



Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo  
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

**Convenio o Acuerdo: TRANSPORTES INTERURBANOS DE VIAJEROS DE LA PROV. SEVILLA**  
**Expediente: 41/01/0123/2025**  
**Fecha: 05/05/2025**  
**Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN**  
**Destinatario: MANUEL PINA PEREZ**  
**Código 41000215011981.**

VISTO el Convenio Colectivo del Sector Transportes Interurbanos de Viajeros en Autobuses (código 41000215011981), suscrito por las patronales Atedibus y Fandabus y las Centrales Sindicales CCOO y UGT con vigencia desde el 01-01-2024 a 31-12-2027.

VISTO lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre (E.T.), por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (BOE 255, de 24/10/2015), de acuerdo con el cual, los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

VISTO lo dispuesto en los artículos 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (BOE 143, de 12/06/2010), sobre "registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad", serán objeto de inscripción en los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de las autoridades laborales los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de planes de igualdad y otros.

VISTO lo dispuesto en los artículos 3, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE n.º 143 de 12 de junio), Real Decreto 4043/82 de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente Resolución de conformidad con lo dispuesto en el Decreto del Presidente 6/2024, de 29 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 155 /2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, en concordancia con el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, que regula la organización territorial provincial de la administración de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 300/2022, de 30 de agosto.

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo  
41012 Sevilla  
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10





Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo  
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

Esta Delegación Territorial,

**ACUERDA:**

PRIMERO.- Registrar y ordenar la inscripción del Convenio Colectivo del Sector Transportes Interurbanos de Viajeros en Autobuses (código 41000215011981), suscrito por las patronales Atedibus y Fandabus y las Centrales Sindicales CCOO y UGT con vigencia desde el 01-01-2024 a 31-12-2027.

SEGUNDO.- Disponer su publicación gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia.

DELEGADO TERRITORIAL DE EMPLEO,  
ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ

FIRMADO POR: ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ  
AC FNMT Usuarios  
Firma Válida

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo  
41012 Sevilla  
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10



**TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO  
PROVINCIAL DE TRANSPORTES INTERURBANOS DE  
VIAJEROS EN AUTOBUSES DE LA PROVINCIA DE SEVILLA.**

**ARTICULO 1º.- AMBITO DE APLICACIÓN.**

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a las empresas de líneas regulares y discrecionales de transportes interurbanos de viajeros en autobuses de la provincia de Sevilla y sus trabajadores, salvo aquellas empresas que tengan Convenio propio.

**ARTICULO 2º.- VIGENCIA Y DURACIÓN.**

El presente Convenio entrará en vigor, a partir de la fecha de su firma, salvo las condiciones económicas que surtirán efectos retroactivos desde el 1 de Enero de 2024.

Su duración será desde el 1 de Enero de 2024 al 31 de Diciembre de 2027, dividiéndose el plazo de vigencia en cuatro períodos, abarcando cada período desde el 1 de Enero al 31 de Diciembre de su respectivo año.

En cuanto a su vigencia se estará a lo dispuesto en el art. 86 del E.T. en su redacción dada por la Ley 3/2012.

El Convenio Colectivo podrá ser denunciado por cualquiera de las partes, debiendo formularse, la denuncia, con una antelación mínima de tres meses a la fecha del término de su duración, comprometiéndose ambas partes a iniciar las negociaciones de un Convenio Colectivo dentro de este plazo.

De no mediar denuncia de cualquiera de las partes dentro del plazo estipulado, el Convenio Colectivo se entenderá prorrogado de año en año en todos sus términos.

**ARTICULO 3º.- VINCULACION A LA TOTALIDAD DE LO PACTADO Y LEGISLACIÓN SUPLETORIA.**

Considerándose que las condiciones pactadas forman un conjunto orgánico indivisible, las partes se obligan a mantener sus respectivos compromisos a la totalidad de las cláusulas pactadas; de no ser así, carecerá de eficacia todo el Convenio.

En lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación aplicable.

**ARTÍCULO 4º.- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN.**

Las condiciones de este Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, comprenden, compensan y absorben todas las que puedan existir, cualquier que sea su naturaleza y el origen de su existencia.

Asimismo, absorberán las que en el futuro puedan establecerse, cualquiera que sea la norma de la que se deriven.

Lo referido en este artículo se inserta en el ámbito económico.

**ARTICULO 5º.- GARANTIA “AD PERSONAM”.**

Se respetarán las situaciones individuales que, en su conjunto y en cómputo anual y global sean más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente a título personal.

Los beneficios que correspondan a los trabajadores acogidos al presente convenio por razón de matrimonio, se harán extensivos a las parejas de hecho, desde el momento en que acrediten su inscripción en el correspondiente registro oficial

Los diferentes importes que bajo el concepto de plus de fidelidad vinieran percibiendo en sus nóminas al 31 de Diciembre de 2011, serán reconocidos como garantía ad personam y consolidados como condición más beneficiosa sin que dichos importes pudieran ser modificados, incrementados ni reducidos o absorbidos en el futuro.

**ARTICULO 6º.-TABLA SALARIAL Y HOJAS DE SALARIOS.**

Comprende las retribuciones que en jornada laboral normal de trabajo figuran en la tabla de salarios y anexos.

Las empresas tienen la obligación de entregar a sus trabajadores hojas de salarios conforme a la normativa vigente.

Los importes consignados en la hoja mensual de salarios, se abonarán en los cinco primeros días del mes siguiente.

**ARTICULO 7º.- JORNADA LABORAL.**

La Jornada semanal laboral y diaria será la legal y reglamentariamente establecida, siendo ésta, en cómputo anual, de mil setecientos ochenta y cuatro horas.

Los conceptos retributivos variables establecidos en el texto articulado se abonarán en devengo cuatro o cinco semanas en función del calendario laboral en relación con los meses naturales del año.

Dichas horas se entienden como de trabajo efectivo, siendo de aplicación tanto a jornadas partidas como continuas.

- a) Se entenderá como jornada partida aquella en la que hay un descanso ininterrumpido de una hora como mínimo.
- b) La jornada laboral no podrá ser partida más de una vez al día, debiendo mediar entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, como mínimo, un espacio de doce horas.
- c) En las jornadas partidas, el tiempo mínimo para efectuar las comidas del mediodía y noche será de dos horas, excepto para aquellas empresas que dispongan en sus centros de trabajo de comedor, para las que dicho período será de una hora como mínimo.
- d) El descanso diario entre jornadas se regulará y será de aplicación lo establecido en el Real Decreto 1561/95 de 1 de septiembre y el Reglamento Comunitario 561/2006, no obstante ello en el transporte regular de uso general el descanso entre jornadas, como regla general, será de doce horas entre jornadas, pudiendo la empresa por razones organizativas y de producción requerir al trabajador para prestar servicio con un descanso reducido de 11 horas entre jornadas, cumpliendo la normativa antes citada, si bien en dicho caso el trabajador generará el derecho al percibo de un plus de 3€/hora.
- e) El cálculo de la jornada de un día festivo se establece en siete horas de duración.

Se establece para el personal administrativo para los meses de Julio y Agosto la jornada continuada, excepción hecha de una guardia constante y turnada.

Esta jornada quedará derogada si disposiciones legales la modificaran en el futuro. Las disposiciones específicas para el transporte, hoy en vigor, excepto lo señalado en los apartados a), b), c) y d) de este artículo, se aplicarán en sus propios términos hasta tanto sean modificadas por disposiciones posteriores, así como las que pudieran legislarse con posterioridad a la firma del Convenio.

## 7.2: REGISTRO DE JORNADA

En cumplimiento de lo dispuesto en el Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo; y en cumplimiento de los artículos 34.7 y 34.9 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se dispone que el registro de la jornada diaria de los trabajadores se realizará de la siguiente manera:

1º.- El personal de administración, mantenimiento, mecánicos, lavacoches deberán de registrar su jornada mediante un sistema objetivo, fiable y accesible, que permita computar la jornada laboral diaria realizada por cada persona, bien sea mediante un sistema de registro físico con firma del empleado al inicio y final del empleado, o bien mediante cualquier sistema de control que garantice la fiabilidad y veracidad de los datos registrados.

2º.- Para el personal de movimiento de Servicios Regulares, en atención al Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre sobre jornadas especiales de trabajo y por la razón de que los turnos que desempeñan, están perfectamente definidos en cuanto a inicio y final de los mismos y los servicios que los componen, al ser los establecidos y aprobados por la Administración titular de los mismos, cada empleado deberá de rellenar y firmar, un parte de servicio diario, donde debe de constar el turno que realiza y cualquier observación en caso de que se hayan producido incidencias en el desarrollo del servicio, que haya provocado una desviación del turno inicialmente previsto, tanto en más como en menos. Dicha incidencia debe ser perfectamente constatable por el personal de operaciones.

3º.- Para los conductores de Servicios Discrecionales, así como de los servicios regulares superiores a 50 Km, y en atención al Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre sobre jornadas especiales de trabajo, se dispone que el registro de jornada diario para dichos conductores, será la información suministrada en el preceptivo Parte de Trabajo además de la que proporciona la tarjeta del tacógrafo digi-

tal. Todo conductor obligado a utilizarla, deberá de realizar la preceptiva descarga antes de 30 días de la última descarga, proporcionando dicha información a la empresa.

**ARTICULO 8º.-**

En lo que se refiere a la jornada laboral, tendrá la consideración:

a) De tiempo efectivo de trabajo.

1.- La conducción del vehículo, con o sin viajeros.

2.- Las averías, cuando el conductor, a criterio expreso del mecánico actuante, colabore y ayude en su reparación o las repare efectivamente.

3.- La preparación del billeteaje y liquidación de recaudación; en el bien entendido que el tiempo valorado para esta operación no será nunca superior a diez minutos diarios, contabilizándose estos minutos en momento de producirse la liquidación.

Queda bien entendido que, si alguna empresa automatizara la expedición de billetes y confección de hojas de rutas, el tiempo previsto en este apartado habrá de valorarse de nuevo mediante negociación a niveles de empresas o bien a otro nivel, para ajustarlo al tiempo efectivamente utilizado.

El anterior acuerdo no tendrá carácter retroactivo alguno.

4.- El tiempo de repostaje en ruta.

b) Tiempo de presencia:

1.- Las expectativas de servicios.

2.- Los servicios de guardia y retén.

3.- Las averías, cuando no sean reparadas por el conductor ni ayude a ello.

4.- Los viajes sin servicios.

5.- las comidas en ruta.

6.- Las esperas.

**ARTICULO 9º.-**

A los efectos del artículo anterior, se definen expresamente los siguientes tiempos de presencia:

a) Expectativas de servicios: Se entenderán por tales los tiempos en que el trabajador se encuentra a la espera de la orden de comienzo de su servicio.

b) Servicios de guardia y retén: Se entenderán por dichos servicios el tiempo de presencia del trabajador, siempre que éste se encuentre a la espera de una eventualidad en el servicio, para, con el suyo propio, suplir las deficiencias producidas.

c) Esperas: Se entienden por tales los tiempos transcurridos en localidades distintas de las de principio y fin de trayecto, entre un tiempo de conducción y otro.

Las horas de presencia, se fijan en diez horas semanales para toda la vigencia del presente convenio colectivo provincial.

**ARTICULO 10º.- BOCADILLO**

En los supuestos de jornada continua, los trabajadores tendrán derecho a un tiempo para bocadillo, establecido en quince (15) minutos.

Para el supuesto que por motivos del servicio dichos 15 minutos no pudieran disfrutarse, éstos tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo. En caso contrario, es decir, que sean disfrutados por el trabajador, dicho tiempo no se computará dentro de la jornada laboral.

**ARTICULO 11º.- DESCANSO SEMANAL Y CUADRO HORARIO.**

El descanso semanal rotativo y la programación de los servicios serán establecidos por las empresas, con la colaboración de los Delegados de personal y de acuerdo con las características de aquellos, debiendo quedar fijados en el tablón de anuncios solo los servicios regulares. Para los servicios regulares habrá de hacerse la programación al menos con una semana de antelación.

Las empresas darán las valoraciones de los turnos de trabajo conforme a su sistema de organización del trabajo y

a los medios de que disponga en orden a la digitalización de la documentación laboral.

El descanso semanal podrá computarse por períodos de hasta cuatro semanas. Quedando establecido como sigue:

- a) Dos días de descanso a la semana ininterrumpidos en las líneas de cercanías y en aquellos servicios regulares en los que la implantación de esta modalidad no suponga el desplazamiento del corretornos, para la toma o deje del servicio, a población distinta de en la que tiene fijado su domicilio.
- b) Día y medio de descanso, estableciéndose el descanso para la primera semana en un día y dos para la segunda, o viceversa. Para esta modalidad el cómputo será bimensual.
- c) Podrán optar por la modalidad establecida en el apartado a) de este artículo, aquellos trabajadores cuyos servicios reúnan las condiciones enumeradas el referido párrafo, quedando bien entendido que para acogerse a dicha modalidad habrá de solicitarse por el trabajador, expresamente por escrito a la dirección de la empresa, teniendo efectividad la aplicación solicitada, al menos, durante la duración de la vigencia del presente Convenio.

Para el supuesto que, por el número de trabajadores adscritos a una línea que solicitasen la opción de dos días de descanso consecutivos, se hiciese necesario, para respetar otra modalidad de descanso de los restantes compañeros, la contratación de nuevo personal, se entenderá que la modalidad recogida en el apartado a) será obligatoria para todos los trabajadores de dicha línea.

El cuadro horario y turnos deberán recoger los descansos semanales

**ARTICULO 12º.- HORAS EXTRAORDINARIAS.**

Para el presente Convenio, las horas extraordinarias serán incrementadas, adoptando el valor correspondiente, según la tabla anexa al presente texto. Todas ellas tendrán el carácter de estructurales.

Como medida de fomento de empleo, para los casos en que las horas extraordinarias superen los límites establecidos en el R.D.L. 1/1986, de 14 de Marzo en su artículo 10, es decir 80 horas anuales, equivalente de descanso sustitutorio incrementado en un 75% en cada hora

extraordinaria realizada, en lugar de retribuir las monetariamente. Para tal fin, se acudirá a las distintas modalidades de contratación colectiva, o en su caso individual, recogidas en la normativa vigente, para facilitar descanso.

**ARTICULO 13º.- PAGAS EXTRAORDINARIAS**

Las gratificaciones de Primavera, Verano y Navidad se abonarán, durante la vigencia de este Convenio Colectivo, a razón de treinta días de salario base pactado, más la garantía ad personam.

Las pagas extraordinarias podrán ser prorrateadas mes a mes cuando estén conforme empresa y trabajador.

Dichas gratificaciones se abonarán los siguientes días:

- \* Paga de Primavera: 15 de Marzo.
- \* Paga de Verano: 15 de Julio.
- \* Paga de Navidad: 15 de Diciembre.

**ARTICULO 14º.- DIETAS**

— En el año 2024.

Las dietas se abonarán para el 2024 en la cuantía de sesenta euros con cuarenta y siete céntimos (60,47 euros) diarios (en servicios regulares) distribuidos de la siguiente forma: diecisiete euros con setenta y ocho céntimos (17,78 euros) para cada una de las comidas (mediodía y cena) y, veinticuatro euros con ochenta y cuatro céntimos (24,84 euros) para la pernoctación y desayuno.

En servicios discrecionales nacionales noventa euros con doce céntimos (90,12 euros), distribuidos de la siguiente forma: veinticuatro euros con ochenta y cuatro céntimos (24,84 euros) para cada una de las comidas y, cuarenta euros con treinta y cuatro céntimos (40,34 euros) para la pernoctación y el desayuno.

