

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

26193 *Resolución de 9 de diciembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Babé y Cía, SL.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Babé y Cía, SL (código de convenio n.º 90101562012013), que fue suscrito con fecha 29 de julio de 2025, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por los Delegados de personal en representación de los trabajadores afectados, y que ha quedado finalmente subsanado en fecha 29 de octubre de 2025, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 9 de diciembre de 2025.—La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

CONVENIO COLECTIVO DE BABÉ Y CÍA, SL

Artículo 1. *Ámbito territorial, funcional y personal.*

El presente convenio afecta a todos los trabajadores de la Empresa Babé y Cía, dedicada a la actividad de transporte de distribución de productos petrolíferos y otras actividades complementarias que le sean adjudicadas y que presten sus servicios en cualquiera de los centros de trabajo ubicados en el territorio nacional que tengan en la actualidad, para la distribución de los productos indicados en distintas provincias.

Artículo 2. *Vigencia y duración.*

El presente convenio tendrá una duración de dos años, a contar desde el día 1 de enero de 2025 cualquiera que sea su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y abarcará el período comprendido entre esa fecha, 1 de enero de 2025 y el 31 de diciembre de 2026.

La denuncia del Convenio colectivo será automática; no obstante, el convenio vencido quedará prorrogado en su integridad hasta que sea sustituido por otro del mismo ámbito.

Artículo 3. Concurrencias del convenio.

El presente convenio regirá en sus propios términos durante su vigencia. En consecuencia y durante su vigencia no podrá aplicarse en el ámbito que comprenda, otro concurrente total o parcialmente, en cualquiera de los aspectos territoriales, funcional o personal, y será de obligado cumplimiento a la totalidad del personal contratado por la empresa, cualquiera que sea sus funciones, exceptuando únicamente aquellas personas a las que alude el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. Compensación y absorción.

Las condiciones pactadas en este convenio serán de aplicación a la totalidad del personal de la empresa, salvo aquellos trabajadores que a 1 de enero de 2017 vinieran disfrutando, cualquiera que fuera su origen, denominación o forma en que estuvieran concedidas, condiciones económicas y sociales más beneficiosas respetándose todas y cada una de ellas, no pudiendo ser ni compensadas ni absorbidas con las establecidas en el presente convenio y la mantendrán los trabajadores como complemento personal o *ad personam*, formando parte de su retribución salarial anual, a la que se le aplicará las subidas salariales sobre el conjunto que se establezcan en el presente convenio.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

En el supuesto de que por cualquier causa se modifiquen algunas de las cláusulas establecidas en este convenio, quedará todo él sin eficacia, debiendo procederse a un nuevo estudio de negociación de la totalidad de su contenido que debe ser uno e indivisible.

Artículo 6. Facultades de la empresa y Comisión Paritaria mixta.

Son facultades de la Dirección de la empresa, con arreglo a lo previsto en este convenio, quien llevará a cabo a través del ejercicio de sus facultades de organización económica y técnica, dirección y control del trabajo y de las ordenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes y que entre otras son:

- a) La organización y reestructuración de la empresa, impuesta por necesidades del servicio público que presta su organización y estabilidad.
- b) La adaptación de métodos o sistemas de trabajo, oír el Comité de Empresa.
- c) La de fomentar la productividad, exigiendo unos rendimientos normales de trabajo.
- d) Todas las facultades que se atribuye la empresa en virtud de los derechos que le otorga la ley, serán previa información al Comité de Empresa, que procurará que sean desarrolladas con la máxima equidad y justificación.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando concurren alguna de las causas recogidas en el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores, por acuerdo entre empresa y los representantes de los trabajadores, previo periodo de consultas, se podrá proceder a la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en este convenio y que se refieren a las recogidas en el mencionado artículo 82.3 del E.T.

En caso de desacuerdo, durante el periodo de consultas, las partes podrán someter la discrepancia a la Comisión Mixta, la cual dispondrá de un plazo máximo de 7 días para resolver.

Cuando no intervenga la Comisión Mixta, o no se haya llegado a un acuerdo las partes podrán solicitar un laudo arbitral ante la autoridad competente que será vinculante y solo será recurrible conforme al procedimiento establecido en el artículo 91 del E.T.

Artículo 7. *Obligaciones del conductor.*

Sin perjuicio de las obligaciones generales del conductor, en el desempeño de su función laboral, se concretan como específicas de esta actividad las que siguen:

- a) La de conducir cualquier vehículo de la empresa a tenor de las necesidades de ésta, siendo responsable del mismo y de la mercancía que transporta, durante el viaje que se le haya encomendado y de la documentación del vehículo.
- b) La de facilitar un parte diario por escrito del servicio efectuado y del estado del camión, su cisterna y elementos accesorios que se fijen.
- c) En su libreta de control habilitada por la empresa, el conductor anotará el inicio de su jornada, los recorridos por los itinerarios, y los tiempos reales o previstos que se fijen, las averías que se puedan producir así como la hora de finalización de su jornada. Las hojas de la libreta de control serán por duplicado para que quede constancia al conductor y a la empresa.
- d) Inspeccionar el estado, limpieza y conservación de los vehículos, sus cisternas y elementos accesorios.
- e) Empalmar y desempalmar mangueras, abrir y cerrar válvulas, acoplar y desacoplar brazos de carga y descarga y demás mecanismos utilizados para el llenado y vaciado de las cisternas, realizando estas funciones y sus complementarias tanto si estos elementos son de su propio vehículo como si son ajenos al mismo, y aunque tenga que verificar estas opciones dentro del recinto de la entidad cargadora.
- f) La de conocer el funcionamiento y uso de los aparatos de extinción de incendios y de ejecutar estas operaciones cuando proceda y asistir dentro de la jornada de trabajo a las prácticas de adiestramiento de aquellos.
- g) Durante el llenado y vaciado de la cisterna, verificará la operación de purga en cada compartimento, comprobando la ausencia en los mismos de agua decantada.
- h) Atenerse a las normas legales vigentes en cada momento, así como a las establecidas por Exolum y las compañías operadoras y a las que se dicten con carácter general en relación con la circulación y transporte de productos petrolíferos, en especial lo dispuesto en las normas y procedimientos del Sistema de Calidad de Babé y Cía conforme a la norma ISO 9002.

Artículo 8. *Régimen disciplinario y código de conducta.*

El presente acuerdo sobre código de conducta, tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de trabajadores y empresario.

En consecuencia corresponde a la empresa, en uso de la facultad de dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente convenio, así como lo regulado en el artículo 41 y siguientes, del II Acuerdo general para las empresas de transporte de mercancías por carretera, son faltas las acciones y omisiones de los trabajadores con ocasión de su trabajo, en conexión con éste o derivadas del mismo, que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo que el trabajador le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico por el presente Acuerdo general, convenios colectivos y demás normas y pactos, individuales o colectivos, clasificándose en leves, graves y muy graves.

