.

Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales. Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

Discriminación indirecta.

Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Discriminación múltiple e interseccional.

Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la

Igualdad Real y Efectiva de las Personas Trans y para la Garantía de los Derechos de las Personas LGTBIQ+, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la Igualdad de Trato y la No Discriminación. Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación. acoso discriminatorio. Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la Ley 4/2023, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Discriminación por asociación y discriminación por Error.

Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio. La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

9. Protocolo de actuación frente al acoso y por la orientación e identidad sexual y expresión de género.

Según lo establecido en el anexo II del Real Decreto 1026/2024, se adjunta un modelo de protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBIQ+ que podrá ser utilizado por las empresas del sector, en todo caso la estructura y contenido del protocolo ante situaciones de acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género se ajustará, como mínimo, a lo recogido en los siguientes apartados:

SECCIÓN I

Apartados del protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBIQ+

a) Declaración de principios en la que se manifieste 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.

b) **Ámbito de aplicación:** El protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan en la empresa, 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, entre otros.

c) **Principios rectores y garantías del procedimiento:**

- Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo.
- 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 suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especial mente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.
- Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
- Restitución de las víctimas: Si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.

- Prohibición de represalias: Queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

d) Procedimiento de actuación:

El protocolo determinará el procedimiento para la presentación de la denuncia o queja, así como el plazo máximo para su resolución, 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.

La denuncia puede presentarse por la persona afectada o por quien esta autorice, mediante el procedimiento acordado para ello y ante la persona que se determine de la comisión encargada del proceso de investigación. En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe 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.

En el plazo máximo de los días hábiles acordados y desde que se convoca la comisión, ésta debe emitir un informe vinculante en uno de los sentidos siguientes:

- Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador.
- 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.

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.

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.

Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia.

SECCIÓN II

Modelo de protocolo de actuación frente al acoso y la violencia por orientación e identidad sexual y expresión de género.

1. Declaración de principios.

La empresa (nombre de la empresa) formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de la empresa y las conductas contrarias a la libertad de orientación sexual, la identidad y/o expresión de género que no resultan tolerables en la organización.

El presente protocolo resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso o violencia dirigido a las personas LGTBIQ+, incluidos los cometidos en el ámbito digital, además de cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad de orientación sexual, la identidad y/o expresión de género que puedan manifestarse en (nombre de la empresa). (Nombre de la empresa), al implantar este procedimiento, asume su compromiso 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. (Nombre de la empresa) y la representación legal de las personas trabajadoras (en el caso de que se disponga de RLPT) se comprometen a tratar con la máxima diligencia cualquier situación de acoso que pueda producirse en nuestra empresa.

En el ámbito de (nombre de la empresa) no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de cualquiera de las manifestaciones de acoso. La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere.

Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todas las personas que conformamos (nombre de la empresa), así como de aquellas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la integridad, dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante, lo anterior, en caso de estar sufriendo cualquiera de estas conductas o de tener conocimiento de estas, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante denuncia o reclamación, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a la erradicación de la conducta y reparación de sus efectos.

Instruido el correspondiente procedimiento formal, de confirmarse la concurrencia de cualquiera de las conductas referidas, (nombre de la empresa) sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo y libre de violencia sexual y de conductas discriminatorias por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género. Se considerará también discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar.

2. Ámbito de aplicación.

El presente protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan en la empresa, 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, entre otros.

3. Principios rectores.

Los principios rectores y garantías del procedimiento regulado a través de este protocolo serán los siguientes:

- Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo.
- 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 suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especial mente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.
- Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
- Restitución de las víctimas: Si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.
- Prohibición de represalias: Queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

4. Procedimiento de actuación.

4.1. Comisión instructora.

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso o violencia contra las personas LGTBIQ+. En aras de preservar la confidencialidad, se recomienda que la comisión esté integrada por tres personas, con un máximo de cinco en caso necesario, y entre sus miembros se encuentre el/la responsable de la empresa o responsable de recursos humanos, representante/s de las personas trabajadoras, personal técnico de igualdad de la empresa si esta dispusiese de esta figura y/o personal técnico de prevención de riesgos laborales. Para su designación se tendrá en cuenta preferentemente su formación y/o experiencia en materia de igualdad y no discriminación y concretamente en acoso o violencia contra las personas LGTBIQ+, siendo también recomendable que estas personas sean conocidas por todo el personal de la empresa y/o de la organización.