En servicios discrecionales internacionales, ciento setenta y cinco euros con cincuenta y cinco céntimos (175,55 euros); distribuidos de la siguiente forma: cincuenta y cinco euros con setenta y dos céntimos (55,72 euros) para cada una de las comidas y, sesenta y cuatro euros (64,00 euros) para la pernoctación y el desayuno.

En el año 2025.

Las dietas se abonarán para el 2025 en la cuantía de sesenta y dos euros con ochenta y ocho céntimos (62,88 euros) diarios (en servicios regulares) distribuidos de la

siguiente forma: dieciocho euros con cuarenta y nueve céntimos (18,49 euros) para cada una de las comidas (mediodía y cena) y, veinticinco euros con ochenta y tres céntimos (25,83 euros) para la pernoctación y desayuno.

En servicios discrecionales nacionales noventa y tres euros con setenta y dos céntimos (93,72 euros), distribuidos de la siguiente forma: veinticinco euros con ochenta y tres céntimos (25,83 euros) para cada una de las comidas y, cuarenta y un euros con noventa y cinco céntimos (41,95 euros) para la pernoctación y el desayuno.

En servicios discrecionales internacionales, ciento ochenta y dos euros con cincuenta y siete céntimos (182,57 euros); distribuidos de la siguiente forma: cincuenta y siete euros con noventa y cuatro céntimos (57,94 euros) para cada una de las comidas y, sesenta y seis euros con cincuenta y seis céntimos (66,56 euros) para la pernoctación y el desayuno.

En el año 2026.

Las dietas se abonarán para el 2026 en la cuantía de sesenta y cinco euros con treinta y nueve céntimos (65,39 euros) diarios (en servicios regulares) distribuidos de la siguiente forma: diecinueve euros con veintidos céntimos (19,22 euros) para cada una de las comidas (mediodía y cena) y, veintiseis euros con ochenta y seis céntimos (26,86 euros) para la pernoctación y desayuno.

En servicios discrecionales nacionales novena y siete euro con cuarenta y seis céntimos (97,46 euros), distribuidos de la siguiente forma: veintiseis euros con ochenta y seis céntimos (26,86 euros) para cada una de las comidas y, cuarenta y tres euros con sesenta y dos céntimos (43,62 euros) para la pernoctación y el desayuno.

En servicios discrecionales internacionales, ciento ochenta y nueve euros con ochenta y siete céntimos (189,87 euros); distribuidos de la siguiente forma: sesenta euros con veinticinco céntimos (60,25 euros) para cada una de las comidas y, sesenta y nueve euros con veintidós céntimos (69,22 euros) para la pernoctación y el desayuno.

En el año 2027.

Las dietas se abonarán para el 2027 en la cuantía de sesenta y ocho euros con treinta y tres céntimos (68,33 euros) diarios (en servicios regulares) distribuidos de la siguiente forma: veinte euros con ocho céntimos (20,08 euros) para cada una de las comidas (mediodía y cena) y, veintiocho euros con seis céntimos (28,06 euros) para la pernoctación y desayuno.

En servicios discrecionales nacionales ciento un euros con ochenta y cuatro céntimos (101,84 euros), distribuidos de la siguiente forma: veintiocho euros con seis céntimos (28,06 euros) para cada una de las comidas y, cuarenta y cinco euros con cincuenta y ocho céntimos (45,58 euros) para la pernoctación y el desayuno.

En servicios discrecionales internacionales, ciento noventa y ocho euros con cuarenta y un céntimos (198,41 euros); distribuidos de la siguiente forma: sesenta y dos euros con noventa y seis céntimos ( 62,96 euros) para cada una de las comidas y, setenta y dos euros con treinta y tres céntimos (72,33 euros) para la pernoctación y el desayuno.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas, a título estrictamente personal.

Teniendo en cuenta que se percibirá la parte de dieta correspondiente a la comida cuando el servicio realizado obligue a efectuar ésta fuera de su residencia habitual, y en todo caso, cuando la salida se efectúe antes de las doce horas y la llegada después de las quince horas.

La parte de la dieta correspondiente a la comida de la noche, se percibirá cuando el servicio realizado obligue a efectuar ésta fuera de su residencia habitual, y en todo caso, cuando el productor salga de servicio antes de las veinte horas y retorne después de las veintitrés. Las empresas tendrán facultad de facilitar alojamiento y comida al trabajador en sustitución de la dieta.

**ARTICULO 15º.- PLUS DISCRECIONAL.**

Para los servicios discrecionales, se establece una cantidad a abonar por día efectivamente trabajado que recibe la denominación de "Plus Discrecional".

El referido plus engloba y comprende la realización de todas y cada una de las tareas anexas y complementarias a las de conducción, que son inherente a los servicios discrecionales.

Dicho plus para el año 2024 es de 23,47 euros/día, para el año 2025 es de 24,40 euros/día, para el año 2026 es de 25,37 euros/día y para el año 2027 es de 26,51 euros/día, se cobrará por el trabajador por cada día efectivo de trabajo en el que se realicen servicios discrecionales, y comprende y absorbe las cantidades que pudiere estar percibiendo el trabajador por la realización de este tipo de servicio.

**ARTICULO 16º.- PLUS DE TRANSPORTE.**

Es la cantidad que percibirá el trabajador para suplir los gastos ocasionados por su desplazamiento al centro de trabajo.

Su cuantía se fija para el primer año en tres euros con setenta y seis céntimos (3,76 €), para el segundo año tres euros con noventa y un céntimos (3,91 €), para el tercer año cuatro euros con seis céntimos (4,06 €) y para el cuarto año cuatro euros con veinticuatro céntimos (4,24€), por día efectivamente trabajado, para todas las categorías profesionales, el importe a percibir se devengara igual en la cuantía arriba fijada para cada año de vigencia tanto para los contratos a tiempo parcial como para los contratos a tiempo completo, no teniendo reducción por jornada inferior a la de jornada completa y ésta cifra y concepto, dado el carácter compensatorio de gastos de transportes, no computara ni será tenida en cuenta para el abono de las vacaciones, pagas extraordinarias de Primavera, Julio y Navidad, así como tampoco para el cálculo del valor de las horas extraordinarias.

**ARTICULO 17º.- VACACIONES.**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho al disfrute de vacaciones por tiempo de treinta y un días naturales, de los que al menos quince tendrán que ser disfrutados de manera ininterrumpida dentro de los meses de Junio a Septiembre, salvo notificación en contrario por parte de la mayoría de los trabajadores de la empresa. Los trabajadores de nuevo ingreso, en la primera anualidad, disfrutaran la parte proporcional correspondiente.

Durante el periodo de vacaciones los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho al abono de 31 días de salario base, más la Garantía Ad personam (de aquel trabajador que por derecho le correspondiese).

Además, se establece exclusivamente, para los trabajadores de movimiento (conductores perceptores, conductores, mozos-lavacoches etc.) un plus de vacaciones, que comprende el cumplimiento de la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Primera) de 22 de Mayo de 2014, o jurisprudencia generada en el Estado Español, y derivada de la referida Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

Se acuerda que en dichas cuantías del referido plus de vacaciones, quedan incluidos y compensados todos los conceptos salariales y extrasalariales recogidos en el Convenio de Transporte de Viajeros Interurbanos de Sevilla y Provincia, abonándose a los trabajadores de movimiento

(conductores perceptores, Conductores y mozos-lavacoches, etc) para los años 2024, 2025, 2026 y 2027 las cantidades que se detallan a continuación:

- Cuantía para el año 2024: 228,43 euros.
- Cuantía para el año 2025: 237,56 euros.
- Cuantía para el año 2026: 247,06 euros.
- Cuantía para el año 2027: 258,17 euros.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a la incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, o por periodo de suspensión del contrato de trabajo, que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del año en que se hayan originado.

Es facultad de la Empresa, en colaboración con los Delegados de personal, organizar el correspondiente cuadrante anual de vacaciones, que habrá de publicarse, para general conocimiento, durante el mes de Enero de cada año.

Publicado el convenio la bancada social se desistirá de todos los pleitos abiertos relacionados con este artículo.

**ARTICULO 18º.-COMPLEMENTO SALARIAL PARA EL CONDUCTOR-PERCEPTOR.**

Cuando se realicen simultáneamente las dos funciones percibirá el conductor-perceptor un complemento salarial consistente en novecientos seis céntimos de euro/hora (0'906 euros/hora), en líneas de cercanías (20 kilómetros) para el año 2024 de vigencia del presente Convenio, para el año 2025 novecientos cuarenta y dos céntimos de euro/hora(0,942 euros/hora), para el año 2026 novecientos setenta y nueve céntimos de euro/hora(0,979 euros/hora)y para el año 2027 un euro y veintitres céntimos de euro/hora (1,023 euros/hora).

En los restantes servicios regulares, dicho complemento consistirá en la cantidad de siete euros con cuatrocientos setenta y siete céntimos de euro (7,477 euros) por día efectivamente trabajado para el año 2024 de vigencia del presente Convenio, para el año 2025 siete

euros con setecientos setenta y seis céntimos (7,776 euros) por día efectivamente trabajado, para el año 2026 ocho euros con ochenta y siete céntimos (8,087 euros) por día efectivamente trabajado y para el año 2027 ocho euros con cuatrocientos cincuenta céntimos (8,450 euros).

Dicho complemento se percibirá por la realización de las funciones de conductor y cobrador simultáneamente, así como las tareas inherentes al desarrollo que dan estas funciones, entre las que se incluyen expresamente la de preparación de billeteaje y liquidación de recaudación y así mismo percibirán dicho plus todos los conductores/as que controlen y revisen los billetes expendidos, con o sin máquina expendedora de billetes y con o sin mecanismo de control automático de viajeros

Estas funciones se realizarán dentro de la jornada laboral.

**ARTICULO 19º.- QUEBRANTO DE MONEDA.**

La gratificación especial de quebranto de moneda se abonará a los conductores preceptores, cobradores de facturas, taquilleros, factores, recaudadores, cajeros, liquidadores e Informador Turístico, este último los días que realice venta y cobros de ticket o billetes. Su cuantía se fija en un euro con veintisiete céntimos de euro (1,027 euros) por día efectivamente trabajado para el año 2024, para el año 2025 un euro con sesenta y ocho céntimos de euro (1,068 euros), para el año 2026 un euro con ciento diez céntimos de euro (1,110 euros) y para el año 2027 un euro con ciento cincuenta y nueve céntimos de euro (1,159 euros) por día efectivamente trabajado.

**ARTICULO 20º.-**

Para los casos de privación del permiso de conducir, las empresas, en las condiciones que más adelante se establecerán, dejarán subsistente la relación laboral con el conductor privado del mismo.

Se exceptúan de lo contenido en el apartado anterior, los siguientes supuestos:

- a) Cuando la privación del carnet de conducir se derive de hechos acaecidos en dicha actividad por cuenta de tercera persona o en calidad de autopatrón.

b) Privación del carnet de conducir consecuencia de la comisión de delitos dolosos.

c) Que la referida privación se haya producido también en el año anterior.

Las empresas optarán por la asignación de ocho euros con doce céntimos de euro (8,12 euros) mensuales por conductor para 2024 y para los años 2025, 2026 y 2027 (8,45 euros) mensuales, que eran designadas a concertar, por el conductor, póliza de seguro que garantice una indemnización durante el tiempo de privación siempre que la misma se produzca por hechos no comprendidos en los apartados a) b) y c) del párrafo anterior. Caso de no ejercitarse esta opción, las empresas se verán obligadas a facilitar al conductor ocupación en cualquier otro trabajo, abonándole la retribución correspondiente a los trabajos propios de la categoría desempeñada, de acuerdo con los principios establecidos en párrafo 1º de este artículo.

El número de conductores en esta situación no podrá exceder de tres por cada empresa. De estos tres conductores, en las empresas de más de veinticinco de ellos, dos podrán agotar un periodo de retirada del permiso de conducir de hasta nueve meses de duración y el restante sólo podrán agotar en las mismas condiciones un periodo de seis meses. Para las empresas que tengan menos de veinticinco conductores, será uno solo el que podrá agotar un periodo de nueve meses, siendo el periodo para los otros dos de seis meses de duración.

No podrán acogerse a los beneficios anteriores los conductores que lleven menos de un año en la empresa.

**ARTICULO 21º.- INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA Y ACCIDENTE.**

Las empresas abonarán durante el tiempo de incapacidad laboral transitoria y baja motivada por accidente laboral, como mejora de la prestación que al trabajador corresponda de la Seguridad Social o entidad gestora, el veinticinco por ciento del salario base, incrementando con el plus de garantía ad personam en las siguientes condiciones:

- En los casos de accidente de trabajo, a partir del primer día.
- Cuando la enfermedad requiera la intervención quirúrgica o ingreso en un centro sanitario, a partir, igualmente, del primer día de la intervención quirúrgica o del ingreso.
- En caso de enfermedad común, a partir del tercer día de producirse la baja, salvo en los casos en

los que la empresa haya procedido a formalizar el correspondiente contrato de interinidad para la sustitución del trabajador en baja por enfermedad, en cuyos casos, se abonará lo que en cada momento disponga la legislación vigente en la materia.

**ARTICULO 22º.- UNIFORME.**

El personal de movimiento de las empresas sujetas a este Convenio tendrá derecho a los uniformes, con duración de dos temporadas, que a continuación se indican:

- a) Invierno: consistente en una guerrera o chaqueta, dos pantalones, un jersey y dos camisas.
- b) Verano: tres camisas y dos pantalones.

Dichos uniformes se entregarán, el de invierno del 1 al 15 de Octubre, y el de verano, del 1 al 15 de Mayo; no obstante lo anterior, para los casos en que sea necesaria la entrega fuera de la norma general, la duración de los uniformes se computara de fecha a fecha.

Las camisas correspondientes a la temporada de verano, deberán ser manga corta.

A los conductores-perceptores, se les entregará una cartera.

El personal del Taller tendrá derecho a tres monos o buzos cada año, que se entregarán el mes de Enero, así como las botas homologadas por el Centro de Seguridad e Higiene en el Trabajo, cada dos años. A este personal se le hace extensivo el cómputo de la duración establecida para el personal de movimiento.

**ARTICULO 23º.- ANTICIPOS**

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a la percepción, todas las semanas, en concepto de anticipo, hasta el noventa por ciento de los haberes devengados a la fecha de solicitud de dicho anticipo; dichos pagos se realizarán los jueves o viernes de cada semana.

**ARTICULO 24º.- PLUS DE NOCTURNIDAD.**

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario establecido responda a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán un incremento,

como mínimo, de un veinte por ciento sobre el salario base más garantía ad personam.

**ARTICULO 25º.- JUBILACIÓN.**

Las jubilaciones parciales se acogerán a lo dispuesto en la Ley 35/2002, de 30 de julio, y posterior R.D. 1132/2002 de 31 de octubre, quedando bien entendido que si éstos fueren modificados o derogados por disposiciones posteriores, se estará a lo dispuesto en éstas, derogándose o modificándose en función de las mismas.

**ARTICULO 26º.- PASES DE FAVOR.**

Los empleados de las empresas acogidas al presente convenio, tanto en activo, jubilados, prejubilados-incentivados y aquellos con bajas por incapacidad podrán utilizar los servicios de sus respectivas empresas sin limitación alguna. Este derecho es aplicable, asimismo, al cónyuge y miembros de la unidad familiar incluidos en el correspondiente apartado de la declaración de renta del titular del derecho. Dichos pases de favor se darán por un año, teniendo los mismos la limitación temporal reducida a la duración de la relación laboral con la empresa.

No será de obligado cumplimiento para aquellas empresas líneas cuando esté en desacuerdo el ayuntamiento o la empresa municipal concesionaria, ni para la que se encuentren acogidas al consorcio metropolitano, no obstante ello, las representaciones social y económica del presente convenio, se comprometen a instar el mantenimiento de los pases a que se refiere el párrafo anterior del Consorcio del Área Metropolitana de Sevilla.