Faltas leves:

La impuntualidad no justificada o abandono del puesto de trabajo sin justificación de hasta en tres ocasiones en un periodo de 1 mes.

La inasistencia injustificada de un día al trabajo, o la falta de notificación previa, o en su caso dentro de las 24 horas siguientes.

El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada por periodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello se occasionase perjuicio a personas, cosas o a la propia empresa.

Descuidos, negligencia leve en la conservación y mantenimiento de los equipos y la inadecuada manipulación del material de trabajo de los que fuera responsable y el reiterado cumplimiento defectuoso de la documentación requerida por el cliente.

Falta de aseo y limpieza personal o la no utilización del vestuario y equipo facilitado por la empresa con instrucciones para su uso.

Sanción por falta leves: amonestación verbal o escrita; Suspensión de Empleo y sueldo de 1 día. Prescriben a los 10 días.

Faltas graves:

Reiteración de las faltas leves anteriormente expuestas.

La reiterada desidia o negligencia en el trabajo que afecta a la buena marcha del mismo, considerando un ejemplo de esta negligencia, realizar reiteradas contaminaciones y/o mezclas de producto, retrasos en los servicios, siempre que le sean imputables al trabajador.

Las imprudencias o negligencias en actos de servicio, siendo un ejemplo de ésta, el no llevar las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio, o no cumplir con las normas de funcionamiento interno de las distintas instalaciones de carga y descarga en las que se trabaja.

La desobediencia a las órdenes de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones.

El falseamiento u omisión maliciosa de los datos relativos al trabajo.

La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo o el uso inadecuado del teléfono móvil.

Se podrá considerar falta grave, la reiteración de multas ocasionadas por llevar la documentación incompleta en el vehículo, discos de tacógrafo, y no utilizar el cinturón de seguridad.

En cualquier caso, cuando por el motivo que sea, el conductor se vea obligado a manipular instalaciones de terceros, autorizado por la empresa según se establece en los procedimientos, no va a incurrir en ningún tipo de responsabilidad siempre que exija la presencia del cliente y cuando aquella, no sea imputable a él ni a su buena fe en la manera de actuar. En caso contrario, sí será considerado falta grave.

Falta grave: Suspensión de empleo y sueldo: de 2 a 10 días. Prescriben a los 20 días.

Faltas muy graves:

La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

Transgresión de la buena fe contractual, el abuso de confianza, el hurto robo a compañeros, empresa, o cualquier tercero, empresa o persona, realizado dentro de las dependencias de la empresa.

Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal y pactado.

La embriaguez habitual o el estado derivado del consumo de drogas. O estar bajo el efecto de las mismas aun no habiéndolas consumido en horario laboral, siempre que tenga una repercusión negativa en el desempeño del trabajo.

La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador por cualquier de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena.

Sanción por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo: de 11 a 45 días. Despido. Prescriben a los 45 días.

La prescripción de las faltas señaladas empezara a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, éstas prescriben a los cinco meses de haberse cometido.

Las faltas se notificarán por escrito y el período de alegaciones será de cuatro días hábiles.

Artículo 9. *Jornada de trabajo.*

La jornada anual ordinaria será de 1.800 horas de trabajo efectivo de lunes a sábado.

Cuando su distribución a nivel de empresa suponga la superación de 40 horas semanales, el control y cómputo de la jornada se verificará mensualmente en términos de media.

Cuando la organización del trabajo lo permita y siempre previo acuerdo entre empresa y trabajadores se podrá implantar la jornada continuada para el personal administrativo durante los meses de julio y agosto.

Para el personal conductor, todas las horas que superen las 40 h/semanales, en cómputo mensual, sean o no de trabajo efectivo se abonaran, de la siguiente manera: Las de trabajo efectivo como horas extraordinarias y las de presencia o a disposición del empresario como Plus de Actividad, y su remuneración en ambos casos será igual, y todo ello con los límites de la normativa vigente en cada momento.

Dada la característica de esta actividad, cuando las necesidades del servicio lo requieran, se realizará las horas extraordinarias y de presencia que como máximo están permitidas en la legislación vigente y en concreto el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, y demás disposiciones específicas para el Sector de Transporte.

A la normativa legal vigente se estará también en cuanto a descanso semanal y diario.

Los sábados, domingos y festivos que por necesidades del servicio sean trabajados serán rotativos para el personal conductor y remunerados en la cantidad fijada en el anexo de retribuciones por 8 horas de trabajo tanto efectivo como de presencia. Todo lo que excede de las 8 horas se pagará como horas extraordinarias y si es en domingo y festivo el precio de la hora será a 15 euros.

Si por necesidades del servicio un conductor, y previo consentimiento del mismo, trabajase dos sábados consecutivos, ese segundo sábado se le compensará con 25 euros.

En el caso de ser requerido el servicio de taller, en sábado, domingo o festivo, la remuneración aplicable será la misma que para el personal conductor. Si por motivos del servicio, un trabajador se ve obligado a trabajar entre las 22:00 h y las 6:00 h, en ese intervalo el valor de esa hora se incrementará en 2,5 euros.

Artículo 10. *Definición de tiempo de trabajo efectivo y tiempo de presencia.*

Tiempo de trabajo efectivo:

La conducción de los vehículos.

La parte del tiempo empleado en los procesos de carga o descarga del vehículo que exige la participación activa del conductor con manejo de elementos de conexión o dispositivos de llenado de vehículo.

En situación de avería y mantenimiento:

El tiempo de reparar la misma, siempre que la reparación la realice el mismo conductor.

Cuando sea preciso el remolque a talleres u otros lugares donde se vaya a realizar la reparación, el tiempo empleado en dicha operación de remolque caso de que el conductor asuma la conducción del vehículo averiado.

Definición del tiempo de presencia:

La parte de los tiempos de llenado o vaciado del vehículo que solo requieran vigilancia del proceso pero no la utilización de equipos o dispositivos de llenado o vaciado, aunque en este tiempo se efectúen gestiones administrativas relacionadas con el cargamento.

Las esperas anteriores a carga o descarga en origen o destino que exijan vigilancia del vehículo.

La espera por reparación de averías o paradas reguladas por este convenio colectivo u otras reglamentaciones, en las que recae sobre el conductor la vigilancia del vehículo.

Tendrán también carácter de horas de presencia, cualesquiera otras que aconseje la práctica de servicio y de común acuerdo entre la Empresa y el Comité. En este caso se tendrán en cuenta para incorporar al texto de futuros convenios.