En las empresas en las que hay representación legal de las personas trabajadoras, participarán de forma paritaria en la comisión instructora la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras.

Se hará constar el nombre apellidos y cargo de las personas pertenecientes a la comisión instructora, así como de la persona que actúe de suplente en caso de enfermedad o ausencia de cualquiera de las personas integrantes de la comisión.

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión serán fijas.

En el protocolo se deberá hacer constar la duración de la comisión, normalmente la vigencia del protocolo.

Las personas indicadas que forman esta comisión instructora cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión. Adicionalmente, esta comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la participación de una persona experta externa que podrá acompañarla en la instrucción del procedimiento.

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de tres días hábiles a contar desde la fecha de recepción de una denuncia, reclamación o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación. En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, reclamación o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado constitutivo de acoso o violencia contra las personas LGTBIQ+. Las denuncias, reclamaciones e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

Cuando de la denuncia planteada la comisión apreciase indicios de conducta delictiva propondrá a la dirección de (nombre de la empresa) la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares y el traslado urgente al Ministerio Fiscal.

4.2. El inicio del procedimiento: la denuncia o reclamación.

En (nombre de la empresa) [indicar nombre y apellidos, cargo] es la persona encargada de iniciar la gestión y tramitación cualquier denuncia o reclamación que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

Las personas trabajadoras de (nombre de la empresa) deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia.

Las denuncias serán secretas y (nombre de la empresa) garantizará la confidencialidad de las partes afectadas. A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier denuncia, reclamación o comunicación de situación de acoso, (nombre de la empresa) habilita la cuenta de correo electrónico (indicar) a la que solo tendrán acceso la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación y las personas que integran la comisión instructora, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o reclamaciones. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

La denuncia puede presentarse por la persona afectada o por quien esta autorice. En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su

consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo.

Recibida una denuncia, la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación la pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa y de las demás personas que integran la comisión instructora. Se pone a disposición de las personas trabajadoras de las empresas el modelo que figura en este protocolo para la formalización de la denuncia o reclamación. La presentación de la denuncia o reclamación mediante el formulario correspondiente será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que consta en el apartado siguiente.

Cuando de la denuncia planteada la comisión apreciase indicios de conducta delictiva propondrá a la dirección de (nombre de la empresa) la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares y el traslado urgente al Ministerio Fiscal.

Al margen de otras medidas cautelares que pudieran adoptarse, siempre se separará a la presunta persona acosadora de la víctima y, en ningún caso, se obligará a la víctima a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.

4.3. La fase preliminar o procedimiento informal.

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 resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes.

Recibida la denuncia o reclamación, la comisión instructora entrevistará a la persona afectada, pudiendo también entrevistar a la presunta persona agresora o a ambas partes, solicitar la intervención de personal experto, etc.

Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una duración máxima de siete días hábiles a contar desde la recepción de la denuncia o reclamación por parte de la comisión instructora.

En ese plazo, la comisión instructora dará por finalizado esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente.

Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada comisión. No obstante, lo anterior, la comisión instructora, si las partes lo manifiestan expresamente, podrá obviar esta fase preliminar y pasar directamente a la tramitación del procedimiento formal, lo que comunicará a las partes. Asimismo, se pasará a iniciar el procedimiento formal si la persona denunciante no queda satisfecha con la solución propuesta por la comisión instructora en la fase de procedimiento informal.

En el caso de no iniciar el procedimiento formal, se levantará acta de la solución adoptada en esta fase preliminar y se informará a la dirección de la empresa. Igualmente, se informará a la representación legal de las personas trabajadoras (en el caso de que se disponga de RLPT) y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. En todo caso, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

4.4. Procedimiento formal.

En el caso de no activarse la fase preliminar o cuando el procedimiento no pueda resolverse no obstante haberse activado, se dará paso al procedimiento formal.