**ARTICULO 27º.- MANTENIMIENTO DE LA ACTUAL PLANTILLA.**

Las empresas afectadas por el presente Convenio se comprometen a mantener las actuales plantillas de personal, durante la vigencia del mismo, siempre que se mantengan el mismo nivel de servicios demandado por las distintas administraciones competentes en la materia (Dirección General de Transportes, Consorcio de Transportes y Ayuntamiento).

Se entiende por personal de plantilla, el personal contratado mediante contrato de duración indefinida.

**ARTICULO 28º.- ACCION SINDICAL.**

Las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo se comprometen y obligan a la detracción a sus

trabajadores y posterior pago a las centrales sindicales de las cuotas sindicales mensuales, en los estrictos términos de la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/1985, de 2 de Agosto.

Los sindicatos firmantes del presente convenio Colectivo tendrán facultad para informar a los trabajadores dentro de los centros de trabajo y sin que el ejercicio de este derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo, previa comunicación a las empresas.

Cuando un trabajador cause baja en una empresa, la dirección de la misma entregara a los trabajadores una copia de la liquidación o finiquito.

Los sindicatos firmantes, previa negociación y acuerdo con la empresa, podrán acumular en la persona de uno de sus delegados, la totalidad o parte de las horas sindicales que les correspondan.

Los delegados de personal dispondrán de 19 horas sindicales durante la vigencia del presente convenio.

En todo lo no previsto en este artículo se estará a lo establecido por la Ley.

**ARTICULO 29.- SALUD LABORAL Y PERMISOS**

Las empresas vendrán obligadas a realizar un reconocimiento médico anual a todo el personal, quedando bien entendido que éste se efectuará fuera de la jornada laboral. Este reconocimiento tendrá carácter voluntario para el trabajador.

El permiso por matrimonio será de diecisiete días naturales.

En caso de nacimiento de hijos, intervención quirúrgica u/o hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad el permiso será de tres días naturales.

En caso de intervención quirúrgico sin hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad el permiso será de dos días naturales.

El trabajador dispondrá del día para la realización de gestiones administrativas referentes a la renovación del carné de conducir y de la tarjeta digital, siempre y cuando no sea tramitado por la Empresa.

**ARTICULO 30º.- SEGURO COLECTIVO DE ACCIDENTES.**

Las empresas afectadas por el presente Convenio, suscribirán, para todos sus trabajadores una póliza de Seguro Colectivo, que asegure al trabajador o a sus derechos-habitantes, el cobro para el año 2024, año 2025 y año 2026 y año 2027 de 78.000 euros, en caso de muerte o invalidez permanente absoluta, derivadas de accidente de trabajo. Asimismo, quedara vigente el actual reglamento del seguro obligatorio de viajeros, en sus propios términos.

**ARTICULO 31º.- CLAUSULA DE REVISION SALARIAL.**

Durante la vigencia del Convenio (2024-2027), no se aplicará, en ningún caso, ninguna revisión, ni al alza ni a la baja, como adecuación a los incrementos de IPC que resulten cada año.

**ARTICULO 32º.- CLAUSULA DE DESCUELGUE.**

Las empresas en las que concurran causas económicas, organizativas o de producción, conforme a las definiciones de tales conceptos recogidos en el art. 82 del Estatuto de los Trabajadores en su redacción de la Ley 3/2012, podrán inaplicar el contenido del presente convenio colectivo, respecto a las materias recogidas en dicho artículo, previo desarrollo del procedimiento previsto en el art. 41.4 del mismo texto legal, en su redacción dada por la referida Ley 3/2012.

A tal efecto, las empresas comunicarán su decisión a los representantes de los trabajadores y a la Comisión Paritaria del Convenio.

**ARTÍCULO 33º.- SUBROGACION DE PERSONAL**

Las partes convienen en establecer esta cláusula de subrogación que afectará a las empresas a las que le son de aplicación el presente convenio, en el caso de vencimientos o extinción por cualquier motivo, de concesiones de transportes de viajeros por carretera licitadas, por el Ministerio de Fomento, bien por la Consejería de Fomento de la Junta de Andalucía y de concesiones licitadas por el ente público andaluz de infraestructuras y servicios educativos para la contratación del servicio de transporte escolar en los centros docentes públicos de la Provincia de Sevilla dependientes de la consejería de educación Cultura y Deporte, así como a las concesiones licitadas por todo tipo de empresa pública, sea cual fuere el ámbito y competencia de dicha administración, así como a todas las empresas mixtas o participadas por capital público dentro

del ámbito territorial y funcional del convenio colectivo, cuando actúen las empresa expresamente como concesionarias o licitadoras de los anteriormente referidos organismos públicos, operando la absorción de los empleados del anterior concesionario, cualquiera que sea su categoría y subrogándose la nueva empresa adjudicataria en las obligaciones que prevé el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

En consecuencia, la obligación de subrogación de personal se aplicará, además de Junta de Andalucía, Ayuntamientos o corporaciones locales, a cualesquiera otros tipos de empresa o entidades con participación pública.

Al término de la concesión o licitación en los términos citados anteriormente, los trabajadores de la empresa contratista saliente, que hayan prestado servicios en dicha concesión durante los últimos seis meses, pasarán a estar adscritos a la nueva titular concesionaria, sea cual sea la modalidad de contrato de trabajo de tales trabajadores, quien se subrogará en todos los derechos y obligaciones que hayan venido disfrutando en dicho período en el mismo puesto de trabajo anterior a la subrogación, siempre y cuando provengan de pactos y acuerdos lícitos, que se hayan puesto en conocimiento junto con la documentación pertinente.

Plantilla a computar a efectos de la subrogación:

Cuando se produzca un cambio de titularidad de la contrata de servicios, la nueva empresa contratista, estará obligada a subrogarse de todos los/as trabajadores/as que hayan prestado servicios en el centro de trabajo o línea afectada por la misma, entendiéndose los trabajadores como la unidad productiva afectada, es decir conductores, administrativos, taquilleros, mecánicos, lavacoches, monitores escolares y todas aquellas categorías recogidas en el presente convenio necesarios para el funcionamiento de la línea incluidos también aquellos que ejerzan funciones de representación de los trabajadores, pertenecientes a secciones sindicales, delegados de personal o miembros del Comité de empresa, durante los seis meses anteriores a la finalización de la contrata de forma ininterrumpida. A estos efectos se entenderán comprendidos tanto los/as trabajadores/as del contrato suspendido con reserva de puesto de trabajo o en situación de excedencia con reserva de puesto de trabajo, como los/as trabajadores/as que los sustituyan.

La subrogación resultará igualmente de aplicación al personal con contrato de relevo que en el momento del vencimiento estuvieran desempeñando predominantemente la actividad de la concesión o contrato, siempre y cuando en este caso el jubilado parcial al que sustituya se encuentre dentro de la obligación contenida en este artículo.

También será aplicable la subrogación a toda persona que haya sido despedida y cuya sentencia no sea firme y definitiva, a los efectos de mantener su derecho a ser reincorporada en la empresa subrogada y, en igual sentido, a todo trabajador pendiente de resolución administrativa o sentencia firme en materia de invalidez derivada de cualquier contingencia y en cualquier grado.

Los supuestos anteriormente contemplados deberán acreditarse fehaciente y documentalmente por la empresa saliente a la entrante, en el plazo de diez días hábiles, mediante los documentos que se detallan al final de este artículo. El indicado plazo se contará desde el momento en que la empresa entrante comunique fehacientemente a la saliente, a través de telegrama, burofax o acta notarial, ser la nueva adjudicataria del servicio. De no cumplir este requisito la empresa entrante, automáticamente, y sin formalidades, subrogará a todo el personal afectado.

La absorción el trabajador anteriormente prevista, se efectuará respetando su antigüedad, categoría y en general las condiciones de trabajo adquiridas en la empresa originaria.

Documentación a facilitar por la empresa saliente a al entrante:

- 1) Certificado del organismo competente de estar al corriente en el pago a la seguridad social
- 2) Fotocopia de los seis últimos recibos de salarios de los trabajadores afectados
- 3) Fotocopia de los TC1 y TC2 de cotización a la seguridad social de los seis últimos meses.
- 4) Relación del personal especificando:
  - Nombre y apellidos
  - Numero de afiliación a la seguridad social
  - Antigüedad
  - Categoría profesional
  - Jornada y horario
  - Modalidad de contratación
  - Fecha de disfrute de vacaciones
  - Si el trabajador es representante de los trabajadores, especificando el mandato del mismo
- 5) Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado a la subrogación
- 6) Copia de los documentos debidamente diligenciados por cada trabajador afectado, en el que se haga constar que este ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales, y haber disfrutado o habersele abonado la parte proporcional de vacaciones, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha de inicio del servicio de la nueva titular.

El alcance objetivo y subjetivo de la presente cláusula de subrogación dependerá de la literalidad de la presente cláusula convencional, y por ello, las partes se someten a la expresa literalidad del presente acuerdo de subrogación negociado por ambas partes.

**ARTICULO 34º.- MEDIDAS DE FOMENTO DE EMPLEO Y TRABAJADORES FIJOS DE TRABAJO FIJOS DISCONTINUOS.**

Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de servicios solicitados, así lo requieran, las empresas podrán recurrir a la contratación de duración determinada, sin que dichos contratos temporales puedan tener una duración máxima superior a 12 meses, dentro de un período de 18 meses.

Si el contrato se hubiese concertado, en principio, por un tiempo inferior al máximo estipulado, podrá prorrogarse por una solo vez, y sin que ello suponga, en ningún caso, exceder la duración máxima pactada de 12 meses.

Se considerarán incluidos en el ámbito de aplicación de este tipo de contratos, los siguientes supuestos:

Incremento de contratos para los servicios de transporte escolar.

Incremento de servicios como consecuencia de celebraciones y eventos de carácter público (Ferias, Rocíos, fiestas locales, etc.)

Contratación de servicios discrecionales, que aun cuando puedan conformar la actividad normal de una empresa, sea imprevisibles en su volumen, fechas, y duración.

Incremento de servicios regulares solicitados por las distintas Administraciones Públicas habilitadas para ello (Junta de Andalucía, Ayuntamientos, y Consorcio de Transportes.)

**Ocasionalmente, y en función de las necesidades y disponibilidades de las Empresas, podrán adscribirse a otros servicios y líneas de la Empresa, el personal contratado bajo las modalidades contractuales pactadas en el presente artículo, cumpliéndose, siempre, como máximo el límite temporal convenido.**

**Se acuerda expresamente la posibilidad de utilizar la figura contractual de Trabajadores fijos de trabajos discontinuos, tanto a tiempo completo como a tiempo**

parcial. Se define esta modalidad y se recomienda su utilización aplicada al sector del transporte, para aquella contratación que se lleva a cabo para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos y se repitan o no en fechas ciertas, dentro del volumen normal de la empresa, como por ejemplo Curso Escolar, Temporadas de Servicios Discrecionales, etc.

Ambas partes aceptan que los periodos de trabajo de dichos trabajadores/as, tanto se concierten por fechas ciertas o no, sean llamados cuando la actividad de la empresa lo requiera.

En cuanto al escalafón se hará por antigüedad, respetando la mayor antigüedad de los fijos discontinuos ya existentes en la empresa.

El llamamiento de estos trabajadores fijos discontinuos, se hará en orden a la mayor antigüedad en la empresa, según su categoría profesional y se seguirá el siguiente procedimiento:

- La empresa comunicará al interesado por cualquier medio que permita dejar constancia fehaciente, el llamamiento y la fecha de su incorporación al trabajo.
- Estos trabajadores no firmarán contratos cada vez que inicien la actividad, siendo suficiente, conforme a la legalidad vigente, su alta en la Seguridad Social y causarán baja cuando a juicio de la empresa haya desaparecido la necesidad que motivó la contratación de su trabajo, cuya baja se comunicará al trabajador.
- La falta de llamamiento del trabajador que por su antigüedad corresponda, dará derecho al mismo para ejercer la acción de despido, a cuyo efecto, se considerará que su antigüedad es la del tiempo real y efectivo que hubiere prestado sus servicios en la empresa, y la no comparecencia del trabajador después del llamamiento, sin causa legal que lo justifique, supondrá el desistimiento y extinción del contrato, causando baja en la empresa sin derecho a indemnización alguna.

**ARTICULO 35º.- COMISION AREA METROPOLITANA.**

Sin perjuicio de las funciones que competen a la Comisión Paritaria, las representaciones social y económica

del presente Convenio, se comprometen y obligan a colaborar y, en su caso, realizar conjuntamente cuantas gestiones sean precisas durante todo el proceso de constitución y puesta en funcionamiento del Área Metropolitana de Sevilla, siempre que estas tiendan a la defensa y mantenimiento de las concesiones y puestos de trabajo afectados por ésta.

**ARTICULO 36º.- COMISION PARITARIA.**

Se acuerda que la Comisión Paritaria, como órgano interpretativo y consultivo del presente Convenio, estará formada por seis miembros de la Representación Empresarial (Fandabus y Atedibus) y otros seis miembros de la representación de los trabajadores (U.G.T., CC.OO y C.G.T., con sus respectivos asesores.

La comisión paritaria se considerará convocada, cuando lo proponga cualquiera de las partes que la integran, y se reunirá en un plazo no superior a 15 días desde la convocatoria, las direcciones para remitir las citadas convocatorias serán las que ostentan las organizaciones firmantes: Fandabús, Atedibús, UGT, CC.OO y CGT.

Para el supuesto de que la referida Comisión Paritaria, en el desarrollo de sus tareas interpretativas y consultivas, no llegara a un acuerdo sobre las materias sometidas a su criterio, la cuestión o cuestiones afectadas serán planteadas directamente a la jurisdicción competente.

Durante la vigencia del presente convenio se reunirá la mentada Comisión Paritaria que nombrará, de entre sus miembros, una Comisión Mixta que abordará el estudio de la realización de los correspondientes Planes de Prevención de Riesgos Laborales para el sector.

**Se atribuye a la Comisión Paritaria la facultad de entender sobre las materias y cuestiones recogidas en el apdo. e). del art. 85 del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por la Ley 3/2012 y art. 91 del mismo cuerpo legal en su redacción dada por el R.D. Ley 7/2011.**

**Con carácter previo a cualquier reclamación judicial de orden colectivo, se exigirá informe emitido por dicha Comisión Paritaria, que se reunirá en el plazo máximo de 15 días siguientes a la solicitud de convocatoria de cualquiera de las partes firmantes del presente Convenio, y emitirá el informe referido, en el plazo máximo de otros 15 días hábiles siguientes al de la convocatoria.**

**ARTICULO 37º.- COMISION PARITARIA PARA LA FORMACIÓN.**

Se constituye una comisión paritaria de formación, integrada por dos representantes de U.G.T., uno de C.C.O.O, de CGT y tres de la representación empresarial, que diseñarán, solicitarán y ejecutarán los posibles planes formativos necesarios para los trabajadores del sector de viajeros de Sevilla.

**ARTÍCULO 38º.- PRIORIDAD APLICATIVA**

El presente convenio será de aplicación obligatoria para todas las empresas de transporte de viajeros por carretera, que opten a concursar licitando frente a la administración pública, es decir en los pliegos que presenten estarán obligados como mínimo a aplicar las tablas salariales y cláusulas normativas del presente convenio para toda la provincia de Sevilla.

Así mismo cualquier empresa que preste servicios en la provincia de Sevilla y establezca base, aunque sea temporal, deberá aplicar el presente convenio colectivo a los trabajadores que desarrollen su actividad en la provincia de Sevilla, así como los trabajadores que su actividad este centrada en dar soporte al personal que desarrolla su actividad en Sevilla referente al párrafo primero.