Lo no regulado en este artículo se remitirá a lo regulado en el Real Decreto 1561/1995 en relación a los tiempos de presencia.

Artículo 11. Pagas extraordinarias.

Las pagas extraordinarias de Navidad, verano y marzo se abonarán en la cuantía de 30 días naturales cada una de ellas a razón de salario base más antigüedad y se harán efectivas en el 15 de diciembre, 15 de julio y 15 de marzo, ésta última devengada por años naturales.

La situación de incapacidad temporal no afectará a la retribución de las pagas extraordinarias.

Artículo 12. Vacaciones y licencias retribuidas.

Todos los trabajadores de la empresa disfrutarán de unas vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales a razón de salario base y antigüedad.

Asimismo, se acuerda incrementar las vacaciones en 3 días naturales, cuyo disfrute, podrá ser fijado por la empresa, en caso de bajada de actividad.

El calendario, para el disfrute de las vacaciones, será confeccionado en la forma que determina el Estatuto de los Trabajadores y se dará a conocer con tres meses de anticipación a su comienzo, procurando establecer la oportuna rotación para evitar que dicho disfrute les corresponda a los mismos trabajadores en las mismas fechas.

En caso de fraccionamiento, uno de los períodos nunca será inferior a 14 días naturales y el segundo no será inferior a 17 días.

El periodo de disfrute no puede iniciarse nunca en el descanso generado por el trabajador, sábado, domingo, o festivo.

Con el fin de cumplimentar la doctrina del TJUE y la jurisprudencia del TS sobre esta materia, el trabajador percibirá, durante su periodo de vacaciones, su retribución ordinaria que incluye los complementos salariales que, de manera habitual, percibe a lo largo del año. No obstante, dada la disparidad retributiva y la dificultad de cálculo para cada trabajador, las partes acuerdan su compensación mediante una cantidad fija de 160 euros, para el periodo de vacaciones anual de 2025, y si se fracciona el disfrute en dos quincenas, de 80 euros para cada periodo. Para el año 2026, el importe ascenderá a 200 euros para el periodo anual y en 100 euros si se disfruta en dos quincenas.

Licencias retribuidas:

Sobre esta materia se estará lo dispuesto en el vigente Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales, con las siguientes salvedades:

a) Los días de licencia serán retribuidos a razón del salario base del convenio más la antigüedad que corresponda.

b) En caso de matrimonio o registro de pareja de hecho, el trabajador tendrá derecho al disfrute de 15 días naturales.

c) Para atender asuntos propios que no admitan demora, los trabajadores tendrán derecho durante un año, a la licencia de 4 días, que se deberán solicitar con una antelación mínima de 5 días, sin unir a vacaciones ni puentes y siempre que las necesidades de la empresa así lo permitan.

d) Cinco días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, del cónyuge, pareja de hecho y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será:

1.^º grado: En caso de desplazamiento a 100 Km. de su residencia 6 días, a más de 250 Km. 7 días y fuera del territorio nacional 8 días.

En caso de fallecimiento de un familiar de 3.^º grado, 1 día.

En cualquier caso, se estará a lo dispuesto en el artículo 37 del TRET y por el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, en materia de permisos.

Artículo 13. *Plus de Peligrosidad.*

Los trabajadores que como consecuencia de la actividad que desarrollan en la empresa, manipulen o transporten habitualmente mercancías explosivas o inflamables percibirán un plus indicado en tablas por día efectivamente trabajado.

Artículo 14. *Horas extraordinarias y plus de actividad.*

Sobre horas extraordinarias se respetará lo establecido en el artículo 35 del vigente Estatuto de los Trabajadores. Se pacta expresamente, que tendrán la consideración de horas extras todas las horas de trabajo efectivo que excedan de las 40 horas semanales. Las horas de presencia o disponibilidad se abonarán como Plus de Actividad en las cuantías fijadas en el anexo 2 de este convenio.

Al objeto de reducir la aglomeración de vehículos en los cargaderos, con la consiguiente peligrosidad, y el número de horas de presencia, se pacta dentro de la jornada laboral una flexibilidad en la entrada al trabajo que se escalona entre las 6:30 horas y las 8:45 horas.

El personal se compromete a realizar las horas establecidas el Real Decreto 1561/1995, o del que le sustituya, comprometiéndose asimismo la empresa a distribuir dichas horas de forma equitativa y que permita la igualdad de oportunidades.

Estas horas serán supervisadas periódicamente por el Comité de Empresa y si son detectadas anomalías, y estas no son corregidas, llevará consigo la modificación al anterior horario no flexibilizado.

Artículo 15. *Dietas.*

Se fija la cuantía de la dieta para todo el personal al que afecta el presente convenio en las cantidades que figuran en el anexo de retribuciones.

Estas dietas se devengarán para el personal conductor siempre que realicen servicios con el camión incluido sábados, domingos y festivos.

Para las comidas en ruta, el conductor dispone de una hora, a su conveniencia.

Cuando por orden de la empresa los trabajadores comiencen su jornada antes del horario establecido en el convenio colectivo, tendrán derecho a la dieta del desayuno.

Cuando los trabajadores estuviesen obligados por necesidades del servicio a pernoctar, estos tendrán derecho a la dieta de pernoctación que estará compuesta por (desayuno, comida, cena y pernocta) en la cuantía estipulada en el anexo 2 como dieta de pernoctación.

Cobrarán la dieta de la cena, todo el personal que termine después de las 22.00 horas.

Artículo 16. Prendas de trabajo.

Al personal conductor se le facilitará como prenda de trabajo una vez al año, dos sudaderas, tres polos, tres pantalones, un par de zapatos o botas, y guantes según las necesidades y cada cuatro años: un anorak o ropa de agua.

A los mecánicos tres buzos y un par de botas al año.

Estas prendas se entregarán con la obligatoriedad de que en la jornada de trabajo vayan provistos del uniforme correspondiente.

Las prendas de trabajo deberán entregarse a todos los trabajadores dentro del primer semestre del año.

Artículo 17. Suspensión del permiso de conducción o autorización para conducir mercancías peligrosas.

En caso de que un conductor sufra la retirada de su permiso de conducir, ADR o tarjeta Exolum por sentencia o resolución firme de la autoridad competente y de forma definitiva o temporal, y dependiendo de la gravedad de la causa, esta le recolará en otro puesto de trabajo a elección de la misma, percibiendo el interesado la remuneración correspondiente a su nueva categoría.

Al término de la duración de la suspensión del permiso, será reintegrado a su antigua categoría y puesto de trabajo.

Se entiende que siempre y cuando esté conduciendo al servicio de la empresa exclusivamente y no vulnere el artículo 7 del Real Decreto 1999/1979, del Reglamento de Mercancías Peligrosas o del que le sustituya.