La comisión instructora realizará una investigación, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso o conducta denunciada tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada. Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, la dirección de (nombre de la empresa) adoptará las medidas cautelares o preventivas necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de

otras medidas cautelares, la dirección de (nombre de la empresa) separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso. En cumplimiento del principio de contradicción siempre se dará audiencia a la parte denunciada.

La comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de acoso o violencia contra las personas LGTBIQ+ durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la comisión de instrucción.

Finalizada la investigación, la comisión emitirá un informe vinculante que se trasladará a dirección y en el que se recogerán 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.

- Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en cualquiera de sus manifestaciones, o de cualquier otro comportamiento no constitutivo de delito, pero contrario a los derechos y libertades de las personas LGTBIQ+, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas mediante la apertura del expediente sancionador, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.
- Si de la prueba practicada no se apreciase indicios de acoso o violencia contra las personas LGTBIQ+, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada que no cabe apreciar la concurrencia de estas conductas.

Si aun no existiendo acoso se detecta alguna actuación inadecuada o comportamiento susceptible de ser sancionado, la comisión instructora instará igualmente a la dirección de (nombre de la empresa) a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

En el seno de la comisión instructora las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría. El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto, tanto a la víctima y, en su caso, al/la denunciante, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al/la denunciado/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en el plazo máximo de siete días hábiles. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la comisión instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso el período de ampliación acordado de tres días hábiles.

5. Resolución del expediente de acoso.

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.

La dirección de (nombre de la empresa), una vez recibido el informe vinculante elaborado por la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de cinco días hábiles, siendo la única capacitada para decidir al respecto.

La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. Asimismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la persona responsable de prevención de riesgos laborales.

En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

En función de esos resultados anteriores, la dirección de (nombre de la empresa) procederá a:

1. Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia.
2. 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.

3. Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el presente convenio colectivo de aplicación o, en su caso, en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Si la sanción a la persona agresora no consiste en la extinción del vínculo contractual, la dirección de (nombre de la empresa) mantendrá un deber de vigilancia activa respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (en el caso de que se trate de una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo si se trata de un cambio de ubicación. En todo caso, el cumplimiento de erradicar la conducta agresora no finalizará con la adopción de la medida del cambio de puesto o con la suspensión, siendo necesaria la vigilancia y control posterior por parte de la empresa.

La dirección de (nombre de la empresa) adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que el comportamiento o conducta de la persona agresora se repita, reforzando las acciones formativas y de sensibilización y llevando a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima.

6. Seguimiento.

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a quince días naturales, la comisión instructora deberá realizar un seguimiento del cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas.

El acta se remitirá a la dirección de la empresa, a la representación legal de las personas trabajadoras (en el caso de que se disponga de RLPT) y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

El seguimiento se realizará igualmente en aquellas situaciones en las que, por entender que las conductas pudiesen ser consideradas constitutivas de delito, la empresa haya adoptado medidas cautelares y haya dado traslado al Ministerio Fiscal.

El esquema del procedimiento anteriormente descrito sería el siguiente:

1. Presentación de la denuncia.
2. Reunión de la comisión instructora.
 - Plazo: Tres días hábiles desde la recepción de la denuncia o reclamación.
3. Fase preliminar.
 - Plazo: Siete días hábiles.
4. Procedimiento formal.
 - Plazo: Siete días hábiles prorrogables por tres días hábiles.
5. Resolución del expediente de acoso.
 - Plazo: Cinco días hábiles.
6. Seguimiento.
 - Plazo: Quince días naturales.
7. Duración de obligatoriedad de cumplimiento y entrada en vigor.

El presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor el (indicar fecha) o en su defecto, a partir de la comunicación a la plantilla a través de (indicar canal de comunicación) y su vigencia será (indicar, recomendamos indefinida) pudiendo ser revisado en el caso de cambio de normativa, así como en el caso de que cambios significativos en la organización así lo requieran.