**ARTICULO 39º.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL , ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO Y ACOSO MORAL O LABORAL.**

Las empresas afectadas por el presente convenio colectivo, así como las organizaciones sindicales y sus representantes velarán por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, o de cualquiera de otra de sus vertientes y para ello incorpora protocolo de acoso y para ello se estará a lo establecido en el anexo II

**ARTÍCULO 40º.- PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN.**

De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad

retributiva entre mujeres y hombres las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que negociarán y, en su caso, acordarán, con la representación legal de las personas trabajadoras, en la forma que se determine en la legislación laboral.

En el caso de empresas de más de 50 personas trabajadoras, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados de conformidad con lo estipulado en la citada normativa y, en especial, en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad contemplarán, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

En aplicación del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres todas las empresas vendrán obligadas a realizar un registro retributivo y a realizar auditorías retributivas para las empresas obligadas por el real decreto.

Se entregará copia a la Representación legal de los trabajadores miembros componentes de la comisión negociadora del plan de igualdad en la empresa.

Las horas sindicales en caso de que sean solicitadas por los representantes computaran en su crédito de horas sindicales contempladas en el convenio, en caso de que sean por convocatoria de la empresa será a cargo de esta no computándose horas del crédito de horas sindicales.

**ARTICULO 41º.- DE LAS FALTAS**

Son faltas las acciones u omisiones de los trabajadores cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con éste o derivadas del mismo, que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo que al trabajador le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico, por el presente convenio, los Convenios Colectivos y demás normas y pactos, individuales o colectivos, clasificándose en leves, graves y muy graves.

Para el control, verificación y certeza de los actos presuntamente sancionables, las empresas podrán utilizar cuantos medios, internos o externos, propios o ajenos, se estimen como necesarios. Todo ello dentro de los límites legales de protección a la esfera privada y a la intimidad delimitados constitucionalmente.

Se prohíbe imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones o descansos.

**ARTICULO 42º.- SE CONSIDERAN FALTAS LEVES:**

1. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos
2. La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
3. La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
4. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo, o el abandono de material propio del trabajo sea éste propiedad de la empresa o no, siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, o afecte a la puntualidad de los servicios, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad como falta grave o muy grave.
5. La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

6. Los descuidos en la conservación de material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
7. La embriaguez no habitual en el trabajo.

**ARTICULO 43º.-SON FALTAS GRAVES:**

1. La impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.
2. La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes, sin causa justificada, siempre que se haya procedido a sancionar previamente por las referidas faltas.
3. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo, si perturbase el servicio.
4. La desobediencia a las instrucciones y ordenes de trabajo, dictadas por el empresario en el ámbito de su competencia, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas se derivasen perjuicios graves a la empresa, causare averías en las instalaciones, maquinarias, y en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán considerada como muy graves.
5. La alegación de causas falsas para la obtención de permisos de cualquier clase y condición, y, la simulación de enfermedad o accidente.
6. Las imprudencias o negligencias en acto de servicio. Se califica de imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio.
7. Realizar sin permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios del material de la empresa.
8. Las faltas de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa, a los usuarios, al público o a las normas de comportamiento social habituales, que constituyan infracción de los derechos constitucionalmente reconocidos a los mismos.

9. El abuso de autoridad con ocasión del trabajo, considerándose tal la comisión de un hecho arbitrario siempre que concurran infracción de un precepto legal o convencional y perjuicio para un inferior.
10. La falta de notificación con carácter previo a la ausencia, según lo estipulado en el apartado 2 de las faltas leves, o la falta de trabajo sin causa justificada, según lo estipulado en el apartado 3 de las faltas leves, sean motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzcan trastorno en el normal desarrollo de la actividad; y
11. La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal; y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.
12. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

**ARTICULO 44º.- SON FALTAS MUY GRAVES:**

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses o 20 durante un año.
2. La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco discontinuos en un periodo de un mes.
3. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño de trabajo, considerándose como tales el fraude o la deslealtad en las gestiones encomendadas; el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias o vehículos de la misma, o en cualquier lugar si es en acto de servicio; violar el secreto de la correspondencia o revelar a extraños datos que se conozcan por razón del trabajo.
4. La embriaguez habitual o toxicomanía.
5. La reincidencia en tres faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y haya sido sancionadas; y

cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

6. La realización de actividades que supongan competencia con su propia empresa, salvo que el trabajador estuviese expresamente autorizado.
7. La disminución continuada en el rendimiento de trabajo, entendiéndose como tal cuando dicho rendimiento sea inferior al promedio conseguido por el resto de la plantilla en el desarrollo de las mismas funciones.
8. El acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una situación agravante de aquella.
9. El acoso moral (mobbing), entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psico-lógica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, ordenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a esa persona, anular su capacidad, provocar desestabilización emocional, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad, o integridad psíquica, directa o indirectamente. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.
10. El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiéndose por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.

11. Las ofensas verbales o físicas a las personas que trabajan en la empresa o al empresario o a los familiares que convivan con los trabajadores y a los familiares que convivan con empresarios.

12. La manipulación o mal uso del tacógrafo, así como no insertar la tarjeta de conductor o conductora en el tacógrafo digital o hacerlo de manera incorrecta, si bien para ser causa de despido se exigirá, a efectos de la proporcionalidad, reiteración e intencionalidad o negligencia grave.

**ARTICULO 45°.-**

No se considerará injustificada la ausencia al trabajo por privación de libertad del trabajador, si éste fuera posteriormente absuelto de sus cargos que hubieran dado lugar a su detención.

**ARTICULO 46°.-**

Sanciones. - Las sanciones que podrán imponerse por la comisión de faltas disciplinarias serán las siguientes:

- a) Por faltas leves: Amonestación por escrito; suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 14 días.
- c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 15 a 30 días o despido disciplinario.

Las multas impuestas por infracciones de las disposiciones sobre tráfico y seguridad vial deberán ser satisfechas por el que sea responsable de las mismas.

**ARTICULO 47°.-**

Las faltas de los trabajadores prescriben: a los 10 días hábiles, las leves; a los 20 días hábiles, las graves, y a los 50 días hábiles, las muy graves; contados a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta y, en todo caso, a los tres meses de haberse cometido.

**ARTICULO 48°.-**

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales, quedarán canceladas al cumplirse

los plazos de 2, 4 y 8 meses según se trate de falta leve, grave o muy grave.

**ARTICULO 49º.-**

La regulación de sanciones debe de estar presidida por criterios de equidad, proporcionalidad y racionalidad, de tal forma que exista un equilibrio entre la conducta y su correspondiente sanción, así como evitar la duplicidad de sanciones.

Se excluye como sanción los traslados forzosos, la inhabilitación para el ascenso, la pérdida de categoría y todos aquellos que vulneren los derechos constitucionales del trabajador, como promoción en el trabajo o libre residencia.

**ARTICULO 50º.-**

No se consideran como faltas ni sanciones por los motivos siguientes:

- 1.- Falta de puntualidad si la empresa no hace entrega por escrito de la modificación del servicio siempre que esta sea por causas de fuerza mayor.
- 2.- Las faltas e ilícitos cometidos fuera del centro de trabajo y ajenos a la relación laboral.
- 3.- Las faltas cuya conducta suponga expresión de la esfera privada del trabajador (Blasfemia, fumar, etc...) o referida al aspecto físico del trabajador o su atuendo, siempre que no sean contrarias (dichas conductas) a normas generales dictadas por la empresa o las autoridades en el ejercicio de sus respectivas competencias.
- 4.- Las faltas cometidas por el trabajador por detenerse en paradas que no estén colocadas correctamente.

**ARTICULO 51º.-**

En los casos de despido disciplinario, será preceptivo el informe de los representantes de los trabajadores, recabado por la dirección de la Empresa, simultáneamente a la comunicación del despido.

No obstante no tener éste carácter vinculante, el referido informe deberá producirse con anterioridad a la celebración del correspondiente CMAC, y en todo caso, el plazo mínimo para producir el informe será de siete días.

**ARTICULO 52º.-**

La dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores velarán por el máximo respeto a la dignidad debida al trabajador/a, cuidando muy especialmente que no se produzcan situaciones de acoso sexual o vejaciones de cualquier tipo, que serán sancionadas con arreglo a lo previsto en este capítulo.

**ARTICULO 53º.-**

La negativa del trabajador a realizar más de 9 horas diarias, no conllevará sanción alguna, ni despido, salvo causas de fuerza mayor o, en aquellos casos que por norma legal se posibilite la prolongación de jornada.

**ARTICULO 54º.-**

Durante el Servicio, no será responsable el Trabajador de las pérdidas que pudiera sufrir la Empresa tanto en el material de la misma como de dinero en metálico, por causa de acciones delictivas de terceros, siempre que no traiga origen en actuación dolosa, intencionada o negligente del trabajador. Tal responsabilidad será asumida por la Empresa, previa interposición de la correspondiente denuncia por el Trabajador afectado.

**ARTICULO 55º.-CERTIFICADO DE APTITUD PROFESIONAL (CAP)**

En cumplimiento de la Sentencia del Tribunal Supremo nº 4884/2012, la formación necesaria para la renovación del Certificado de Aptitud Profesional (CAP), será impartida por las empresas mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos.

El coste de la formación será a cargo de las empresas y se realizará dentro de la jornada laboral como tiempo de trabajo efectivo.

**ARTICULO 56º.- CLASIFICACIONES PROFESIONALES**

**1.- GRUPO PROFESIONAL I**

**1.1- Jefe de Sección o Servicio:** Es el trabajador que por su propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección de la Empresa, ejerce las funciones de mando y organización, coordinando todos o alguno de los servicios de la Empresa.

**1.2- Ingenieros y Licenciados:** Son aquellos que dependen de la Dirección o de los Jefes de Servicio y desempeñan funciones o trabajos propios de su especialidad.

Deberán estar en posesión de la titulación académica correspondiente.

**1.3- Ingeniero Técnico, Diplomados Universitarios y ATS:** Corresponden a estos titulados ejercer funciones o trabajos relativos a su especialidad. Deberán estar en posesión de la titulación académica correspondiente.

**1.4- Jefe de Inspección:** Ejerce la Jefatura o coordinación de los servicios de inspección en dependencia directa de la Dirección o Jefe de Servicio.

**1.5- Jefe de Negociado:** Es el que, bajo la dependencia del Jefe de Servicio y al frente de un grupo de empleados administrativos, dirige la labor de su Negociado sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, respondiendo de la correcta ejecución de los trabajos del personal que tiene subordinado.

**1.6- Jefe de Estación:** Es el que ejerce funciones de mando generales en una estación con capacidad para el estacionamiento simultáneo de vehículos; dispone las entradas y salidas de vehículos, viajeros y mercancías, dirigiendo o interviniendo todos los trabajos propios de facturación, despacho de billetes y reclamaciones, haciéndose cargo de la recaudación de los que sean ingresos propios de la estación.

**1.7- Administrador:** Es aquel trabajador que bajo la dependencia de la Dirección o Jefe de servicio, ejerce funciones de mando y organización en una Administración, disponiendo la entrada y salida de vehículos, viajeros y equipaje o facturaciones, dirigiendo o interviniendo todos los trabajos inherentes al despacho de billetes, facturación y reclamaciones, haciéndose cargo de las recaudaciones por ingresos propios de la Administración y dándoles el destino indicado por el Departamento de Caja de la Empresa.

**1.8- Jefe de Taller:** ES el que con la capacidad técnica precisa y bajo las directrices de la Dirección o Jefe de Servicio tiene a su cargo la responsabilidad, dirección, ordenación y vigilancia de los trabajos que se realizan en sus dependencias o de los que en caso de avería o accidente se pudiera efectuar en carretera, velando asimismo por la disciplina y seguridad del personal y de las instalaciones y propiedades de la Empresa, al tiempo que colabora con los responsables de movimiento en la disposición del material móvil necesario para la prestación de los servicios.

**1.9- Jefe de Tráfico:** Son los empleados que con iniciativa y responsabilidad tienen a su cargo la organización y explotación del servicio de un parque de

vehículos, distribuyendo el personal y el material, entradas y salidas de los mismos, así como llevando a cabo las recaudaciones y liquidando y resumiendo los cobros y pagos de vehículos.

**1.10-Encargado General:** Es el que, con mando directo sobre el personal especializado y obrero y a las órdenes del Director-Gerente o Jefe Principal, si es que lo hubiere, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad del personal; le corresponde la organización o dirección del servicio indicando a sus subordinados la forma de efectuar aquellos trabajos que se le ordenen; debe, por tanto, poseer conocimientos suficientes para realizar las órdenes que le encomiende su superior, inherentes a su función y para la redacción de presupuestos de trabajo que han de realizarse, cuidando el material con objeto de que esté dispuesto para el trabajo en cualquier momento.

## **2.- GRUPO PROFESIONAL II**

**2.1- Oficial 1ª Administrativo:** Es aquel empleado que, a las órdenes de un Jefe de negociado, Jefe de administración o estación u otro de superior categoría, bajo su propia responsabilidad, realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren iniciativa, tales como despacho de correspondencia, contabilidad, confección de nóminas, liquidación de seguros y todos los trabajos propios de la oficina. En las oficinas de poca importancia puede actuar el Jefe.

**2.2- Oficial 2ª Administrativo:** Pertenecen a ésta categoría aquellos que, subordinados al Jefe de oficina y con adecuados conocimientos teóricos y prácticos, realizan normalmente, con la debida perfección y correspondiente responsabilidad, trabajos que no requieren propia iniciativa, clasificación de correspondencia, liquidación, cálculos, estadísticas y cualesquiera otras funciones de análoga importancia. Se asimilan a esta categoría los Taquimecanógrafos.

**2.3- Auxiliar Administrativo:** Corresponde a ésta categoría el empleado que, con conocimientos elementales de carácter burocrático, ayuda a sus superiores en la ejecución de trabajos sencillos de correspondencia de trámite, sujetándose a fórmulas o impresos, tramitación de expedientes, de acuerdo con formularios, manejo de ficheros con las anotaciones correspondientes, confección de vales, notas de pedido y otras funciones semejantes. Se asimilará a ésta categoría a los Mecanógrafos de ambos sexos.

**2.4- Técnico de Informática:** Es el operario que realiza trabajos de software y hardware en los equipos

informáticos de la Empresa con iniciativa y responsabilidad, exigiéndole una preparación técnica adecuada acorde con las funciones a desempeñar.

**2.5- Inspector:** Bajo la directa coordinación del Jefe de Servicio o Jefe de Inspección, tiene por misión verificar y comprobar en las distintas líneas y servicios realizados por la Empresa el exacto desempeño de las funciones atribuidas a los conductores, cobradores y conductores perceptores. Harán revisiones de control en los vehículos en servicio, comprobando horarios, frecuencias, billetes expedidos y correlativo número de viajeros usuarios del servicio, dando conocimiento a su Jefe inmediato de cuantas incidencias observe. Asimismo adoptará las medidas de urgencia que estime oportunas en los casos de alteración de tráfico o accidente.

Sin perjuicio de participar verbalmente a sus jefes las incidencias que observen o detecten, deberán extender informe detallando tales anomalías.

**2.6- Controlador:** Es el trabajador que dependiente del Jefe de Servicio o Jefe de Inspección tiene entre otras funciones las de verificar el exacto desempeño de las atribuidas a los conductores, cobradores, conductores preceptores y taquilleros al inicio, durante y al término de sus respectivos servicios, cuyas funciones desarrollará en el lugar que determine la Empresa. Igualmente ordenará la salida de los autobuses. Y dará conocimiento a su Jefe inmediato de cuantas incidencias observe durante la jornada laboral, elaborando los partes de trabajo que le sean requeridos.