Se aplicará el mismo artículo 17, siempre que al conductor se le retire su permiso de conducir, media hora antes y media hora después de su entrada y salida al trabajo.

La empresa tendrá la obligación de mantener como máximo el siguiente número de conductores afectados en función del número de conductores:

- En plantilla de hasta 20 conductores: uno.
- En plantilla de entre 21 y 40 conductores: dos.
- En plantilla de entre 41 y 60 conductores: tres.
- En plantilla de entre 61 y 80 conductores: cuatro.
- En plantilla de más de 80 conductores: cinco.

Con el fin de anticipar un problema mayor, el conductor qué por cualquier motivo, sea conocedor que tiene 6 o menos puntos, lo deberá de poner en conocimiento de la empresa. Con carácter general, para llevar un mejor control y por exigencias del cliente, a lo largo del mes de enero de cada año, todo conductor deberá entregar su certificado de puntos de la DGT, a la empresa.

Artículo 18. Comisión Mixta.

Se constituye una Comisión Mixta como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del Convenio. Tendrá su domicilio en el centro de trabajo de Villar de Infesta y estará constituida por seis miembros designados por mitad de cada una de las partes, empresarial y social.

Las partes podrán utilizar los servicios de asesores, designándoles libremente y a su costa los cuales tendrán voz pero no voto.

Serán funciones de Comisión Mixta, las siguientes:

Vigilancia y seguimiento de este convenio e interpretación de sus preceptos.

Constitución de ponencias o comisiones y elaboración de estudios sobre cualquier aspecto de relaciones laborales en el ámbito de la empresa, incluida la normativa básica sobre promoción profesional.

Estudio sobre la aplicación de la actividad de la empresa, de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su desarrollo.

Acuerdo sobre formación continua para adaptarse a las medidas de la empresa.

La validez de los acuerdos de la Comisión Paritaria requiere que se adopten por mayoría de ambas partes.

La Comisión Mixta regulará su propio funcionamiento, y se reunirá como mínimo cada tres meses o cuando una de las partes lo solicite con una antelación de 48 horas y el motivo fuese trascendente.

Artículo 19. *Derecho supletorio.*

En lo no previsto en este convenio regirá el II Acuerdo general para las empresas de transporte de mercancías por carretera y siguientes, así como el Convenio número 153 de la Organización Internacional del Trabajo sobre duración del trabajo y períodos de descanso en los transportes por carretera, adoptado en Ginebra el 27 de junio de 1979, cuya ratificación por España fue publicada en el BOE número 154, de 28 de junio de 1985, mientras sean de aplicación en España.

Artículo 20. *Seguro de vida o invalidez.*

Para el personal que se rija por este convenio, en los casos de muerte o incapacidad permanente total o absoluta derivados de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa garantizará a los herederos o al trabajador, una indemnización por un importe de 40.000 euros, concertando obligatoriamente a tales fines una póliza de seguros. Para el caso de gran incapacidad, la cuantía será de 55.000 euros. Con fecha de efectos de 1 de julio de 2025, estos capitales se incrementarán en 42.000 euros para los casos de muerte o incapacidad permanente total o absoluta derivados de accidente de trabajo o enfermedad profesional y en 57.000 euros para la gran incapacidad.

Artículo 21. *Incapacidad laboral transitoria.*

La empresa complementará a los trabajadores que se encuentren en situación de IT (Incapacidad Temporal), cualquiera que sea la causa determinante de la misma, la prestación hasta el 100 % de una base de reguladora siempre que esta, no supere a 1.600 euros hasta un máximo de 12 meses hasta 30 de junio de 2025 y se acuerda incrementar esta base a 1.750 euros, hasta un máximo de 12 meses, a partir de 1 de julio de 2025.

Artículo 22. *Acción Sindical.*

En cuanto a los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa se estará a lo establecido en el Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

No obstante, lo dispuesto anteriormente, no se computará dentro de las horas disponibles las que corresponden a reuniones de Comisiones Deliberadoras del Convenio y Comisiones Mixtas que siendo reglamentariamente convocadas tendrán carácter retribuido.

De acuerdo con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y LOLS podrán acumularse las horas de crédito sindical que corresponda a los representantes de los trabajadores (Comités de Empresa y Delegados de Personal), las empresas afectadas por este convenio en uno de cualquier Sindicato legalmente constituido.

Dicha acumulación podrá ser de las horas Sindicales correspondientes a dos meses durante el año y se podrán ceder horas sindicales entre miembros del mismo sindicato.

Artículo 23. *Jubilación anticipada con contrato de relevo.*

Los trabajadores que se ríjan por el presente convenio y lleven como mínimo 6 años de antigüedad en la empresa, podrán solicitar la jubilación anticipada por contrato de relevo siempre que reúna los requisitos legalmente establecidos, siempre que medie acuerdo entre las partes.

La empresa abonará mensualmente como cantidad fija e invariable la diferencia existente entre la cantidad que abone la Seguridad Social y el 100 % de la base reguladora resultante para el cálculo de la pensión de jubilación.

Dicho compromiso tendrá como duración hasta que cumpla el trabajador la edad ordinaria de jubilación de acuerdo con la legislación vigente para la jubilación voluntaria.

El trabajador podrá acogerse a esta jubilación anticipada cuando le falten al menos 2 años para alcanzar la edad ordinaria de jubilación siempre que medie acuerdo entre la empresa y el trabajador, las circunstancias así lo permitan y se solicite por parte del trabajador, por escrito y con una antelación mínima de 2 meses.

En cualquier caso, se estará a lo establecido en el 12.6 de ET sobre esta materia.

Artículo 24. *Retribuciones.*

Desde el 1 de enero de 2025 hasta el 30 de abril de 2025, la subida salarial será el 0 %.

Desde el 1 de mayo 2025 al 31 de diciembre de 2025, la revisión del salario base será del 4,6 % para todas las categorías detalladas en la tabla salarial salvo en la categoría de conductor mecánico y conductor que será del 4 %.

A partir del 1 de enero 2026 la mejora del salario base será del 3,9 % para todas las categorías detalladas en la tabla salarial salvo en la categoría de conductor mecánico y conductor que será del 3,5 %.

Los demás conceptos retributivos se revisarán según el anexo de tablas.

Artículo 25. *Antigüedad.*

La promoción económica en función del trabajo desarrollado, que se devengará desde el día 1 del mes natural siguiente a su vencimiento, queda fijada en un 5 % del salario base a los cinco años, un 10 % a los diez años, un 15 % a los quince años y un 20 % a los veinte o más años de servicios computables.

A los trabajadores que vinieran percibiendo premios, pluses o complementos de antigüedad, cualesquiera que fuera su denominación, en cuantía superior a la que resulte del nuevo sistema establecido en el párrafo anterior, se le respetará a título personal, mientras les resulte más favorable el derecho a cobrar la cantidad que viniera percibiendo por tal concepto a 31 de diciembre de 2016.

Artículo 26. *Política de empleo y contrataciones.*

Las partes firmantes del presente convenio colectivo se comprometen a fomentar el denominado Contrato de Relevo establecido por Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, y de acuerdo con los requisitos establecidos en el artículo 23 de este convenio.

Asimismo, dada la escasez de conductores profesionales que tiene el sector y las dificultades que existen cara a la formación de los mismos, las partes firmantes del presente convenio se comprometen a buscar fórmulas que posibiliten la contratación de trabajadores sin experiencia en la categoría del conductor mecánico.

Para los contratos de duración determinada, que solo se van a poder celebrar por circunstancias de la producción (aumento ocasional e imprevisible de la actividad o desajustes temporales) o por sustitución de persona trabajadora (con especificación del nombre de la persona sustituida y la causa), se estará a la modificación establecida del artículo 15 del TRET, dada por el artículo 1.3 del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, y disposición final 11 de la Ley 1/2025.

Artículo 27. Renovación cursos CAP-ADR.

En lo dispuesto en materia de compensación por horas de formación necesario para renovar los carnets de CAP y ADR, la empresa intentará que estos cursos se puedan realizar dentro de la jornada laboral y los que se tengan que realizar fuera de la misma, se compensará a precio de hora extraordinaria.

Artículo 28. Plan de Igualdad y medidas LGTBI.

La empresa cuenta con un Plan de Igualdad aprobado y en vigor, que será objeto de revisión cuando legalmente proceda.

El plan actual fue elaborado y acordado con la representación legal de las personas trabajadoras en fecha de 20 de junio de 2023, siendo registrado e inscrito por la autoridad laboral el día 14 de marzo de 2024 con el número de registro 013887.

Asimismo, y de conformidad con lo previsto en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, y tras su negociación y aprobación en la Comisión Negociadora del convenio, se incorpora al presente texto el conjunto planificado de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI, que forma parte del presente convenio colectivo.

Estas medidas (anexo I) incorporan los contenidos previstos en los anexos I y II del citado real decreto, incluyendo un protocolo de atención y protección a las personas trabajadoras LGTBI (anexo II).

ANEXO 1**Tabla salarial Babé y Cía, SL***(En euros)*

	De 1 de enero de 2024 a 30 de abril de 2025		De 1 de mayo de 2025 a 31 de diciembre de 2025		2026	
		Bruto/año		Bruto/año	3,90 %	Bruto/año
GRUPO 1						
INGENIEROS Y LICENCIADOS.	1.729,36	25.940,36	1.808,91	27.133,61	1.879,45	28.191,82
INGENIEROS TECNICOS Y DIPLOMADOS.	1.413,95	21.209,27	1.478,99	22.184,90	1.536,67	23.050,11
TECNICO.	1.389,17	20.837,54	1.453,07	21.796,06	1.509,74	22.646,11
GRUPO 2						
JEFE DE DEPARTAMENTO.	1.502,57	22.538,48	1.571,68	23.575,25	1.632,98	24.494,68
JEFE DE TRAFICO SENIOR.	1.415,26	21.228,85	1.480,36	22.205,38	1.538,09	23.071,39
JEFE DE TRAFICO JUNIOR.	1.248,01	18.720,16	1.305,42	19.581,28	1.356,33	20.344,95
AUXILIAR TRAFICO.	1.185,02	17.775,23	1.239,53	18.592,89	1.287,87	19.318,01
GRUPO 3						
CONDUCTOR MECANICO.	1.323,19	19.847,88	1.438,52	21.577,80	1.488,87	22.333,02
CONDUCTOR.	1.262,14	18.932,07	1.375,02	20.625,35	1.423,15	21.347,24
AYUDANTE CONDUCTOR.	1.207,70	18.115,48	1.263,25	18.948,80	1.312,52	19.687,80
JEFE DE TALLER/MANTENIMIENTO.	1.433,48	21.502,22	1.499,42	22.491,33	1.557,90	23.368,49
AYUDANTE TALLER.	1.207,70	18.115,50	1.263,25	18.948,81	1.312,52	19.687,82

	De 1 de enero de 2024 a 30 de abril de 2025		De 1 de mayo de 2025 a 31 de diciembre de 2025		2026	
		Bruto/año	4,60 %	Bruto/año	3,90 %	Bruto/año
GRUPO 4						
JEFE ADMINISTRATIVO.	1.389,17	20.837,54	1.453,07	21.796,06	1.509,74	22.646,11
OFICIAL 1.º ADMINISTRATIVO.	1.307,52	19.612,75	1.367,66	20.514,94	1.421,00	21.315,02
AUXILIAR ADMINISTRATIVO.	1.185,02	17.775,23	1.239,53	18.592,89	1.287,87	19.318,01
AUXILIAR EN PRACTICAS.	1.105,83	16.587,39	1.156,69	17.350,41	1.201,81	18.027,08

ANEXO 2

Otros conceptos retributivos

	2025	2026
Artículo 8.		
Abonos Sábados.	115	120
Abonos Festivos.	140	150
<i>Desde el 1 de julio de 2025</i>		
Artículo 12.		
Plus de Peligrosidad:	5	6
Artículo 14.		
Plus de actividad.	12,5	13
Artículo 15: Dietas.		
Desayuno.	6	6
Comida.	16	17
Cena.	14	15
Pernocta (suma anteriores más cama).	70	72
Comida (Francia).	20	20
Internacional (Francia).	93	94

ANEXO I

Medidas planificadas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en Babé y Cía, SL

Las partes firmantes asumen los principios de igualdad de trato y no discriminación que contribuyan a crear un contexto favorable a la diversidad, y a avanzar en la erradicación de la discriminación hacia las personas LGTBI. Por ello se diversidad familiar con plena libertad.

Con el objetivo de dar cumplimiento a las obligaciones contenidas en la Ley 4/2023 y en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, las partes firmantes han acordado la

adopción de las siguientes medidas que tienen como objetivo garantizar la igualdad de trato y oportunidades, así como prevenir cualquier forma de discriminación hacia las personas LGTBI en Babé y Cía, SL.

Acceso al empleo:

El objetivo de estas medidas es contribuir a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, en especial a través de la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección. Para ello es preciso establecer criterios para garantizar que los procesos de selección y contratación se desarrollen sin ningún tipo de sesgo en función de la orientación sexual o identidad de género de la persona candidata y se atienda especialmente a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

A tal efecto:

La contratación de las personas trabajadoras en la empresa se ajustará a las normas legales generales sobre contratación vigente en cada momento.

En todo caso, los criterios a utilizar en las ofertas de empleo y en los procedimientos de selección serán objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, afiliación sindical, condición social o lengua.

Las ofertas de empleo utilizarán un lenguaje neutro, inclusivo y no discriminatorio, libre de cualquier sesgo.

Se dará formación adecuada a las personas que participen en procesos de selección, orientados a eliminar prejuicios y estereotipos relacionados con la orientación sexual, identidad de género y expresión de género durante los procesos de contratación.

Clasificación y promoción profesional:

El objetivo de estas medidas es asegurar que los criterios para la clasificación, promoción profesional y ascenso no conlleven discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI, basándose en elementos objetivos, entre otros los de cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

Las medidas acordadas son las siguientes:

La empresa garantiza que los procesos de clasificación y promoción profesional se basarán exclusivamente en criterios objetivos de mérito, competencias y desempeño, sin que la orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales de las personas trabajadoras influyan en las decisiones.

Se prohíbe cualquier discriminación o limitación en las oportunidades de promoción por estos motivos.

Asimismo, la empresa se compromete a asegurar que las personas LGTBI tengan las mismas oportunidades de acceder a puestos de responsabilidad y liderazgo, fomentando un entorno laboral inclusivo que respete y valore la diversidad.

Formación, sensibilización y lenguaje:

La empresa se compromete a fomentar un entorno laboral inclusivo mediante la formación y sensibilización de todo el personal en materia de diversidad, específicamente en relación con la orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales. A estos efectos:

Se integrarán en el Plan de formación de toda la plantilla módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades, y la no discriminación.

La empresa difundirá y asegurará el conocimiento por parte de la plantilla del conjunto medidas planificadas LGTBI, incluyendo el Protocolo para la prevención del acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos:

La empresa se compromete a crear y mantener un entorno laboral seguro, inclusivo y respetuoso con la diversidad, en el que todas las personas, independientemente de su orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales, puedan desarrollar su trabajo en igualdad de condiciones y sin temor a ser discriminadas, a estos efectos:

La empresa fomentará un clima laboral seguro y libre de discriminación.

Se garantizará que todos los espacios de trabajo sean libres de cualquier forma de acoso, intimidación o violencia, especialmente aquellas basadas en prejuicios hacia las personas LGTBI.

La empresa fomentará una cultura organizativa que respete la diversidad, asegurando que todas las personas trabajadoras se sientan seguras y respaldadas. En este sentido, podrán realizarse campañas de sensibilización, así como promover la utilización de lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas de la empresa.

Permisos y beneficios sociales:

La empresa garantiza que todos los permisos y beneficios sociales serán otorgados en igualdad de condiciones, sin distinción por orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.

Se reconocerán y respetarán las diversas realidades familiares y personales de las personas trabajadoras LGTBI, asegurando que las parejas del mismo sexo y las familias diversas tengan acceso a los mismos derechos, como permisos por matrimonio o pareja de hecho, permisos de maternidad/paternidad, y otros beneficios sociales.

Régimen disciplinario:

La empresa garantizará el derecho de todas las personas trabajadoras, con independencia del orden jerárquico que ocupen en la empresa, vivir con total libertad su orientación sexual; identidad y/o expresión de género; diversidad sexo genérica o familiar.

Consecuentemente con ello se integra, en el régimen disciplinario del convenio, infracciones y sanciones por comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

Así, serán considerada una falta muy grave El Acoso moral, sexual o por razón del sexo, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, incluyendo otros comportamientos intimidatorios (físicos, verbales o no verbales) que afecten a la dignidad o libertad de la mujer o el hombre en el trabajo, con independencia de su cargo o función.

Protocolo frente al acoso y violencia:

De conformidad con el artículo 8.4 del Real Decreto 1026/2024, las partes firmantes han elaborado el Protocolo frente al acoso y la violencia LGTBI que se acompaña como anexo II.

Vigencia y seguimiento:

El periodo de vigencia de las medidas será el mismo que el convenio colectivo de aplicación.

La Comisión Negociadora será la responsable del seguimiento y evaluación del Plan de medidas planificadas.

Sin perjuicio de aquella otras revisiones que pudieran acordarse las medidas planificadas deberán revisarse cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia, especialmente cuando ello se detecte como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, e interpretación de las medidas planificadas acordadas:

En el supuesto de que se produzca alguna discrepancia en la interpretación o aplicación de las presentes medidas, las partes negociadoras han acordado el siguiente procedimiento:

La parte disconforme presentará una reclamación por escrito a la otra parte en relación con la materia objeto de controversia, adjuntando una propuesta de resolución pacífica de la controversia.

La parte receptora de la reclamación deberá responder dicha reclamación, aceptando los términos propuestos por la parte reclamante o, en su caso, exponiendo los motivos de rechazo y remitiendo contrapropuesta al efecto. Ello deberá presentarse en el plazo máximo de un (1) mes desde la recepción de la solicitud.

En el supuesto de que las partes negociadoras no alcancen un acuerdo, acuerdan someterse a los procedimientos de resolución alternativa de conflictos, ante la autoridad laboral competente (mediación, arbitraje o conciliación).

ANEXO II

Protocolo para la prevención del acoso y la violencia por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género para el colectivo LGTBI

1. Declaración de principios

Babé y Cía., SL, manifiesta su 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 o expresión de género.

Queda prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza, comprometiéndose la empresa a garantizar un entorno laboral libre de discriminación y respetuoso con la diversidad afectivo-sexual, de identidad y de expresión de género.

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

El presente Protocolo persigue establecer medidas para detectar, prevenir y erradicar las situaciones discriminatorias por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales, estableciendo un canal confidencial, rápido y accesible.

2. Ámbito de aplicación y vigencia

El presente procedimiento, que será de aplicación desde su aprobación, resulta de aplicación a todo el personal que preste sus servicios directa o indirectamente en la empresa, incluido aquel que no tenga vinculación laboral (becas, prácticas), con independencia de su nivel, puesto de trabajo, tipo de contrato, lugar y modalidad de prestación de servicios o forma de contratación laboral.

De acuerdo con lo establecido en el Convenio de Ginebra, el presente protocolo se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en

relación con el trabajo o como resultado de este; incluyendo a título enunciativo y no limitativo el que ocurra:

En el lugar de trabajo, incluidos los espacios públicos y privados donde se desarrolle el trabajo;

En los lugares e instalaciones donde las personas trabajadoras descansan, comen, utilizan instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;

En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;

En el marco de las comunicaciones relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación, susceptibles de ser conductas constitutivas de acoso digital o ciberacoso;

En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

El presente protocolo entrará en vigor en la fecha de su firma y mantendrá su vigencia mientras dure la vigencia del presente convenio colectivo.

3. *Medidas de prevención del acoso: información, sensibilización y formación*

La empresa, de acuerdo con el enfoque preventivo del protocolo, desarrollará las siguientes medidas orientadas a evitar que surjan casos de acoso en cualquiera de sus tipologías:

Promover un entorno inclusivo de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, en el que todo el mundo actúe según los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad y de forma que se abarque todo tipo de diversidad, incluyendo una amplia variedad de niveles de formación, ideas, perspectivas, demografías, etnidades y origen.

Divulgar el presente Protocolo para la prevención del acoso y la violencia contra las personas LGTBI entre todas las personas de la compañía y asegurar que el protocolo está disponible para toda la plantilla.

No tolerar insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios recogidos en este protocolo, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes.

Incluir un módulo sobre prevención, detección y actuación contra el acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales en el plan de formación de la empresa.

Poner todos los medios a su alcance para mantener un buen clima laboral y de motivación para las personas trabajadoras.

Régimen disciplinario. Se integran, en el régimen disciplinario, infracciones y sanciones por comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras

4. *Principios rectores y garantías del procedimiento*

– Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada: tanto las actuaciones relativas a la investigación como la propia resolución del procedimiento deberán ser realizadas sin demoras indebidas desde el primer momento en que se informe de la situación de acoso.

– Respeto y protección de las personas trabajadoras. Las actuaciones o diligencias se realizarán con la mayor prudencia y con el debido respeto a la intimidad y la dignidad de todas las personas implicadas.

– Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no pudiendo transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas ni tampoco sobre el contenido del proceso de investigación.

Toda la información y documentación que se genere como consecuencia del procedimiento tendrá carácter confidencial.

Así, con la finalidad de garantizar la confidencialidad de los datos, las personas responsables de la gestión del caso deberán asignar unos códigos alfanuméricos identificativos tanto de la persona presuntamente víctima de acoso como de la persona presuntamente autora del acoso, así como de las distintas personas que pudiesen actuar como testigos.

– Colaboración: todas las personas que sean citadas en el transcurso del procedimiento tienen el deber de prestar la debida colaboración con la investigación y las personas que la llevan a cabo.

– Imparcialidad, contradicción y derecho a ser escuchadas de todas las partes: el procedimiento garantiza una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Así, para el descubrimiento de la verdad y para el esclarecimiento de los hechos se actuará de buena fe.

– Garantía de indemnidad frente a represalias: todas las personas intervenientes en el procedimiento (denunciante, presunta víctima, personas integrantes de la Comisión Instructora, personas que comparezcan como testigos, como personal de apoyo y ayuda o cualquier otra persona participen en la investigación) serán protegidas frente a cualquier posible represalia.

– Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa se compromete a restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.

5. *La Comisión Instructora*

Determinación de la Comisión Instructora:

A los efectos de analizar las denuncias presentadas, la Comisión Instructora del acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, estará formada por dos personas resultando su composición paritaria entre la representación legal de las personas trabajadoras y la empresa.

La dirección del Departamento de Recursos Humanos de la Empresa quien podrá delegar en la persona responsable de RR. HH. del centro de trabajo o en la o en la persona responsable del Departamento o la jefatura de la Unidad Funcional donde hayan sucedido los hechos denunciados.

Un representante de las personas trabajadoras del lugar donde hayan sucedido los hechos denunciados.

No podrán ser parte de la Comisión Instructora las personas que tengan algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto. La incompatibilidad de formar parte de la Comisión Instructora podrá ser manifestada por cualquier persona que forme parte de la comisión instructora o por la propia persona afectada.

Adicionalmente esta comisión, podrá solicitar la contratación de una persona externa que podrá acompañarlos en la instrucción del procedimiento.

Funciones y funcionamiento de la Comisión Instructora:

Son funciones de la comisión Instructora:

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.

Recomendar y gestionar en el departamento de Recursos humanos las medidas cautelares que estime convenientes.

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

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

6. Procedimiento de actuación

1. Forma de iniciación.

El procedimiento se iniciará en virtud de denuncia escrita, que no podrá ser anónima, dirigida a la dirección del Departamento de Recursos Humanos de la Empresa.

A estos efectos se facilita la dirección de correo electrónico [•] pudiendo ser igualmente ser presentadas de forma secreta, que no anónima, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de su tramitación.

La denuncia podrá ser presentada (i) directamente por la persona afectada, (ii) a través de los representantes de las personas trabajadoras o cualquier otra persona autorizada por la víctima y en cuyo caso deberá constar el consentimiento expreso e informado de la víctima, que tenga conocimiento de una situación susceptible de ser considerada como acoso.

Se adjunta al presente protocolo modelo de denuncia, como anexo I, estando la misma a disposición de cualquier persona trabajadora.

No obstante, de no seguir el modelo, en la denuncia deben constar, como mínimo, los siguientes extremos:

Nombre y apellidos de la persona denunciante.

Nombre y apellidos de la presunta víctima o víctimas así como de la persona o personas denunciada/s.

Detalle de los hechos, incluyendo fechas, duración y frecuencia de los hechos así como lugar en que se produjeron.

Nombre y apellidos de los posibles testigos.

Copia de toda la documentación que pueda acreditar los hechos u otra información que se estime pertinente.

No se tramitarán a través del procedimiento contenido en el presente protocolo las denuncias anónimas, ni las que se refieran a materias correspondientes a otro tipo de reclamaciones.

Recibida la denuncia, la persona encargada de tramitar la queja la pondrá, de manera inmediata y, en todo caso, en un plazo máximo de 5 días laborables, en conocimiento de la dirección de la Empresa y de las demás personas que integran la Comisión de Instrucción, la cual procederá a la apertura del expediente de acoso de acuerdo con el procedimiento de instrucción descrito a continuación en este protocolo.

2. Apertura de la fase preliminar: procedimiento previo o informal.

Con la puesta en conocimiento de la situación de acoso, y salvo que la gravedad de los hechos recomiende lo contrario, se iniciará de forma automática un procedimiento previo cuyo objetivo es el resolver el problema de forma inmediata ya que, en ocasiones, el mero hecho de manifestar a la persona que presuntamente acosa a otra las consecuencias ofensivas o intimidatorias que genera su comportamiento, es suficiente para que se solucione el problema.

En esta fase del procedimiento, la Comisión Instructora se entrevistará con las partes con la finalidad de esclarecer los hechos y mediar entre las partes implicadas alcanzar

una solución aceptada por ambas, siempre que las partes estén de acuerdo y no se trate de hechos graves.

Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una duración máxima de diez (10) días laborables. En ese plazo, la Comisión Instructora deberá, como mínimo, entrevistarse con la persona afectada, así como con su presunto agresor o agresora, indicándoles que no deberán revelar a nadie el contenido de la entrevista, bajo apercibimiento de adoptar las medidas disciplinarias oportunas en caso de divulgar, a través de cualquier medio, cuanto se hubiese comentado en dicha entrevista.

El procedimiento previo es muy recomendable, pero en cualquier caso facultativo para la presunta víctima. Una vez iniciado, y en el caso de que el mismo no finalice en un plazo de diez días desde su inicio habiendo resuelto el problema de acoso, dará lugar necesariamente a la apertura del procedimiento formal.

No obstante lo anterior, la Comisión Instructora, si la complejidad del caso así lo requiriese, podrá obviar esta fase preliminar y pasar directamente a la tramitación del expediente informativo.

3. Procedimiento formal: el expediente informativo.

El procedimiento formal se iniciará con la apertura, por la parte la Comisión Instructora, de un expediente informativo en el supuesto de no haber tenido lugar la fase preliminar o habiéndose producido esta de manera infructuosa.

La Comisión Instructora realizará una investigación rápida, confidencial y basada en los principios de oralidad y contradicción, en la que se resolverá si ha producido o no una situación que pudiera considerarse de acoso, según los parámetros establecidos en el presente protocolo.

A tal efecto durante la instrucción se podrán practicar cuantas diligencias se consideren necesarias para el esclarecimiento de los hechos denunciados, manteniéndose la formalidad de dar trámite de audiencia a las partes implicadas y sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

En este sentido, la Comisión Instructora, procederá a analizar la documentación que resulte oportuna, así como a realizar las entrevistas con personas implicadas y posibles testigos o personas de interés.

El desarrollo de este expediente informativo deberá realizarse en un plazo no superior a quince (15) días laborables, salvo que, por motivos justificados relativos a la complejidad del caso, sea necesario un plazo mayor, en cuyo supuesto la Comisión Instructora podrá acordar la ampliación de este plazo.

Medidas cautelares:

Durante la tramitación del expediente a propuesta de la Comisión Instructora, la Dirección de la Empresa podrá tomar las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer perjuicio en las condiciones laborales de las personas implicadas.

Estas medidas podrán consistir en la separación de la presunta persona acosadora de la víctima, reordenación del tiempo de trabajo, cambio de puesto, movilidad funcional o geográfica, o aquellas otras que se estimen oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso.

Asistencia a las partes:

Durante la tramitación del expediente las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de confianza, sea o no representante de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

La Comisión de Instrucción podrá, de estimarlo necesario, solicitar asesoramiento externo en materia de acoso e igualdad y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está sometida al deber de confidencialidad

y, además, estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la Comisión de Instrucción.

4. Informe de conclusiones

Finalizada la investigación, la comisión dispondrá de un plazo de cinco (5) días laborables para, elaborar un informe de conclusiones, en el que indicará:

La identificación de la persona que presentó la denuncia, de la persona presuntamente acosada y de la persona presuntamente autora del acoso.

Antecedentes del caso (resumen de argumentos planteados por los implicados).

Resumen de las diligencias, y pruebas practicadas.

Resumen de los principales hechos que tras la investigación resulten acreditados y las circunstancias concurrentes, (intensidad, la reiteración en la conducta, grado de afectación, etc.).

Conclusiones y medidas propuestas.

En este sentido, el informe de conclusiones debe determinar, necesariamente, alguno de estos dos escenarios:

– La inexistencia de acoso y, por tanto, el archivo de la denuncia, por falta de objeto o evidencias insuficientes, sin perjuicio de la emisión de recomendaciones, en su caso, ante la existencia de conductas reprochables, de todo lo cual se dará traslado a la Dirección de la compañía.

Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso, la Comisión hará constar, expresamente, esta circunstancia.

Si de la investigación realizada se pusiera en evidencia que la persona denunciante del acoso ha actuado con acreditada falta de buena fe o con ánimo de dañar, la empresa podrá adoptar las medidas previstas para los supuestos de transgresión de la buena fe contractual en el Estatuto de los Trabajadores.

– La existencia de hechos constitutivos de acoso en cuyo caso se realizará una propuesta de medidas, dando traslado del informe a la Dirección de la compañía para que lleve a cabo la ejecución de las medidas disciplinarias correspondientes, así como cualquier otra medida que permita la mejora del ambiente laboral.

Estas medidas, en ningún caso podrán ser en menoscabo de la persona denunciante y/o víctima del acoso, ni una mejora en las condiciones de trabajo de la persona acosadora.

7. Finalización del procedimiento: la resolución del expediente de acoso

El informe de conclusiones deberá remitirse a la Dirección de la empresa para su traslado a las partes implicadas y adopción en su caso de las medidas correspondientes.

A la vista del informe de la Comisión Instructora, la Dirección de la empresa, adoptará las decisiones que considere oportunas en el de quince (15) días, siendo la única capacitada para decidir al respecto.

En este sentido la Dirección podrá acordar el archivo las actuaciones, levantando acta al respecto o, bien la adopción cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la Comisión Instructora.

En todo caso, si se constata cualquier situación de acoso o acto discriminatorio la Dirección de la compañía adoptará medidas sancionadoras disciplinarias correspondientes, así como cuantas medidas resulten necesarias para el cese del acoso y para evitar que vuelva a repetirse.

La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada, y a la Comisión Instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

A los efectos de garantizar la debida confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

La regulación y procedimientos establecidos en el presente protocolo no impiden que, en cada momento, se puedan promover y tramitar cualesquiera otras acciones para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que en su caso correspondan.

Así, la dirección de la Empresa adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse y, si fuese preciso, reforzará las acciones formativas y de sensibilización llevando a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima.

8. Denuncias o quejas falsas

En el caso de que la denuncia presentada sea intencionadamente no honesta o dolosa, la misma podrá ser constitutiva de actuación disciplinaria por parte de la dirección de Empresa, sin perjuicio de las restantes acciones que en Derecho pudieran corresponder.

9. Revisión del protocolo

Este protocolo podrá ser revisado de manera para garantizar su eficacia y adecuación a la realidad social y normativa. Las revisiones podrán incluir modificaciones basadas en experiencias previas, cambios legislativos o sugerencias de la comunidad LGTBI y otras personas actoras involucradas.

10. Difusión del protocolo

El presente protocolo será divulgado entre toda persona trabajadora de la empresa para asegurar su conocimiento y aplicación.