Modelo de denuncia.

Datos de la persona informante de los hechos:

- Persona afectada:

2 Otras* (especifique):

*En caso de que la persona que presenta la denuncia no sea la persona afectada, se deberá incluir un consentimiento expreso e informado por parte de la víctima o persona afectada para iniciar las actuaciones del protocolo.

Datos de La persona que ha sufrido el acoso:

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo de contrato o vinculación laboral:

Teléfono:

E-mail:

Domicilio a efectos de notificaciones:

Datos de la persona denunciada:

Nombre y apellidos:

Puesto de trabajo:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:

Descripción de los hechos:

Relato de los hechos indicando fechas, lugares en los que se produjeron los comportamientos denunciados y posibles testigos.

Testigos y/o pruebas:

Indicar nombre y apellidos y adjuntar medios de prueba oportunos (comunicaciones vía correo electrónico, WhatsApp, llamadas, partes de baja, etc.).

Solicitud:

Don (nombre persona denunciante) solicita se tenga por presentada la denuncia frente a (persona denunciada) y se proceda al inicio del procedimiento previsto en el protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBIQ+

Y para que así conste, firma la presente en la localidad de en fecha de

A la atención de la Comisión Instructora del procedimiento de denuncia frente al acoso o la violencia contra las personas LGTBIQ+

CAPÍTULO 8

COMISIÓN MIXTA PARITARIA

ARTÍCULO 19. COMISIÓN MIXTA PARITARIA.

Artículo 19.1 Definición.

Las partes acuerdan crear la Comisión Mixta Paritaria como medio de solventar discrepancias e interpretación del presente convenio, que estará formada por representantes de las organizaciones empresariales y de los sindicatos firmantes del convenio.

Ambas partes acuerdan que cualquier duda o divergencia que pueda surgirles de la interpretación y aplicación del contenido del presente Convenio se someterá previamente al informe de la Comisión Mixta Paritaria antes de acudir e iniciar cualquier acción o reclamación ante la jurisdicción competente.

Artículo 19.2 Composición.

La Comisión Mixta Paritaria estará compuesta por 7 miembros de las organizaciones sindicales que suscriben el presente convenio en función de su grado de representatividad y 7 elegidos por la representación de la organización empresarial firmante.

Entre sus miembros se elegirá una persona que desempeñe las funciones de la Presidencia y una persona que desempeñe las funciones de la Secretaría. En ningún caso ninguna de las representaciones, sindical o empresarial, podrá ostentar la Presidencia y la Secretaría simultáneamente.

En la primera reunión de la Comisión Mixta Paritaria se dotará de un reglamento de funcionamiento.

Artículo 19.3 Funciones.

- Interpretar y vigilar la aplicación del presente Convenio.
- Someter a debate las materias que a criterio de alguna de las partes sean necesarias para definir o aclarar el texto del presente Convenio.
- Cualquier actividad tendente a la aplicación y eficacia del Convenio.

- Resolver los conflictos o discrepancias que tengan su origen en la aplicación, interpretación o regulación de subrogaciones, grupos profesionales, clasificación profesional, definición defunciones y retribución de diferentes subsectores afectados por el presente convenio colectivo, sin que en ningún caso suponga una modificación de las condiciones pactadas en el mismo.
- Proponer a la Comisión Negociadora del convenio aquellas materias no reguladas en el presente convenio y que, a criterio de las partes que componen la Comisión Mixta Paritaria, sea necesario incorporar al texto del mismo para su mejor adaptación a la realidad productiva o laboral existente en cada momento.

Artículo 19.4 Convocatorias y reuniones.

La Comisión Mixta Paritaria se reunirá, con carácter ordinario, al menos una vez al año y con carácter extraordinario, para resolver cuestiones encomendadas a la misma, cuando las partes de mutuo acuerdo lo estimen conveniente.