**2.7- Taquillero:** Es el trabajador que realiza su trabajo en instalaciones de la Empresa o Estaciones de autobuses, cuyo cometido es la expedición y cobro de billetes o títulos de transporte que establezca la Empresa, mediante los sistemas manuales o informáticos que en cada momento disponga la Empresa. Debe asimismo facilitar información a los usuarios y ha de formular los correspondientes partes de liquidación y control de recaudaciones a Caja.

**2.8- Factor/Encargado de Consigna:** Estos trabajadores son los encargados de realizar facturaciones, recoger o devolver equipajes, confeccionar las hojas de ruta de las mercancías facturadas y/o llevar al registro de expediciones, entregando contraseña de los equipajes recogidos o recibiendo el justificante de los entregados.

Las funciones o cometidos correspondientes a Taquilleros, factores o encargados de consigna pueden ser intercambiadas o unificadas.

**2.9-Conductor-Perceptor:** Es el operario que con carnet de conducir adecuado, desempeña las funciones señaladas para el conductor y el cobrador.

**2.10-Conductor:** Es el operario que poseyendo carnet de conducir adecuado y con conocimientos mecánicos, conduce todo tipo de vehículos autorizados para el transporte colectivo de viajeros, ayudando al operario de taller cuando no tenga trabajo de conductor a efectuar y desarrollando, asimismo, las tareas complementarias necesarias para el funcionamiento del vehículo como la revisión de los indicadores del vehículo aceite (antes de salida de cocheras o cuando este en ruta) combustible y aparatos eléctricos, así como revisión de la documentación necesaria a bordo del vehículo y cumplimiento del servicio, salvo las que, expresamente, correspondas a otra categoría profesional.

Deberá cubrir los servicios encomendados en el tiempo e itinerario previsto así como cumplimentar cuantos documentos le sean requeridos por la Empresa en orden al conocimiento de sus tareas y al normal y diario estado del vehículo utilizado.

**2.11-Cobrador:** Es el operario que presta sus servicios en vehículos autorizados para el transporte público, siendo su cometido la expedición, cobranza y liquidación de los billetes abonados por los usuarios, por los procedimientos manuales, mecánicos y/o electrónicos que en cada momento la Empresa determine.

Se ocupará de la carga, descarga y control de los equipajes ayudando al conductor en la reparación de averías en ruta, y la limpieza del interior del vehículo a la finalización de los servicios, sin incluir el lavado del mismo.

Deberá cumplimentar las hojas de ruta y liquidación así como cualquier otro documento que la Empresa le requiera para el exacto conocimiento de sus funciones y de la recaudación efectuada.

**2.12-Jefe de Equipo:** Es el que toma parte personal en el trabajo, al propio tiempo que dirige y vigila un determinado grupo integrado por operarios de oficio y peones especializados que se dediquen a trabajos de la misma naturaleza o convergentes a una tarea común. Puede asumir la jefatura en talleres cuya plantilla no exceda de diez operarios.

**2.13-Encargado de Almacén:** Es el empleado responsable del almacén o almacenes a su cargo, debiendo despachar los pedidos en los mismos, recibir las mercancías y

distribuir las ordenadamente para su reparto urbano o interurbano. Ha de registrar en los libros de entrada y salida de las mencionadas mercancías, redactando y remitiendo a las oficinas las relaciones correspondientes, con indicaciones de destino, procedencia y entrada y salida que hubiere.

**2.14-Oficial de 1ª:** Se incluye en ésta categoría a aquellos que, con total dominio de su oficio y con capacidad para interpretar planos de detalles realizan trabajos que requieren mayor esmero no sólo con rendimiento correcto, sino con la máxima economía de material.

**2.15-Oficial de 2ª:** Se clasifican en ésta categoría los que con conocimientos teóricos-prácticos de oficio, adquiridos en un aprendizaje debidamente acreditado o con larga práctica del mismo, realizan trabajos corrientes con rendimientos correctos pudiendo entender los planos y croquis más elementales.

**2.16-Oficial de 3ª:** Se incluye en ésta categoría quien procediendo de Aprendiz o Peón especializado con conocimientos generales del oficio, y previa prueba, pueda realizar los trabajos más elementales con rendimientos correctos.

**2.17- Informador turístico:** Se incluye en esta categoría el personal que realice tareas de captación e información de los servicios turísticos de servicios en autobús de circuitos cerrador en ciudad. Así mismo entre sus funciones está la de cobrar y dar billeteaje.

### **3.- GRUPO PROFESIONAL III**

**3.1-Mozo de Taller o Especialista Y lavacoches:** Son los operarios que han adquirido su especialización mediante la práctica de una o varias actividades que no integran propiamente un oficio; prestan ayuda al Oficial de Taller, cuyas indicaciones ejecutan. Y respecto de la categoría de lavacoches son los operarios que se encargan de realizar la limpieza interior y exterior de autobuses, utilizando los utensilios necesarios, así como los productos químicos precisos para la realización de la limpieza de todas las partes del autobús, desde la carrocería exterior, hasta el panelado interior, así como butacas, cristales, y cualquier elemento del mismo.

Se equiparan a esta categoría engrasadores y personal de limpieza.

**3.2-Cobrador de facturas:** Sus funciones consisten en el desplazamiento a los domicilios y/o oficinas que se le indiquen para proceder al cobro de facturas y a la entrega

o recepción de cualquier otra documentación correspondiente al ámbito comercial de su Empresa.

**3.3-Vigilante/Guarda:** Tiene a su cargo la vigilancia de locales o dependencias de la Empresa, cursando los partes correspondientes a las incidencias que se hayan producido durante su jornada de trabajo.

Será responsable del control, seguimiento y liquidación de aquellos cobros que le hayan sido conferidos.

**3.4-Personal de Limpieza:** Realiza la limpieza de las dependencias y oficinas de la Empresa.

**3.5-Aspirante Administrativo:** Se entenderá por aspirante al empleado que, durante cuatro años, sin rebasar los dieciocho años de edad, trabaje en labores propias de oficina, dispuesto a iniciarse en las labores peculiares de ésta.

Si no hubiese plaza al llegar a los dieciocho años, podrá permanecer la Empresa con el incremento del 50 por 100 de la diferencia de salarios entre Aspirante y Auxiliar.

**3.6-Aprendices:** Los que, a la par que prestan sus servicios, aprenden teórica y prácticamente un oficio.

**3.7-Telefonista:** Tiene asignada la misión de establecer las comunicaciones telefónicas con el interior o con el exterior, tomando y transmitiendo los recados y avisos que reciba. También se ocupará de facilitar información sobre los extremos que le sean solicitados en relación con la actividad y servicios prestados por la Empresa, y cualquier otra labor administrativa compatible con la función principal.

**3.8.- Monitor/a Escolar:** es la persona encargada del orden, seguridad y atención personal de los alumnos, dentro del autobús durante los trayectos, así como en las paradas, responsabilizándose de que tanto en la subida como en la bajada, éstas se realicen con el mayor orden y cuidado posible. Se cerciorará siempre de entregar a los escolares en el lugar convenido con el Centro Escolar y a la persona responsable indicada por la dirección del colegio.

**ANEXO 1**  
**TABLAS SALARIALES AÑOS 2024, 2025, 2026 Y 2027**

**TABLAS SALARIALES DEL 01/01/2024 AL**  
**31/12/2024**

<b>CATEGORIAS PROFESIONALES</b>				
<b>PERSONAL MOVIMIENTO</b>		<b>AÑO</b>	<b>P. EXTRAS</b>	<b>TOTAL</b>
Mozo/a Mercancias	39,08	14264,2	3517,2	17781,4
Inspector/a	41,83	15267,95	3764,7	19032,65
Conductor/a-Perceptor/a	41,45	15129,25	3730,5	18859,75
Conductor/a	41,24	15052,6	3711,6	18764,2
Cobrador	40,06	14621,9	3605,4	18227,3
Monitor/a Escolar	31,5	11497,5	2835	14332,5
<b>PERS. TALLERES</b>		0	0	
Jefe/a Equipo	41,96	15315,4	3776,4	19091,8
Oficial 1ª	41,45	15129,25	3730,5	18859,75
Oficial 2ª	40,89	14924,85	3680,1	18604,95
Oficial 3ª	40,29	14705,85	3626,1	18331,95
Peón/a	39,08	14264,2	3517,2	17781,4
Aprendiz/a 2º grado	31,48	11490,2	2833,2	14323,4
Aprendiz/a 1º grado	31	11315	2790	14105
<b>PERS. SUPERIOR</b>				
Jefe/a servicio	1602,4	19228,8	4807,2	24036
Inspect. Principal	1494,62	17935,44	4483,86	22419,3
Licenciados/as	1519,74	18236,88	4559,22	22796,1
Ingenieros/as Tec.	1333,3	15999,6	3999,9	19999,5
A.T.S.	1333,3	15999,6	3999,9	19999,5
<b>PERS. ADMINIST</b>				
Jefe/a de Sección	1418,4	17020,8	4255,2	21276
Jefe/a de Negociado	1328,38	15940,56	3985,14	19925,7
Oficial administ 1ª	1271,93	15263,16	3815,79	19078,95
Oficial administ 2ª	1238,59	14863,08	3715,77	18578,85
Auxiliar administrat.	1193,08	14316,96	3579,24	17896,2
Aspirante	918,55	11022,6	2755,65	13778,25
<b>PERS. MVTO.</b>				
Jefe/a Estación 1ª	1478,69	17744,28	4436,07	22180,35
Jefe/a Estacion 2ª	1315,91	15790,92	3947,73	19738,65
Encargado/a ruta	1222,76	14673,12	3668,28	18341,4
Taquilleros/as	1199,64	14395,68	3598,92	17994,6
Encargado/a consigna	1199,64	14395,68	3598,92	17994,6
Jefe/a Tráfico	1315,93	15791,16	3947,79	19738,95
Informador/a Turístico/a	1218,82	14625,84	3656,46	18282,3
<b>PERS. TALLERES</b>				
Jefe/a de Taller	1417,17	17006,04	4251,51	21257,55
Maestro/a Taller	1234,35	14812,2	3703,05	18515,25
Encargado/a	1164,63	13975,56	3493,89	17469,45

<b>PERS. SUBALTERNO</b>				
Cobrador/a facturas	1193,04	14316,48	3579,12	17895,6
Telefonista	1187,19	14246,28	3561,57	17807,85
Portero/a	1187,19	14246,28	3561,57	17807,85
Botones	910,92	10931,04	2732,76	13663,8

**CONVENIO DE TRANSPORTES DE VIAJEROS DE LA PROVINCIA DE SEVILLA  
VALOR HORAS EXTRAORDINARIAS**

<b>Personal de Movimiento</b>	
1 - Jefe/a de Estación o Admón. 1ª	13,56
2 - Jefe/a de Estación o Admón. 2ª	12,4
3 - Encargado/a de Administración de 2ª	11,61
4 - Taquilleros/as y Factores	11,56
5 - Encargado/a de consigna	11,56
6 - Mozo/a, repartidor/a de mercancías	11,56
7 - Jefe/a de Tráfico	12,4
8 - Inspector/a	12
9 - Conductor/a-Perceptor/a	11,87
10- Conductor/a	11,82
11- Cobrador/a	11,56
12- Monitor/a Escolar	9,47
<b>Personal de Talleres</b>	
1 - Jefe/a de Taller	13,1
2 - Subjefe/a o Maestro/a	12,31
3 - Encargado/a o Contramaestre	12,31
4 - Jefe/a de Equipo	12
5 - Oficial de Oficio 1ª	11,85
6 - Oficial de Oficio 2ª	11,78
7 - Oficial de Oficio 3ª	11,61
8 - Peón/a	11,46

**TABLAS SALARIALES DEL 01/01/2025  
AL 31/12/2025**

<b>CATEGORIAS PROFESIONALES</b>				
<b>PERSONAL MOVIMIENTO</b>				
Mozo/a Mercancías	40,64	14833,6	3657,6	18491,2
Inspector/a	43,5	15877,5	3915	19792,5
Conductor/a-Perceptor/a	43,11	15735,15	3879,9	19615,05
Conductor/a	42,89	15654,85	3860,1	19514,95
Cobrador	41,66	15205,9	3749,4	18955,3
Monitor/a Escolar	32,76	11957,4	2948,4	14905,8

<b>PERS. TALLERES</b>				
Jefe/a Equipo	43,64	15928,6	3927,6	19856,2
Oficial 1ª	43,11	15735,15	3879,9	19615,05
Oficial 2ª	42,53	15523,45	3827,7	19351,15
Oficial 3ª	41,9	15293,5	3771	19064,5
Peón/a	40,64	14833,6	3657,6	18491,2
Aprendiz/a 2º grado	32,74	11950,1	2946,6	14896,7
Aprendiz/a 1º grado	32,24	11767,6	2901,6	14669,2
<b>PERS. SUPERIOR</b>				
Jefe/a servicio	1674,55	20094,6	5023,65	25118,25
Inspect. Principal	1554,4	18652,8	4663,2	23316
Licenciados/as	1580,53	18966,36	4741,59	23707,95
Ingenieros/as Tec.	1386,63	16639,56	4159,89	20799,45
A.T.S.	1386,63	16639,56	4159,89	20799,45
<b>PERS. ADMINIST</b>				
Jefe/a de Sección	1475,14	17701,68	4425,42	22127,1
Jefe/a de Negociado	1381,52	16578,24	4144,56	20722,8
Oficial administ 1ª	1322,81	15873,72	3968,43	19842,15
Oficial administ 2ª	1288,13	15457,56	3864,39	19321,95
Auxiliar administrat.	1240,8	14889,6	3722,4	18612
Aspirante	955,29	11463,48	2865,87	14329,35
<b>PERS. MVTO.</b>				
Jefe/a Estación 1ª	1537,84	18454,08	4613,52	23067,6
Jefe/a Estacion 2ª	1368,55	16422,6	4105,65	20528,25
Encargado/a ruta	1271,67	15260,04	3815,01	19075,05
Taquilleros/as	1247,63	14971,56	3742,89	18714,45
Encargado/a consigna	1247,63	14971,56	3742,89	18714,45
Jefe/a Tráfico	1368,57	16422,84	4105,71	20528,55
Informador/a Turístico/a	1267,57	15210,84	3802,71	19013,55
<b>PERS. TALLERES</b>				
Jefe/a de Taller	1473,86	17686,32	4421,58	22107,9
Maestro/a Taller	1283,72	15404,64	3851,16	19255,8
Encargado/a	1211,22	14534,64	3633,66	18168,3
<b>PERS. SUBALTERNO</b>				
Cobrador/a facturas	1240,76	14889,12	3722,28	18611,4
Telefonista	1234,68	14816,16	3704,04	18520,2
Portero/a	1234,68	14816,16	3704,04	18520,2
Botones	947,36	11368,32	2842,08	14210,4

**CONVENIO DE TRANSPORTES DE VIAJEROS DE LA PROVINCIA DE SEVILLA**

**VALOR HORAS EXTRAORDINARIAS**

<b>Personal de Movimiento</b>	
1 - Jefe/a de Estación o Admón. 1ª	14,1
2 - Jefe/a de Estación o Admón. 2ª	12,9
3 - Encargado/a de Administración de 2ª	12,07
4 - Taquilleros/as y Factores	12,02
5 - Encargado/a de consigna	12,02
6 - Mozo/a, repartidor/a de mercancías	12,02

7 - Jefe/a de Tráfico	12,9
8 - Inspector/a	12,48
9 - Conductor/a-Perceptor/a	12,34
10- Conductor/a	12,29
11- Cobrador/a	12,02
12- Monitor/a Escolar	9,85
<b>Personal de Talleres</b>	
1 - Jefe/a de Taller	13,62
2 - Subjefe/a o Maestro/a	12,8
3 - Encargado/a o Contramaestre	12,8
4 - Jefe/a de Equipo	12,48
5 - Oficial de Oficio 1ª	12,32
6 - Oficial de Oficio 2ª	12,25
7 - Oficial de Oficio 3ª	12,07
8 - Peón/a	11,92

**TABLAS SALARIALES DEL  
01/01/2026 AL 31/12/2026**

<b>CATEGORIAS PROFESIONALES</b>				
<b>PERSONAL MOVIMIENTO</b>				
Mozo/a Mercancias	42,27	15428,55	3804,3	19232,85
Inspector/a	45,24	16512,6	4071,6	20584,2
Conductor/a-Perceptor/a	44,83	16362,95	4034,7	20397,65
Conductor/a	44,61	16282,65	4014,9	20297,55
Cobrador	43,33	15815,45	3899,7	19715,15
Monitor/a Escolar	34,07	12435,55	3066,3	15501,85
<b>PERS. TALLERES</b>				
Jefe/a Equipo	45,39	16567,35	4085,1	20652,45
Oficial 1ª	44,83	16362,95	4034,7	20397,65
Oficial 2ª	44,23	16143,95	3980,7	20124,65
Oficial 3ª	43,58	15906,7	3922,2	19828,9
Peón/a	42,27	15428,55	3804,3	19232,85
Aprendiz/a 2º grado	34,05	12428,25	3064,5	15492,75
Aprendiz/a 1º grado	33,53	12238,45	3017,7	15256,15
<b>PERS. SUPERIOR</b>				
Jefe/a servicio	1741,53	20898,36	5224,59	26122,95
Inspect. Principal	1616,58	19398,96	4849,74	24248,7
Licenciados/as	1643,75	19725	4931,25	24656,25
Ingenieros/as Tec.	1442,1	17305,2	4326,3	21631,5
A.T.S.	1442,1	17305,2	4326,3	21631,5
<b>PERS. ADMINIST</b>				
Jefe/a de Sección	1534,15	18409,8	4602,45	23012,25
Jefe/a de Negociado	1436,78	17241,36	4310,34	21551,7

Oficial administ 1ª	1375,72	16508,64	4127,16	20635,8
Oficial administ 2ª	1339,66	16075,92	4018,98	20094,9
Auxiliar administrat.	1290,43	15485,16	3871,29	19356,45
Aspirante	993,5	11922	2980,5	14902,5
<b>PERS. MVTO.</b>				
Jefe/a Estación 1ª	1599,35	19192,2	4798,05	23990,25
Jefe/a Estacion 2ª	1423,29	17079,48	4269,87	21349,35
Encargado/a ruta	1322,54	15870,48	3967,62	19838,1
Taquilleros/as	1297,54	15570,48	3892,62	19463,1
Encargado/a consigna	1297,54	15570,48	3892,62	19463,1
Jefe/a Tráfico	1423,31	17079,72	4269,93	21349,65
Informador/a Turístico/a	1318,27	15819,24	3954,81	19774,05
<b>PERS. TALLERES</b>				
Jefe/a de Taller	1532,81	18393,72	4598,43	22992,15
Maestro/a Taller	1335,07	16020,84	4005,21	20026,05
Encargado/a	1259,67	15116,04	3779,01	18895,05
<b>PERS. SUBALTERNO</b>				
Cobrador/a facturas	1290,39	15484,68	3871,17	19355,85
Telefonista	1284,07	15408,84	3852,21	19261,05
Portero/a	1284,07	15408,84	3852,21	19261,05
Botones	985,25	11823	2955,75	14778,75

**CONVENIO DE TRANSPORTES DE VIAJEROS DE LA PROVINCIA DE SEVILLA**

**VALOR HORAS EXTRAORDINARIAS**

<b>Personal de Movimiento</b>	
1 - Jefe/a de Estación o Admón. 1ª	14,66
2 - Jefe/a de Estación o Admón. 2ª	13,42
3 - Encargado/a de Administración de 2ª	12,55
4 - Taquilleros/as y Factores	12,5
5 - Encargado/a de consigna	12,5
6 - Mozo/a, repartidor/a de mercancías	12,5
7 - Jefe/a de Tráfico	13,42
8 - Inspector/a	12,98
9 - Conductor/a-Perceptor/a	12,83
10- Conductor/a	12,78
11- Cobrador/a	12,5
12- Monitor/a Escolar	10,24
<b>Personal de Talleres</b>	
1 - Jefe/a de Taller	14,16
2 - Subjefe/a o Maestro/a	13,31
3 - Encargado/a o Contramaestre	13,31
4 - Jefe/a de Equipo	12,98
5 - Oficial de Oficio 1ª	12,81
6 - Oficial de Oficio 2ª	12,74
7 - Oficial de Oficio 3ª	12,55
8 - Peón/a	12,4

**TABLAS SALARIALES DEL  
01/01/2027 AL 31/12/2027**

<b>CATEGORIAS PROFESIONALES</b>				
<b>PERSONAL MOVIMIENTO</b>				
Mozo/a Mercancias	44,17	16122,05	3975,3	20097,35
Inspector/a	47,28	17257,2	4255,2	21512,4
Conductor/a-Perceptor/a	46,85	17100,25	4216,5	21316,75
Conductor/a	46,62	17016,3	4195,8	21212,1
Cobrador	45,28	16527,2	4075,2	20602,4
Monitor/a Escolar	35,6	12994	3204	16198
<b>PERS. TALLERES</b>				
Jefe/a Equipo	47,43	17311,95	4268,7	21580,65
Oficial 1ª	46,85	17100,25	4216,5	21316,75
Oficial 2ª	46,22	16870,3	4159,8	21030,1
Oficial 3ª	45,54	16622,1	4098,6	20720,7
Peón/a	44,17	16122,05	3975,3	20097,35
Aprendiz/a 2º grado	35,58	12986,7	3202,2	16188,9
Aprendiz/a 1º grado	35,04	12789,6	3153,6	15943,2
<b>PERS. SUPERIOR</b>				
Jefe/a servicio	1819,9	21838,8	5459,7	27298,5
Inspect. Principal	1689,33	20271,96	5067,99	25339,95
Licenciados/as	1717,72	20612,64	5153,16	25765,8
Ingenieros/as Tec.	1506,99	18083,88	4520,97	22604,85
A.T.S.	1506,99	18083,88	4520,97	22604,85
<b>PERS. ADMINIST</b>				
Jefe/a de Sección	1603,19	19238,28	4809,57	24047,85
Jefe/a de Negociado	1501,44	18017,28	4504,32	22521,6
Oficial administ 1ª	1437,63	17251,56	4312,89	21564,45
Oficial administ 2ª	1399,94	16799,28	4199,82	20999,1
Auxiliar administrat.	1348,5	16182	4045,5	20227,5
Aspirante	1038,21	12458,52	3114,63	15573,15
<b>PERS. MVTO.</b>				
Jefe/a Estación 1ª	1671,32	20055,84	5013,96	25069,8
Jefe/a Estacion 2ª	1487,34	17848,08	4462,02	22310,1
Encargado/a ruta	1382,05	16584,6	4146,15	20730,75
Taquilleros/as	1355,93	16271,16	4067,79	20338,95
Encargado/a consigna	1355,93	16271,16	4067,79	20338,95
Jefe/a Tráfico	1487,36	17848,32	4462,08	22310,4
Informador/a Turístico/a	1377,59	16531,08	4132,77	20663,85
<b>PERS. TALLERES</b>				
Jefe/a de Taller	1601,79	19221,48	4805,37	24026,85
Maestro/a Taller	1395,15	16741,8	4185,45	20927,25
Encargado/a	1316,36	15796,32	3949,08	19745,4
<b>PERS. SUBALTERNO</b>				
Cobrador/a facturas	1348,46	16181,52	4045,38	20226,9

Telefonista	1341,85	16102,2	4025,55	20127,75
Portero/a	1341,85	16102,2	4025,55	20127,75
Botones	1029,59	12355,08	3088,77	15443,85

**CONVENIO DE TRANSPORTES DE VIAJEROS DE LA PROVINCIA DE SEVILLA**

**VALOR HORAS EXTRAORDINARIAS**

<b>Personal de Movimiento</b>	
1 - Jefe/a de Estación o Admón. 1ª	15,32
2 - Jefe/a de Estación o Admón. 2ª	14,02
3 - Encargado/a de Administración de 2ª	13,11
4 - Taquilleros/as y Factores	13,06
5 - Encargado/a de consigna	13,06
6 - Mozo/a, repartidor/a de mercancías	13,06
7 - Jefe/a de Tráfico	14,02
8 - Inspector/a	13,56
9 - Conductor/a-Perceptor/a	13,41
10- Conductor/a	13,36
11- Cobrador/a	13,06
12- Monitor/a Escolar	10,7
<b>Personal de Talleres</b>	
1 - Jefe/a de Taller	14,8
2 - Subjefe/a o Maestro/a	13,91
3 - Encargado/a o Contramaestre	13,91
4 - Jefe/a de Equipo	13,56
5 - Oficial de Oficio 1ª	13,39
6 - Oficial de Oficio 2ª	13,31
7 - Oficial de Oficio 3ª	13,11
8 - Peón/a	12,96

**ANEXO II**

**PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO Y ACOSO MORAL O LABORAL**

PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Ser tratada con dignidad es un derecho de toda persona. Basándonos en este derecho, la patronal y las Organizaciones Sindicales firmantes del presente convenio colectivo se comprometen a mantener y proteger, con todas las medidas a su alcance, un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en cada centro de trabajo de las empresas afectadas en el presente convenio provincial, con la coordinación y participación de los distintos órganos de negociación.

En todo Estado moderno la defensa de la dignidad de sus ciudadanos y la salvaguarda de su integridad física y moral forman parte del núcleo esencial de sus valores, junto con la proscripción de toda forma de discriminación negativa.

Fenómenos como la llamada violencia de género en general y el acoso, en sus diversas manifestaciones, atentan contra estas garantías y en España han generado una especial alarma y un correlativo aumento del esfuerzo de todas las Instituciones públicas en la tutela de estos derechos, es por ello que esta mesa de negociación por unanimidad de las partes pretenden aportar su esfuerzo en modo de texto articulado que sirva de referencia, consulta y de aplicación en todo el sector del transporte de viajeros de la provincia de Sevilla.

El acoso supone un auténtico atentado a la seguridad y la salud de las personas y ha trascendido a lo social para instalarse en el mundo de las relaciones laborales, causando el mismo repudio general y dando lugar a normativas de protección en la mejor tradición de promoción de las condiciones de trabajo y de la salud de los empleados/as.

Sin perjuicio de la tutela penal, en el ámbito de las relaciones laborales, y normativa como la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para igualdad efectiva de mujeres y hombres, ha venido a actualizar en este campo las regulaciones específicas como el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995). No puede olvidarse en este punto la Ley 31/1995,

de 24 de marzo o La Ley 31/1.995 de 8 de noviembre, Prevención de Riesgos Laborales, que ya recogía la obligación de promover la mejora de las condiciones de trabajo de los empleados/as y ordenaba velar por la prevención y protección frente a riesgos capaces de producir daños físicos o psíquicos.

El presente protocolo aborda el tratamiento del acoso en sus tres manifestaciones principales; el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso laboral o moral, implantando tratamientos comunes en lo que resulta posible y armonizando éstos con las peculiaridades de cada clase de acoso.

Por lo expuesto a continuación y con base en los principios señalados, el presente protocolo recoge el compromiso y la forma de tratar cada uno de los tipos de acoso conforme a la normativa vigente y armonizando dichos procedimientos

## 2. ARTICULADO

### Artículo 1.- Ámbito funcional de aplicación

El presente protocolo se aplica a la totalidad del personal laboral de las empresas del sector que encuadra el presente convenio colectivo cualquiera que sea el tipo de contratación o su duración.

### Artículo 2.- Ámbito temporal de aplicación

El presente protocolo surtirá plenos efectos como anexo al presente Convenio Colectivo, por tanto, desde su misma entrada en vigor, permanecerá vigente hasta su derogación expresa por norma o Convenio colectivo, Acuerdo o Protocolo posterior.

### Artículo 3.- Objeto

Las empresas del presente convenio y sus trabajadores tendrán como objetivo preferente crear un clima laboral adecuado y de respeto que posibilite el desarrollo personal y profesional de cada trabajador/a.

El presente protocolo tiene por objeto servir de cauce para evitar y resolver los supuestos de acoso de cualquier modalidad que puedan registrarse en el ámbito de las empresas del sector del transporte de viajeros por carretera de Sevilla.

### Artículo 4. Compromisos.

La articulación de un sistema que impida las conductas que se substancian en el acoso que en este Protocolo se hacen

frente, lleva consigo, no sólo un procedimiento de vigilancia y sancionador, sino también una serie de compromisos que se obligan las partes del presente convenio como representantes de las empresas del sector y de

las Organizaciones Sindicales con el fin de promover un cambio cultural que dirija al colectivo de personas que integran el sector del presente convenio provincial hacia un modelo que repudie cualquier forma de acoso o violencia.

Para ello se establece el siguiente conjunto de compromisos:

- En la formación dirigida a los cuadros y mandos de las empresas del sector y para ello se tendrán en cuenta los principios, las orientaciones y las pautas aquí recogidas para que pueda llevar a cabo de forma adecuada las funciones que este protocolo les encomienda.

- La patronal y los sindicatos realizarán campañas informativas a fin de dar a conocer aquellos aspectos de la organización del trabajo que afectan a la seguridad y salud de los empleados y empleadas.

- Garantizar el derecho de los trabajadores/as a denunciar sin que tengan que sufrir represalias.

- Garantizar una actuación ágil y rápida, siendo escrupulosos con la protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas.

- Difundir al personal de las empresas afectadas al presente convenio de la existencia y contenido de este Protocolo para su adecuado conocimiento.

**Artículo 5.- Tipos de acoso**

A los efectos del presente protocolo cualquier forma de acoso queda inscrita en alguna de las siguientes categorías:

- a) acoso sexual
- b) acoso por razón de sexo
- c) acoso moral o laboral

**Artículo 6.- Definiciones**

**6.1 Acoso Sexual.**

A los efectos de este protocolo y de acuerdo con lo previsto en el art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de

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

#### 6.2.- Acoso por razón de sexo.

6.2.1.- A los efectos de este protocolo y de acuerdo con lo previsto en el art. 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se entiende por acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Cuando este acoso sea de índole sexual se considerará acoso sexual.

6.2.2.- El condicionamiento por razón de sexo de un derecho o de una expectativa de derecho se considerará también una forma de acoso por razón de sexo y constituye al tiempo un acto de discriminación.

#### .3.- Acoso laboral.

6.3.1.- A los efectos de este protocolo el acoso laboral es el acoso moral que tiene lugar tanto en el ámbito de trabajo, y por tanto en el entorno profesional, como en otro lugar fuera del trabajo, pero que dichas acciones sean consecuencia y tengan su origen en la relación profesional (redes sociales, persecuciones fuera del lugar de trabajo, etc...). En este contexto se entiende por acoso la conducta consistente en una sistemática y prolongada presión psicológica que se ejerce sobre una persona en el desempeño de su trabajo, tratando de destruir su comunicación con los demás y atacando su dignidad personal con el fin de conseguir que, perturbada su vida laboral, se aleje de la misma provocando su autoexclusión.