Las reuniones ordinarias se celebrarán en el mes de enero de cada año, para formalizar el cumplimiento de la cláusula de actualización salarial, mediante el establecimiento de la nueva tabla y su posterior publicación.

Las convocatorias de las reuniones ordinarias de la Comisión Mixta Paritaria serán efectuadas por la Secretaría mediante escrito, haciendo constar lugar, fecha y hora de la reunión, así como, el orden del día, debiendo ser enviada a cada uno de sus miembros con quince días de antelación, como mínimo, a la fecha prevista para su celebración.

Las convocatorias de las reuniones extraordinarias de la Comisión Mixta Paritaria serán efectuadas por la Secretaría mediante escrito, haciendo constar lugar, fecha y hora de la reunión, así como, el orden del día, debiendo ser enviada a cada uno de sus miembros con siete días de antelación, como mínimo, a la fecha prevista para su celebración, salvo que, por motivos de urgente necesidad, reconocidos por todas las partes, se acuerde aceptar la convocatoria efectuada con una antelación inferior.

Podrá solicitar la convocatoria de reuniones extraordinarias de la Comisión Mixta Paritaria cualquiera de las organizaciones sindicales o de la organización empresarial que integran la Comisión Mixta Paritaria.

Artículo 19.5 Adopción de acuerdos.

La Comisión Mixta Paritaria resolverá las cuestiones que le sean sometidas en un plazo no superior a 30 días hábiles, salvo acuerdo de todas las partes prorrogando dicho plazo.

Los acuerdos de la Comisión Mixta Paritaria se alcanzarán por mayoría absoluta de las partes.

El posicionamiento para la determinación del voto de cada una de las partes (sindical o empresarial) se establecerá por mayoría absoluta de sus organizaciones integrantes, ponderándose el peso de cada organización en proporción a la representatividad que tenga acreditada en el momento de la constitución de la Mesa Negociadora del presente Convenio Colectivo.

En caso de desacuerdo, las partes acuerdan acogerse libremente en cuanto a los trámites de conciliación y mediación, para la resolución de los conflictos existentes en el sector, y a todos los temas competenciales que puedan someterse dentro del ámbito correspondiente al Tribunal Laboral Canario.

Artículo 19.6 Comisiones de trabajo.

Cuando la entidad propia de alguna materia requiera de su tratamiento de manera específica podrán crearse las comisiones de trabajo ad hoc en el seno de la Comisión Mixta Paritaria.

La composición de estas comisiones de trabajo se regirá por los mismos criterios de representatividad de la Comisión Mixta Paritaria.

Los acuerdos y propuestas de estas comisiones de trabajo serán elevadas a la Comisión Mixta Paritaria que, en caso de alcanzar el oportuno quorum, dará el curso que proceda a los citados acuerdos.

En especial, la Comisión Negociadora del presente Convenio Colectivo acuerda crear dos Comisiones de Trabajo en el momento de la firma:

a) La Comisión para el desarrollo de la clasificación profesional de este Convenio, con el objetivo de homogeneizar las condiciones del resto de grupos y niveles profesionales afectados por este Acuerdo provincial.

b) La Comisión para el impulso de la Negociación de los Convenios Colectivos sectoriales de ámbito insular en la provincia de Las Palmas, para regular las especificidades insulares en materia laboral del sector del transporte regular interurbano de uso general de viajeros por carretera.

Artículo 19.7 Domicilio.

El domicilio de la Comisión Mixta Paritaria podrá establecerse en cualquiera de las sedes de las entidades firmantes: CC.OO., UGT, ATG y ARV-FET. c/ León y Castillo, nº 85, 2º, 35004 de Las Palmas de Gran Canaria, info@fetcanarias.es teléfono 928.431.460. Ello sin perjuicio de que este domicilio pueda ser modificado por la propia Comisión Mixta Paritaria.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA. REMISIÓN A DESARROLLO EN CONVENIOS SECTORIALES DE ÁMBITO INSULAR

Las necesidades de movilidad de la población, las cambiantes condiciones del mercado y el consecuente diseño de los servicios de transporte regular de viajeros en las distintas islas de la Comunidad Autónoma de Canarias presentan particularidades que a juicio de la Mesa de Negociación del presente Convenio requieren de un desarrollo pormenorizado a través de los correspondientes convenios colectivos sectoriales de ámbito insular, que actuarán como complemento y desarrollo normativo de este Acuerdo de ámbito provincial.

Esos convenios sectoriales de ámbito insular podrán establecer mejoras o regular aspectos no incluidos en este Acuerdo de ámbito provincial, pero en ningún caso podrán ir en contra de las previsiones establecidas en el presente Convenio Colectivo de ámbito provincial al que quedarán supeditados jerárquicamente.

SEGUNDA. INAPLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO CLÁUSULA DE INAPLICACIÓN.

El presente convenio colectivo obliga a todos los empresarios y trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia y sus correspondientes prórrogas.

No obstante lo anterior, y de conformidad con lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, si concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder a inaplicar, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos previstos en el artículo 41.4 del mismo texto legal, las condiciones de trabajo aquí pactadas que afecten a las siguientes materias:

1. Jornada de trabajo.
2. Horario y distribución del tiempo de trabajo.
3. Régimen de trabajo a turnos.
4. Sistema de remuneración y cuantía salarial.
5. Sistema de trabajo y rendimiento.
6. Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
7. Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

A efectos de desarrollar el periodo de consultas antes citado, las empresas deberán presentar ante la representación de los trabajadores la documentación precisa que justifique un tratamiento diferenciado. Asimismo, se comunicará a la Comisión Mixta Paritaria del presente Convenio Colectivo el inicio del período de consultas con 10 días de antelación.

Los representantes de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que se hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

Si se alcanza acuerdo entre la empresa y los representantes de sus trabajadores, éste deberá determinar exactamente las condiciones de trabajo aplicables y su duración. Este acuerdo deberá ser notificado en el plazo de cinco (5) días a la Comisión Mixta Paritaria del presente Convenio Colectivo, que será el órgano que finalmente tendrá la competencia exclusiva para resolver sobre la propuesta de inaplicabilidad del Convenio Colectivo mediante resolución que podrá ser:

- Positiva: Asumiendo en su integridad el acuerdo entre la empresa y los representantes de sus trabajadores.
- Negativa: Rechazando en su integridad el acuerdo entre la empresa y los representantes de sus trabajadores.
- Reconvención: Formulando una propuesta de modificación al acuerdo propuesto por la empresa y los representantes de sus trabajadores.

La Comisión Mixta Paritaria dispondrá de un plazo de quince (15) días para pronunciarse a contar desde que la propuesta de acuerdo o el escrito de discrepancia le fuera planteado.

Si en el seno de la Comisión Mixta Paritaria no se alcanzara acuerdo, las partes someterán la discrepancia a los procedimientos autónomos de solución conflictos previstos en el Acuerdo Interprofesional Canario de Solución Extrajudicial de Conflictos de Trabajo.

TERCERA. CNAE

El presente convenio colectivo se aplicará a la actividad de transporte regular interurbano de uso general de viajeros por carretera, que a los meros efectos de registro queda encuadrado dentro de una de las actividades recogidas por el código CNAE 2025 49.31 sin que ello implique ampliar el ámbito del convenio a otras modalidades de transporte de viajeros que pudieran estar encuadradas en el mismo código CNAE.

CUARTA. DELEGACIÓN DE FACULTADES

Las partes acuerdan delegar la capacidad para ejecutar las actuaciones necesarias para la subsanación, el registro, publicación oficial y cuantos trámites fuesen precisos para dotar de plenos efectos legales al presente documento de Convenio Colectivo, incluyendo la presentación de solicitudes y retiradas de documentación ante las Administraciones Públicas, en los siguientes miembros de la Mesa de Negociación, de manera individual e indistinta:

-, con DNI ****3317, en calidad de Secretario General de la ARV-FET, por la parte patronal.

....., con DNI ****2142, en calidad de asesor del sindicato CCOO, por el Comité de Huelga.