Se entenderá por acoso moral toda conducta, practica o comportamiento, realizada de forma intencionada, sistemática y prolongada en el tiempo en el seno de una relación de trabajo, que suponga directo o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil y que persiga anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral. Tales conductas revestirán una especial gravedad cuando vengan motivadas por el origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación y/o diversidad sexual. Este acoso por parte de compañeros, de empleados a personal de escala superior o de superiores

jerárquicos, tendrá la consideración de falta muy grave, en atención a los hechos y las circunstancias que concurran.

6.3.2.- Para la identificación correcta de esta forma de acoso es precisa la conjunción de los elementos de intencionalidad, orientada a humillar, intimidar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con vistas a forzar su salida de la organización, así como desprestigiar profesionalmente a la persona, y de reiteración, que implica la repetición de la conducta de forma sistemática y durante un período de tiempo. Independientemente de la categoría o puesto de trabajo dentro de la organización. Ya sea dentro o fuera del centro de trabajo o fuera de horario siempre que la vinculación y el fin sea el descrito en el punto 6.3.2.

6.3.3.- Quedan fuera del concepto de acoso laboral las situaciones de conflicto que no cumplan los anteriores requisitos de intencionalidad concreta y las situaciones de tensión generadas por la supervisión en el cumplimiento de obligaciones profesionales, las diferencias de criterio en las relaciones personales o en las decisiones organizativas y los conflictos interpersonales entre iguales o personas relacionadas jerárquicamente que se manifiesten en momentos concretos y no persigan la destrucción personal o profesional del empleado/a.

## Artículo 7.- Procedimientos

### 7.1. Procedimiento General

7.1.1- Todo trabajador/a que entienda estar siendo objeto de alguna de las formas de acoso definidas podrá denunciarlo ante sus superiores o a la Dirección de Recursos Humanos siguiendo los procedimientos aquí descritos. Por razones de rigor y seguridad, el interesado podrá adelantar verbalmente su denuncia, actuando entonces el receptor con la prevención y celeridad que los hechos requieran, pero la denuncia deberá formularse por escrito, según la naturaleza y los procedimientos detallados seguidamente. En todo caso se garantizará la confidencialidad en el tratamiento de las denuncias recibidas, no admitiéndose ningún tipo de represalia en aquellos empleados/as que comuniquen, de buena fe, presuntos incumplimientos.

7.1.2.- El órgano competente para analizar las denuncias y llevar a cabo las actuaciones que sean necesarias será la Dirección de Recursos Humanos a través de la Unidad de Instrucción y aquellos órganos del Departamento en el que éstos justificadamente deleguen. En caso de que no se

disponga de estos por tamaño La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Dirección de la empresa, para la que se creará una comisión de no más de 2 personas, y si así lo solicita la persona afectada, podría ampliarse a una tercera persona más, miembro de la Representación Legal de los Trabajadores, con la debida formación en estas materias, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación legal de los trabajadores la situación planteada, que podrá requerir que dicha representación esté presente en todo el procedimiento o de no tenerse esta representación podrá tener un asesor jurídico que la trabajadora designe, sin que el coste pueda repercutir en la empresa.

7.1.3.- Si el director de Zona, el Jefe o el Responsable de una Unidad recibiera una noticia o queja que pudiera tener la naturaleza de acoso, deberá remitirla a la Dirección de Recursos Humanos o a la dirección de la empresa en defecto del citado departamento.

7.1.4.- La Dirección de Recursos Humanos o dirección de la empresa en su defecto, tras el conocimiento de los hechos, llevarán a cabo una primera investigación de los hechos, tras la cual formulará algún o varias de las siguientes actuaciones:

- a) Archivo de la denuncia, porque no hay hechos o indicios que la acrediten.
- b) Adopción de medidas de carácter organizativo, psicosocial y de mediación.
- c) Iniciar una información reservada o expediente de averiguación para el adecuado esclarecimiento de los hechos.
- d) Petición de informes, pruebas, documentos o datos adicionales para el esclarecimiento y calificación de los hechos.

7.1.5.- La Dirección de Recursos Humanos o dirección de la empresa en su defecto si del análisis y las actuaciones llevadas a cabo entiende que hay indicios de responsabilidad disciplinaria podrá acordar el inicio de un expediente disciplinario, pudiendo adoptar las medidas cautelares que se consideren oportunas.

Durante la tramitación del expediente informativo se podrán adoptar las medidas cautelares que se consideren

necesarias, que permitan separar a la persona denunciante y denunciada, sin menoscabo de sus condiciones laborales

7.1.6.- Para la determinación de las responsabilidades disciplinarias y su corrección mediante sanción se estará a lo previsto en este Protocolo, el Convenio Colectivo y normas de desarrollo de rango superior.

En las averiguaciones a efectuar, se dará trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes a la aclaración de los hechos acaecidos.

Este proceso se sustanciará en un plazo máximo de 10 días hábiles. Durante el mismo, se guardará absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas

Las personas que realicen las diligencias no podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes, ni tener el carácter de persona denunciada o denunciante

A la finalización del expediente informativo de la investigación se dará copia a la persona denunciante y denunciada.

En todos los supuestos de acoso regulados en este protocolo, con carácter previo a la imposición de la sanción se seguirá el procedimiento previsto en el presente apartado, quedando a salvo los protocolos que las empresas hubieran ya establecido en esta materia con observancia de la legalidad vigente y siendo cumplimentados en lo que carezcan estos con el presente protocolo del convenio colectivo.

7.2.- Particularidades según los supuestos de acoso.

7.2.1.- Supuestos de acoso sexual

Cuando los hechos sean de contenido sexual el empleado/a podrá dirigir su denuncia directamente a la Dirección de Recursos Humanos o dirección de la empresa, incluyendo la denuncia en sobre cerrado y reseñando en la cubierta la leyenda "Contenido confidencial. Abrir solo por el Centro Directivo". Por razones de utilidad y urgencia es recomendable que el denunciante incluya algún número de teléfono, a través del cual se podrá mantener un contacto más directo y confidencial.

### 7.2.2. -Acoso moral o laboral

a) El trabajador/a afectado por el presente convenio colectivo se sitúa en sus empresas como un núcleo de imputación de derechos y deberes.

Y es por ello que en el ejercicio de la potestad directiva por los mandos empresariales no puede ser considerado como acoso, sino la puesta en práctica de una herramienta necesaria para la buena marcha de las empresas del sector del presente convenio colectivo y su ámbito de aplicación y, por ende, la plasmación práctica de los deberes del trabajador/a. No obstante, en el marco actual de las relaciones laborales el acoso laboral en los términos reflejados en este Protocolo supone una desviación respecto a los poderes otorgados al mando. Es notorio, pero también, que la situación de acoso laboral se puede producir no solo en línea jerárquica descendente, sino también en línea ascendente, de abajo-arriba, supuesto que también deberá ser solventado a través de lo establecido en este Protocolo.

b) Si de las investigaciones practicadas, se entiende que los hechos no tienen la naturaleza de acoso moral o laboral, sino que la situación podría tipificarse en un supuesto de disfunciones, discrepancia o desencuentro en la relación laboral, se podría valorar la posibilidad, siempre que se considere necesario y oportuno, de articular alguna de las siguientes actuaciones:

- De carácter organizativo: Cambio de centro de trabajo, otras.

- De carácter psicosocial en cuyo supuesto se informaría al servicio de prevención, así como a la mutua de accidente de trabajo y enfermedad profesional para la adopción de medidas que estime oportunas.

- De conciliación o mediación. El órgano competente o persona en quien delegue convocará a las partes en conflicto y tras aclarar posturas actuará como mediador, emplazando al diálogo y la reflexión como instrumento idóneo para solucionar estas situaciones.

Si tras la mediación se llegara a un acuerdo entre las partes, se reflejará en un acta, que firmarán las partes, con obligación de su cumplimiento.

### Artículo 8.- Denuncias falsas

En atención a las especiales consecuencias de todo orden que puede ocasionar una denuncia sin base o deducida con la sola intención de desacreditar al denunciado u obtener una ventaja o beneficio contra derecho, los responsables de

este tipo de denuncias podrán ser considerados responsables de falta grave o muy grave, según la naturaleza y aparente gravedad de lo imputado por el denunciante y las repercusiones en la persona del denunciado, aplicándose los procedimientos para exigencia de responsabilidades disciplinarios y el catálogo de sanciones previsto en el Convenio Colectivo.

En todo caso, se considerará la conducta calificable como muy grave, cuando exista notoria temeridad del denunciante y se trate de imputaciones absolutamente infundadas.

#### Artículo 9.- Asistencia médica

En cualquier momento de los procedimientos en que la víctima solicite ayuda médica o cuando el competente aprecie que la situación pudiera menoscabar la salud del acosado, deberá informar de la existencia de un presunto acoso y de las personas afectadas a La Dirección de Recursos Humanos o dirección de la empresa en su defecto, a los efectos de ser necesario se le indique el centro más cercano hospitalario o de mutua de AT y EP desde donde se darán las pautas y aplicarán las medidas protectoras que se entiendan necesarias.

#### Artículo 10.- Observatorio antiacoso.

Las empresas del sector remitirán a la comisión que sindicatos y patronales participantes en el presente convenio creen que se constituirá un observatorio antiacoso del que formarán en la misma proporción que participación tienen en el convenio

Este órgano tendrá como funciones:

- a) Seguir la evolución de la conflictividad de acoso, vigilando el adecuado funcionamiento del presente protocolo.
- b) Analizar las causas de estos comportamientos y proponer posibles acciones de mejora.
- c) Ser informado de las actuaciones y expedientes disciplinarios que la Dirección de Recursos Humanos o dirección de las empresas haya llevado a cabo en relación con las denuncias de acoso presentadas, con respeto a la legislación vigente sobre protección de datos.

**ANEXO III**

**PROTOCOLO PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO DISCRIMINATORIO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO, EXPRESIÓN DE GÉNERO Y CARACTERÍSTICAS SEXUALES. (PARA SU POSTERIOR DESARROLLO POR MEDIO DE UNA COMISIÓN CONSTITUIDA A TAL EFECTO).**

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 LGTBI, establece que:

“Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente.”

Los contenidos mínimos de los protocolos debieran ser:

Compromiso de las partes en el desarrollo de políticas de igualdad y no discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales.

Garantizar un entorno laboral inclusivo.

Extensión del ámbito de aplicación: personas trabajadoras de la empresa, empresas colaboradoras, proveedores, etc. Vigencia y los mecanismos de revisión, modificación y actualización del protocolo, tanto por imperativo legal, como a propuesta de las partes.

Participación de la representación legal de las personas trabajadoras.

Garantizar la intimidad, confidencialidad y dignidad de la víctima.

Adopción de medidas cautelares que aparten de forma preventiva a la persona acosadora de la víctima durante la tramitación del procedimiento.

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el derecho a la intimidad, la integridad física y moral y el principio de igualdad y de no discriminación por cualquier condición o circunstancia personal o social son derechos fundamentales de la Constitución española.

En el ámbito de la Unión Europea se ha establecido un marco legal para proteger a las trabajadoras y los trabajadores que son objeto de discriminación por razones de orientación sexual. Se han adoptado dos directivas de obligado cumplimiento para todos los Estados miembros: la Directiva marco para la igualdad de trato en el empleo (2007/78 / CE), que incluye la orientación sexual entre los motivos de no discriminación y la Directiva relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre los hombres y mujeres en el empleo (2006/54 / CE), que prohíbe la discriminación en el empleo.

Por otra parte, el Estatuto de los trabajadores dispone de manera específica el derecho al respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de toda persona trabajadora, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

Por todo ello, (nombre de la empresa) así como la representación legal de la plantilla suscriben este protocolo con 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 sexual, identidad de género y/o expresión de género, y queda prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.

Con el fin de garantizar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos mencionados de quienes integran esta organización, la empresa y la representación legal de la plantilla se comprometen a tratar con la máxima y debida diligencia cualquier situación de acoso que pudiera presentarse en el seno de la misma. En este caso, la empresa hará un uso pleno de sus poderes directivos y disciplinarios

Debido a que se pueden dar casos de doble de acoso (lesbianas, las transexuales, las bisexuales), este protocolo está relacionado con el protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo, estos dos protocolos se complementan y la estructura de las comisiones que de ellos se derivan son iguales para no duplicarse en estos casos.

### **1.- COMPROMISO POR LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

En el marco de principios y valores de un Estado social y democrático, destaca la defensa de la dignidad, la ciudadanía y la salvaguarda de la integridad física y moral de las personas. Así, la igualdad de trato y no discriminación ocupa un lugar prioritario en la legislación europea y española.

En nuestro país, se ha avanzado en legislación que garantiza los derechos de las personas LGTBI, a través de la incorporación a nuestra legislación estatal 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 LGTBI.

El acoso supone un atentado contra la seguridad, la dignidad y la salud de las personas, lo que ha precisado que dicha Ley incorpore la necesidad de establecer normativa en las empresas para la prevención y eliminación de las conductas de acoso.

La concienciación y la colaboración son esenciales para impedir y perseguir este tipo de comportamientos.

Las partes firmantes del presente protocolo manifiestan su compromiso para prevenir, evitar, resolver y, en su caso, sancionar los supuestos de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales que puedan producirse en el ámbito de aplicación, como requisito para garantizar la dignidad, integridad e igualdad de trato y oportunidades en todos los niveles de la empresa.

Todas las personas afectadas por este protocolo tienen la responsabilidad de colaborar a conseguir un entorno laboral libre de acoso. De manera particular quienes tienen personal a su cargo. Todas las personas, y en especial quienes dirigen equipos, deben reaccionar y comunicar conductas que atenten contra lo dispuesto en el presente protocolo.

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación tienen derecho a emplear este procedimiento con garantías, a no ser objeto de intimidación, trato injusto, discriminatorio, degradante o desfavorable. Dicha protección se extiende a todas las personas que intervengan en los mismos.

Las partes firmantes se comprometen a investigar con diligencia todas las denuncias que se presenten al amparo de este protocolo.

Queda expresamente prohibida cualquier conducta de esta naturaleza, que será considerada falta muy grave.

La política de la empresa se rige por la tolerancia cero ante el Acoso.

## **2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.**

Las disposiciones se aplican a las personas que trabajan en (nombre de la empresa), independientemente del vínculo jurídico que los una a ésta y, por tanto, será de aplicación no sólo a la plantilla laboral sino también a cualquier otro personal que pudiera tener una relación asimilable, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

También debe ser de aplicación a los trabajadores y los trabajadores de las empresas subcontratadas), siempre que, en el marco de la cooperación entre empresas derivada del artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, prestan sus servicios en esta y resulte implicado personal de la empresa.

Finalmente, también debe ser de aplicación a aquellas personas que no forman parte de (nombre de la empresa) pero que se relacionan con ella en razón de su trabajo: clientes/as, proveedores/as y personas que solicitan un puesto de trabajo.

En caso de que resulte implicado personal ajeno a la empresa, se dará conocimiento del suceso a sus respectivas empresas, para que sean éstas las que tomen las medidas que crean oportunas.

Así, el presente protocolo se aplicará a todas las personas vinculadas a la empresa o las empresas con independencia de que la vinculación sea laboral o mercantil. También será de aplicación a los trabajadores de empresas subcontratadas, que presten sus servicios en la empresa.

Se dará a conocer a las empresas colaboradoras, suministradoras y a proveedores, para que manifiesten su compromiso de aceptar los principios inspiradores del protocolo.

En ningún caso se formalizarán contratos con entidades que incumplan en su seno los principios del protocolo de prevención y protección por acoso LGTBIfóbico.

### **3.- VIGENCIA.**

El presente protocolo entrará en vigor en la fecha de su firma y mantendrá su vigencia mientras las partes firmantes no consideren necesaria su modificación o la normativa legal o convencional no obligue a ello. En cualquier caso, la adecuación deberá derivar de un proceso de negociación entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras.

Periódicamente se dará a conocer el protocolo a las personas trabajadoras de la empresa, así como se entregará copia a todas las nuevas incorporaciones.

### **4.- DEFINICIONES.**

Se entiende por acoso LGTBIfóbico cualquier comportamiento, verbal o físico, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en función de su orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

#### **a) 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.

#### **b) 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.

#### **c) Discriminación múltiple e interseccional:**

Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más 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, generando una forma específica de discriminación.

**d) Acoso discriminatorio:**

Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, 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.

**e) 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.

**f) Represalia Discriminatoria:**

Trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona como consecuencia de la presentación de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que es sometida o ha sido sometida.

Según el sujeto activo se pueden distinguir tres tipos de acoso:

**Acoso descendente:** el autor o la autora tiene una posición jerárquica dominante sobre la víctima (de jefe/a hacia subordinado/a).

**Acoso ascendente:** aquel donde el autor o la autora tiene una posición subordinada jerárquica a la víctima (de subordinado/a hacia jefe/a).

**Acoso horizontal:** aquel en el que tanto el autor o la autora como la víctima tienen una posición ni dominante ni subordinada en su relación (de compañero/a a compañero/a).

**5.- PREVENCIÓN.**

Con el fin de prevenir el acoso o las situaciones potencialmente constitutivas de acoso se establecerán las siguientes medidas:

1.- **Divulgación** y comunicación del protocolo a toda la plantilla. Igualmente se entregará este protocolo al personal de nueva incorporación en la empresa.

2.- Incluir la prevención, la actuación y la erradicación de casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género en el programa de **formación** de la empresa.

3.- La representación de la plantilla debe **participar**, apoyar y potenciar los acuerdos de sensibilización para la prevención del acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

4.- Promover un entorno de **respeto** y corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todos los trabajadores y trabajadoras los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y desarrollo de la personalidad libre.

5.- Favorecer la **integración** del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento del trabajador o trabajadora no sólo en su proceso de acogida inicial, sino con posterioridad al mismo. La empresa debe hacerse eco de las circunstancias personales o culturales de la trabajadora o el trabajador incorporado y las debe tener en cuenta para contribuir a su integración.

6.- **Prohibición** de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se debe eliminar cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión LGTBifóbica o incite a la LGTBIfobia.

7.- Cuando se detectan conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la dirección de la empresa se dirigirá inmediatamente al responsable de este colectivo/equipo, con el fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el protocolo acordado.

8.- Garantizar la **privacidad** en todos los espacios públicos (baños, duchas, vestuarios, ...)

9.- No se permiten actitudes tendentes al aislamiento o a la reducción normal de la comunicación entre las personas de la plantilla.

10.-Se prohíbe toda actitud dirigida al descrédito o merma de la reputación laboral o personal de cualquier persona de la plantilla.

11.- Las comunicaciones tendentes a rectificar la conducta de una persona o llamarle la atención por un inadecuado desempeño laboral se harán de forma reservada.

12.- Queda prohibida una distribución arbitraria o abusiva que no pueda atenderse en el tiempo de trabajo o suponga un vaciado de funciones.

13.- La aplicación de los mecanismos de control de trabajo y de seguimiento del rendimiento será uniforme y equitativa, teniendo en cuenta las circunstancias personales.

14.- Se prohíbe cualquier trato adverso como consecuencia de la presentación de reclamaciones o demandas destinadas a impedir la discriminación o exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad.

#### **6.- DENUNCIA.**

Podrá presentar la denuncia:

a) Cualquier persona que se considere víctima de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales.

b) Cualquier persona que tenga conocimiento de un caso de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales.

c) El comité de empresa o delegados/as de personal, las organizaciones sindicales con representación en el comité de empresa o delegadas/os de personal, y la organización sindical a la que pudiera pertenecer la víctima.

d) Las personas receptoras de directrices que supongan la discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales.

La reclamación o denuncia debe hacerse por escrito en todo caso, de acuerdo con el formulario que se incluye como anexo, y la tiene que firmar la persona u organización que la formula.

En la denuncia debe constar la identificación de la persona presuntamente acosadora y de la persona presuntamente acosada y una descripción detallada de los hechos que motivan la denuncia.

La comunicación debe dirigirse a cualquier miembro de la Comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

### **7.- COMISIÓN INSTRUCTORA.**

**a) Comisión Instructora:** Se conformará ante cada denuncia por la representación legal de los trabajadores y de la empresa, en el número que estos determinen y de forma paritaria.

**b) Incompatibilidades:** Las personas integrantes de la Comisión Instructora se designarán de modo que no tengan relación de parentesco ni relación de amistad o enemistad con las personas implicadas en un procedimiento concreto (denunciante-denunciado/a) 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.

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de 5 días laborables a la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

Si una persona es denunciado/a o es denunciante, queda impedida para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la completa resolución de su propio caso.

**c) Funciones de la Comisión Instructora:**

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo. Las quejas, denuncias 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.

- Recibir la denuncia por acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales que deba instruir.

- Investigar las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, pudiendo acceder a la información necesaria

y con utilización de los medios materiales y humanos necesarios. También debe tener acceso libre a todas las dependencias del centro, y toda la plantilla debe prestar la colaboración que se le requiera por parte de la Comisión.

- Cogestionar con la Dirección de la empresa las medidas cautelares que estime convenientes.

- Elaborar conclusiones sobre el caso investigado y proponer acciones disciplinarias, verificando la adopción de las mismas.

- Recomendar y gestionar en el Departamento de Personal las medidas cautelares que estime convenientes.

- Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirá los medios de prueba del caso, sobre agravantes posibles o atenuantes y, en su caso, proposición de las acciones disciplinarias oportunas, dentro del ámbito de la empresa.

- Supervisar el cumplimiento efectivo de las sanciones impuestas como consecuencia de los casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

- Velar por las garantías comprendidas en este protocolo

- Prestar apoyo, asesoramiento y orientación a las personas que puedan ser víctimas de situaciones de acoso.

- Cualquier otra función que le pueda ser atribuida.

En los casos en los que de la labor instructora se pudiera constatar de manera indiciaria la existencia de un delito de odio, se dará cuenta de oficio al Ministerio Fiscal o la autoridad competente.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja, denuncia o comunicación de situación de acoso, la empresa habilita la cuenta de correo electrónico (protocoloacoso@autocarescasal.com) a la que solo tendrán acceso la persona encargada de tramitar la queja y las personas que integran la comisión instructora, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o quejas. Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las quejas o denuncias que puedan presentarse de forma secreta, que no anónima, por escrito y en sobre cerrado dirigido a recursos humanos o incluso

mediante el canal del informante habilitado en la web de la empresa. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la queja dará un código numérico a cada una de las partes afectadas. Recibida una denuncia en cualquiera de las dos modalidades apuntadas, la persona encargada de tramitar la queja 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 la empresa el modelo que figura en este protocolo para la formalización de la denuncia o queja. La presentación por la víctima de la situación de acoso sexual o por razón de sexo, o por cualquier trabajadora o trabajador que tenga conocimiento de la misma, del formulario correspondiente por correo electrónico en la dirección habilitada al respecto o por registro interno denunciando una situación de acoso, será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que consta en el apartado siguiente.

### **8.- INTERVINIENTES Y DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO.**

El procedimiento se pondrá en marcha una vez recibida la denuncia en el Departamento de Recursos Humanos, tanto si es verbal como si es escrita, si bien en caso de ser verbal tendrá que ratificarse por escrito, indicando que se considera haber sido objeto de alguna de las situaciones descritas en este documento o que tiene conocimiento de que otra persona empleada ha sido sometida a tales situaciones.

Recibida la denuncia, la empresa activará sin dilación la conformación de Comisión instructora.

El papel de la empresa en estas actuaciones previas se limita a ser la receptora de la denuncia, sin entrar al fondo y sin objetar sobre la procedencia o no de la denuncia. Está exclusivamente para que las presuntas víctimas sepan a quién dirigirse. Si la víctima o las víctimas consideran que la empresa está excediendo ese papel, podrán dirigir la denuncia a la representación de los trabajadores, para que se active de inmediato la formación de la Comisión Instructora.

En ese momento se procederá a la apertura de expediente de investigación, que estará encaminado a comprobar los hechos y cuya sustanciación no puede durar más de quince días laborables, salvo que la Comisión Instructora necesite ampliar el plazo por razones justificadas, con acuerdo de las partes que la componen.

Serán siempre parte como intervinientes en el procedimiento, la persona denunciante, la víctima, la comisión instructora y la dirección de la empresa.

Procedimiento instructor: Una vez recibida la denuncia y conformada la comisión de instrucción se llevarán a cabo las siguientes actuaciones:

- Valorar la necesidad de adoptar **medidas cautelares**, para el resguardo físico y psicológico de las personas afectadas, tales como separación de espacios físicos, redistribución de tareas u otras posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo, así como otras medidas cautelares que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso. Estas medidas, en ningún caso, pueden comportar para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas, incluidas las condiciones salariales.

En los casos en que la medida cautelar sea separar la víctima del agresor mediante un cambio de puesto de trabajo, es la víctima quien decide si lo realiza ella o la persona agresora y el Departamento debe facilitar en todo momento que el traslado de una u otra persona se realice de la manera más rápida posible.

- Recabar la información que considere necesaria sobre el supuesto de acoso.

- Valorar las personas que deben ser entrevistadas, procediendo a su realización.

- Determinar las pruebas que se practicarán.

- Dar audiencia a las partes, pudiendo estas acudir acompañadas de los representantes de los trabajadores, si así lo solicitan.

- Redactar y firmar las actas de todas las reuniones y entrevistas que se celebren, garantizando confidencialidad total y reserva de su contenido.

### **Procedimiento informal.**

Si la persona denunciante así lo estima oportuno, se puede intentar resolver el problema de manera informal en un primer momento. Incluso es posible que sea suficiente que explique a la persona que muestra el comportamiento indeseado, que esta conducta no es bien recibida, que es ofensiva o incómoda, o que interfiere en el trabajo y que deje de realizarla.

La persona denunciante puede comunicar el problema, verbalmente o por escrito, a cualquier integrante de la Comisión Instructora, que realiza las funciones de asesor/a.

En cualquier caso, tanto la persona que presuntamente está sufriendo acoso como la persona denunciada pueden ser asistidas por la representación legal de la plantilla en todas las fases del procedimiento.

Si la persona denunciante es diferente a la persona que presuntamente está sufriendo una situación de acoso (en adelante, persona afectada), ésta debe ponerse en contacto con la Comisión Instructora para analizar los hechos denunciados y confirmar o no la denuncia presentada por la persona denunciante.

Una vez ratificada la denuncia en su caso, el asesor o la asesora dispone de dos días laborables para entrevistarse en primer lugar con la persona afectada y, posteriormente, con la persona denunciada. En la entrevista con la persona denunciada, la asesora o asesor le informará de que su comportamiento no es bien recibido y que es contrario a las normas de la empresa.

La finalidad última de este procedimiento es lograr la interrupción de las actuaciones constitutivas de acoso y llegar a una solución para ambas partes.

En el plazo máximo de siete días laborales desde que se recibe la denuncia, el asesor o la asesora debe dar por finalizado el procedimiento mediante la redacción de un acta con las conclusiones alcanzadas en este procedimiento:

- Acuerdo entre las partes: fin del proceso y, en su caso, adopción de las medidas que se determinen.
- Sin acuerdo: el procedimiento informal se convierte en el paso anterior al inicio del procedimiento formal.

Se entregarán copias del acta a la persona denunciante, a la persona afectada (en caso de que no coincida con la persona denunciante), a la persona denunciada, a la dirección de la empresa, a la Comisión Instructora y, en su caso, a la Comisión de Igualdad.

En cualquier caso, si el denunciante no queda satisfecho con la solución propuesta, o ésta es incumplida por la persona agresora, puede presentar denuncia a través del procedimiento formal.

**Expediente informativo/ 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 expediente informativo.

La comisión instructora realizará una investigación, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso denunciado 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 adoptará las medidas cautelares 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 \_\_\_\_\_ 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.

La comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de acoso e igualdad y no discriminación 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 levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, 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, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo.

Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la comisión instructora de acoso instará igualmente a la dirección a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

En el seno de la comisión instructora de acoso 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 al/la denunciante y/o a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al 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 un plazo no superior a diez días laborables. 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 otros tres días laborables más.

Se entregarán copias del Informe a la persona denunciante, a la persona afectada, (en caso de que no coincidiera con la persona denunciante), a la persona denunciada, la dirección de la empresa, a la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género y, en su caso, a la Comisión de Igualdad.

Tanto la fase de instrucción como la redacción de un Informe por parte de la Comisión Instructora tienen una duración máxima de quince días hábiles.

Finalmente, la Comisión Instructora debe supervisar la imposición y el cumplimiento efectivo de las sanciones motivadas por casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, siendo informada de tales extremos, conforme se apliquen por parte de la dirección de la empresa.

### **9.- FINALIZACIÓN.**

Finalizada la investigación, la comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciaren indicios de acoso, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo.

A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:

- a. Separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.
- b. 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 convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 ET

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

1. El traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación
2. La suspensión de empleo y sueldo
3. La limitación temporal para ascender
4. El despido disciplinario

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa

persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la comisión instructora de acoso instará igualmente a la dirección a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

En el seno de la comisión instructora de acoso 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 al/la denunciante y/o a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al 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 un plazo no superior a diez días laborables. 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 otros tres días laborables más.

Se entregarán copias del Informe a la persona denunciante, a la persona afectada, (en caso de que no coincidiera con la persona denunciante), a la persona denunciada, la dirección de la empresa, a la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género y, en su caso, a la Comisión de Igualdad.

Tanto la fase de instrucción como la redacción de un Informe por parte de la Comisión Instructora tienen una duración máxima de quince días hábiles.

Finalmente, la Comisión Instructora debe supervisar la imposición y el cumplimiento efectivo de las sanciones motivadas por casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, siendo informada de tales extremos, conforme se apliquen por parte de la dirección de la empresa.

La decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la comisión de seguimiento del plan de igualdad y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales.

### **10.- SEGUIMIENTO.**

La comisión instructora, como mínimo con carácter anual, vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas y del adecuado funcionamiento del protocolo. Así mismo, podrá proponer posibles mejoras tanto del actual protocolo como de las políticas de igualdad de la empresa.

Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna 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, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad.

### **11.- MÁXIMA DIVULGACIÓN.**

Este protocolo debe ser conocido por todas las personas que conforman la empresa, así como por las personas y empresas que interactúan con esta.

Por tanto, se garantizará su accesibilidad a todas las personas trabajadoras, para favorecer el ejercicio de sus derechos y para informar sobre sus obligaciones, así como a todas las personas o entidades con las que la empresa tiene una relación que puede afectar a las personas de la plantilla, tanto como acosadoras como en calidad de acosadas, de cara a evitar y perseguir cualquier actuación de acoso discriminatorio en el seno de la empresa.

Junto con el curso de formación en igualdad, a que se refiere el apartado de prevención de este protocolo, se entregará copia y explicará el contenido del mismo, tanto a

las personas trabajadoras de la empresa, como a las nuevas incorporaciones.

### **12.- MODELO DENUNCIA.**

**Solicito el inicio del procedimiento formal del Protocolo frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.**

Solicitante:

Datos de la persona afectada:

Datos de la persona agresora:

Descripción de los hechos:

Pruebas (testifical, documental, etc.):

Fecha:

Firma de la persona solicitante (o sello):

A/a Comisión instructora del protocolo de prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales.

Protocolo de prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales.