

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**15643** *Resolución de 7 de julio de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación parcial del Convenio colectivo de Relyens Mutual Insurance, sucursal en España.*

Visto el acuerdo de modificación parcial del I Convenio colectivo de la empresa Relyens Mutual Insurance sucursal en España (Código de Convenio n.º 90104292012023), que fue publicado en BOE el 19 de junio de 2023, mediante el que se modifican varios artículos y se introducen tres anexos nuevos en el Convenio colectivo, y que fue suscrito con fecha 20 de mayo de 2026 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 ha sido subsanado en fecha 22 de junio de 2026, 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 el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado acuerdo de modificación parcial del mencionado I Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, 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, 7 de julio de 2026.—La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

#### **ACUERDO DE MODIFICACIÓN DEL I CONVENIO COLECTIVO DE RELYENS MUTUAL INSURANCE, SUCURSAL EN ESPAÑA**

Madrid, 20 de mayo de 2026, la comisión negociadora del I Convenio Colectivo de Relyens Mutual Insurance, Sucursal en España (código de convenio n.º 90104292012023), publicado mediante Resolución de 6 de junio de 2023 de la Dirección General de Trabajo («Boletín Oficial del Estado» de 19 de junio de 2023), ha alcanzado el siguiente acuerdo de modificación del citado convenio colectivo.

Primero.

Modificación del apartado 1 del artículo 4 (Ámbito temporal), con la siguiente redacción:

«1. Vigencia: El convenio colectivo comenzará su vigencia desde su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». La vigencia del convenio terminará el 31 de diciembre de 2030».

Segundo.

Modificación del párrafo segundo del apartado 1 del artículo 10 del convenio colectivo, que queda redactado del siguiente modo:

«Con independencia del respeto de la jornada anual prevista en el convenio colectivo sectorial de aplicación, el cómputo de las horas de trabajo a realizar se efectuará en doce ciclos por año natural compuestos por doce meses. En cada ciclo las personas trabajadoras tendrán un número de horas de trabajo máximas en las que la persona trabajadora deba prestar servicios. Asimismo, las horas del ciclo tienen carácter de mínimos al no poder realizarse un número de horas inferior».

Tercero.

Modificación de la letra b) del punto 1 (Horario de invierno) del apartado 2 del artículo 10 del convenio colectivo, en lo relativo al número de horas semanales de presencia obligatoria y la distribución horaria de presencia obligatoria de lunes a jueves. Por lo tanto, el referido apartado b) queda redactado del siguiente modo:

«El uso de la flexibilidad de entrada y salida deberá realizarse, en todo caso, respetando el tiempo de presencia obligatoria y el descanso legal mínimo de 12 horas entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente. En concreto, el tiempo de presencia obligatoria es de 19 horas semanales, siguiendo la siguiente distribución horaria:

De lunes a jueves: 3 horas y 30 minutos serán de presencia obligatoria, distribuyéndose entre las 10:00 y la 13:00 horas y las 16:00 y las 16:30 horas. Los viernes: 5 horas serán de presencia obligatoria, en horario de 9:00 a 14:00 horas».

Cuarto.

Modificación del párrafo segundo de la letra c) del punto 1 (Horario de invierno) del apartado 2 del artículo 10 del convenio colectivo, en lo referente al horario del tiempo para comida, que queda redactado del siguiente modo:

«De lunes a jueves, las personas trabajadoras disfrutarán de un tiempo para comida mínimo de una hora diaria, pudiendo disfrutarse entre las 13:00 y las 16:00 horas. Los viernes no será obligatorio disfrutar de tiempo de comida».

Quinto.

Se modifican los párrafos segundo, tercero y se elimina el párrafo cuarto del artículo 11 del convenio colectivo, que queda redactado como sigue:

«Artículo 11. *Compensación de horas extraordinarias.*

Se establece la obligación de las personas trabajadoras de gestionar sus tiempos de trabajo de manera responsable garantizando la realización de una jornada laboral de manera lógica, evitando sobrecargas de trabajo innecesarias.

No obstante lo anterior, en caso de existir horas extraordinarias, por superar la persona trabajadora las horas de trabajo de cada ciclo, la compensación por las mismas deberá realizarse en descanso, por días completos o por horas fuera de la franja horaria de presencia obligatoria, durante los cuatro meses siguientes al cierre del ciclo donde se hayan generado, en los términos que acuerden el empleado y el superior jerárquico, pero siempre prevaleciendo las necesidades organizativas de Relyens Mutual Insurance Sucursal en España.

La compensación de las horas referidas podrá realizarse por horas en la franja horaria de presencia obligatoria para la asistencia a citas médicas de la persona

trabajadora, cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por 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. En este caso, la persona trabajadora deberá realizar una solicitud con, al menos, 48 horas de antelación a la fecha de disfrute. En caso de asistencia a cita médica no planificable con la antelación indicada e imprevista, la persona trabajadora deberá avisar, no obstante, previamente a su manager quien validará previamente la ausencia, salvo que no se encontrara disponible en cuyo caso la validación deberá ser a posteriori. Todo lo anterior se establece sin perjuicio del derecho de las personas trabajadoras a disfrutar de los permisos que establece el Estatuto de los Trabajadores y el convenio colectivo sectorial de aplicación. La persona trabajadora deberá, en todo caso, aportar la justificación correspondiente (expedida por el centro médico correspondiente que acredite la presencia de la persona trabajadora en la consulta)».

Sexto.

Modificación del párrafo segundo del artículo 12 del convenio colectivo, que queda redactado del siguiente modo:

«Las vacaciones deberán disfrutarse durante el transcurso del año natural por días completos».

Séptimo.

Se introduce un nuevo anexo I, Protocolo y directrices de actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos, con la siguiente redacción:

#### «ANEXO I

##### **Protocolo y directrices de actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos**

###### **1. Objeto, ámbito de aplicación y vigencia.**

El presente protocolo da cumplimiento al mandato establecido en el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores.

El ámbito de aplicación del protocolo comprende la totalidad de centros de trabajo y personas trabajadoras de Relyens Mutual Insurance, a las que se hace referencia en los artículos segundo y tercero del convenio colectivo.

El presente protocolo se pacta con la misma vigencia que la fijada para el presente convenio colectivo. Las partes acuerdan proceder a su revisión en el caso de que se produzca la modificación de la normativa de aplicación que así lo requiera.

###### **2. Medidas.**

2.1 El presente protocolo se pondrá a disposición de la plantilla, a través de la intranet de la empresa.

2.2 Se revisarán de forma periódica la documentación en materia de prevención de riesgos laborales para verificar que recoja los aspectos del presente protocolo que sean de aplicación. Todo ello sujeto al criterio del servicio de prevención.

2.3 Cuando se establezcan por parte de las autoridades competentes recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente derivado de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso, Relyens Mutual Insurance

procurará facilitar el teletrabajo en aquellos casos en los que el puesto sea compatible con esta modalidad de prestación de servicios, siempre que la persona trabajadora disponga de los medios técnicos necesarios para ello y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo.

En otros casos, se estará a lo establecido en el artículo 37.3.g) del Estatuto de los Trabajadores o normativa que lo sustituya.

Todo lo anterior, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de recurrir a los procedimientos de reducción de jornada o suspensión de contratos de trabajo que prevea la normativa que resulte de aplicación o aquellas otras medidas que resulten procedentes en atención a las circunstancias concurrentes.

2.4 Adicionalmente Relyens Mutual Insurance podrá articular cualquier otra medida en materia de seguridad y salud laboral que considere proporcionada en atención a la gravedad de la situación.

Las medidas contenidas en el presente protocolo se entenderán sin perjuicio de aquellas otras que determinen las autoridades competentes en cada momento».

Octavo.

Se introduce un nuevo anexo II, Medidas de promoción de la movilidad sostenible en los desplazamientos al trabajo, con la siguiente redacción:

#### «ANEXO II

##### **Medidas de promoción de la movilidad sostenible en los desplazamientos al trabajo**

Primero. *Objeto y marco legal.*

El presente anexo se suscribe en cumplimiento del deber de negociar establecido en el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por la disposición final tercera de la Ley 9/2025, de 3 de diciembre, de Movilidad Sostenible, con el fin de promover la elaboración de planes de movilidad sostenible al trabajo orientados a buscar soluciones de movilidad que contemplen el impulso del transporte colectivo, la movilidad de bajas emisiones, la movilidad activa y la movilidad compartida o colaborativa, de cara a conseguir los objetivos de calidad del aire y reducción de emisiones, así como a evitar la congestión y prevenir los accidentes en los desplazamientos al trabajo.

Segundo. *Ámbito de aplicación.*

Este anexo será de aplicación al mismo ámbito territorial y personal que el presente convenio colectivo del que forma parte (I Convenio Colectivo de Relyens Mutual Insurance, Sucursal en España).

Tercero. *Constancia sobre el umbral legal.*

Las partes hacen constar que, a la fecha de suscripción del presente anexo, ninguno de los centros de trabajo de Relyens Mutual Insurance, Sucursal en España alcanza el umbral de personas trabajadoras establecido en la Ley 9/2025, de Movilidad Sostenible, ni en la restante normativa de aplicación, para que resulte obligatoria la elaboración de un plan de movilidad sostenible al trabajo o un instrumento similar.

En consecuencia y siempre sometido a la normativa vigente en cada momento, las medidas contenidas en este anexo tienen carácter de promoción voluntaria de la movilidad sostenible.

Cuarto. *Medidas de promoción de la movilidad sostenible.*

Con el alcance y los objetivos señalados en la Ley 9/2025 y en el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan las siguientes medidas de promoción de la movilidad sostenible en los desplazamientos al trabajo, estructuradas en torno a las soluciones de movilidad que la norma identifica:

1. Impulso del transporte colectivo. Siempre que se mantenga la regulación actualmente en vigor, Relyens Mutual Insurance mantendrá a disposición de las personas trabajadoras la posibilidad de destinar parte de su retribución flexible a un abono de transporte público, en los términos y con los límites de exención fiscal previstos en la normativa tributaria vigente en cada momento.

En los desplazamientos profesionales dentro del territorio nacional se priorizará, siempre que sea posible, el uso del transporte público, en particular del ferrocarril.

2. Movilidad de bajas emisiones. La Relyens Mutual Insurance promoverá el uso de medios de transporte de bajas o cero emisiones. En particular, (i) las personas trabajadoras que, en su caso, sean beneficiarias de vehículo de empresa eléctrico dispondrán de una tarjeta de recarga cuyo coste será asumido por la empresa para los desplazamientos profesionales; y (ii) en los desplazamientos profesionales en taxi se utilizarán preferentemente vehículos de categoría ECO o cero emisiones.

El régimen de flexibilidad horaria y la modalidad de trabajo a distancia que, en su caso, se encuentren vigentes en cada momento se consideran herramientas que contribuyen a los objetivos de movilidad sostenible, en tanto que permiten evitar los desplazamientos en horas punta y reducir el número y la frecuencia de los desplazamientos al centro de trabajo.

3. Movilidad compartida o colaborativa. Se fomenta la movilidad compartida o colaborativa entre las personas trabajadoras que compartan trayectos similares. Para ello, se permite el uso de los canales internos de comunicación existentes para la coordinación voluntaria de desplazamientos. Las personas trabajadoras utilizarán los canales referidos con mesura, evitando comunicaciones masivas y que puedan perturbar el normal desarrollo de la actividad.

4. Movilidad activa. La Empresa facilitará a la plantilla información, a través de cualquiera de los medios disponibles en cada momento, sobre los beneficios de la movilidad activa.

5. Seguridad vial y prevención de accidentes in itinere. Relyens Mutual Insurance realizará periódicamente acciones de sensibilización sobre seguridad vial dirigida a las personas trabajadoras, con el fin de contribuir a la prevención de los accidentes en los desplazamientos al centro de trabajo.

Quinto. *Coordinación con la negociación colectiva sectorial.*

Las partes son conocedoras de que el convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social podrá incorporar disposiciones en materia de movilidad sostenible al trabajo en el marco de su propia revisión. En tal caso, la Comisión Paritaria del presente convenio colectivo valorará la conveniencia de adaptar o complementar las medidas recogidas en este anexo para garantizar su coherencia con la regulación sectorial.

Sexto. *Vigencia.*

La vigencia de este anexo será la misma que la del I Convenio Colectivo de Relyens Mutual Insurance, Sucursal en España».

Noveno.

Se introduce un nuevo anexo III, Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI y protocolo de actuación frente al acoso y la violencia, con la siguiente redacción:

### «ANEXO III

#### **Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI y protocolo de actuación frente al acoso y la violencia**

Primero. *Objeto y marco legal.*

El presente anexo se suscribe en cumplimiento del deber de negociar establecido en el artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, y desarrollado por el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, que regula el conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI en las empresas.

De conformidad con el artículo 4.a) del citado real decreto, las medidas planificadas en los convenios colectivos de ámbito empresarial se negociarán en el marco de aquellos, debiendo contemplar, al menos, las medidas previstas en el anexo I del Real Decreto 1026/2024, así como un protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI (el «Protocolo») conforme a lo dispuesto en su anexo II.

El objeto del presente anexo es cumplir con la citada obligación, así como garantizar y promover el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, todo ello a través de la implementación de un conjunto planificado de medidas, que aspire a conseguir una adecuada gestión de la diversidad en Relyens Mutual Insurance Sucursal en España («Relyens Mutual Insurance» o la «Empresa»).

A estos efectos, las medidas adoptadas se constituyen como necesarias y eficaces para lograr los siguientes objetivos:

Promover y garantizar la igualdad de trato y de oportunidades y prevenir, corregir y eliminar toda forma de discriminación por razón de las causas previstas en la Ley 4/2023 en materia de acceso al empleo, condiciones de trabajo, promoción profesional y disfrute de derechos en general.

Apoyar la realización de campañas divulgativas sobre la igualdad de trato y de oportunidades y la no discriminación de las personas LGTBI en la Empresa.

Impulsar el progreso en materia de igualdad de trato y respeto a la diversidad.

Facilitar y poner a disposición de todas las personas trabajadoras los procedimientos de actuación existentes para dar cauce a las denuncias.

Velar por el cumplimiento efectivo de los derechos a la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas trabajadoras LGTBI en la Empresa.

El presente anexo nova, sustituye y anula cualquier acuerdo alcanzado previamente con la representación legal de las personas trabajadoras (la «RLPT») en relación con las materias reguladas en el mismo, y en particular el protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBIQ+ de 9 de octubre de 2024.

Segundo. *Ámbito de aplicación.*

Este anexo será de aplicación al mismo ámbito territorial y personal que el presente convenio colectivo del que forma parte (I Convenio Colectivo de Relyens



Mutual Insurance, Sucursal en España). Todo lo anterior, sin perjuicio con lo establecido en el Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI, que se incluye en el punto 6 siguiente.

Tercero. *Vigencia.*

La vigencia de este anexo será la misma que la del I Convenio Colectivo de Relyens Mutual Insurance, Sucursal en España, del que forma parte.

Cuarto. *Coordinación con la negociación colectiva sectorial.*

Las partes son conocedoras de que el convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, de aplicación a Relyens Mutual Insurance, deberá incorporar disposiciones en la materia regulada por el presente anexo. En tal caso, la Comisión Paritaria del presente convenio colectivo valorará la conveniencia de adaptar o complementar las medidas recogidas en este anexo para garantizar su coherencia con la regulación sectorial.

Quinto. *Medidas planificadas.*

5.1 Igualdad de trato y no discriminación.

Relyens Mutual Insurance declara expresamente su compromiso con la igualdad de trato y no discriminación, considerando que es esencial crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI, incluyendo no solo igualdad y no discriminación por razón de la orientación e identidad sexual sino también por expresión de género y características sexuales de las personas trabajadoras.

5.2 Acceso al empleo.

Relyens Mutual Insurance se compromete a garantizar un proceso de selección y contratación libre de estereotipos y discriminación hacia las personas LGTBI, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

Relyens Mutual Insurance establecerá las siguientes medidas para asegurar un proceso de selección y un acceso al empleo que priorice la formación o idoneidad de la persona para su puesto de trabajo, independientemente de su orientación o identidad sexual o su expresión de género:

Procedimiento y criterios de selección neutros: Relyens Mutual Insurance revisará que todos los procedimientos de selección y documentos asociados a los mismos utilicen un lenguaje neutro y no respondan a estereotipos relacionados con orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Formación: Relyens Mutual Insurance implementará formación específica en materia de igualdad de trato y no discriminación de personas LGTBI para las personas trabajadoras directivas que cuentan con capacidad de decisión en los procesos de contratación y promoción.

5.3 Clasificación y promoción.

Relyens Mutual Insurance garantizará que la clasificación, promoción profesional y ascensos se basen en elementos objetivos y no conlleven discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI.

Para ello, además de aplicar el sistema de clasificación profesional que apruebe el Convenio Colectivo Convenio de ámbito estatal para el sector de

entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, Relyens Mutual Insurance se compromete a lo siguiente:

Relyens Mutual Insurance revisará los procesos de promoción profesional para asegurar que no conlleven discriminación directa o indirecta por razón de orientación o identidad sexual o expresión de género.

#### 5.4 Formación, sensibilización y lenguaje.

Relyens Mutual Insurance se compromete a adoptar las siguientes medidas:

Divulgación del presente anexo a toda la plantilla mediante su publicación en la Intranet. Igualmente se dará conocimiento del mismo al personal de nueva incorporación.

Integrar en sus planes de formación cursos/módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación, con el alcance y contenido mínimo previsto en el anexo I del Real Decreto 1026/2024, o el que prevea la normativa de aplicación en cada momento.

Lenguaje respetuoso con la diversidad en todas las comunicaciones: se revisarán y realizarán recomendaciones sobre el lenguaje contenido en las comunicaciones internas.

#### 5.5 Entorno laboral seguro, diverso e inclusivo.

En aras a lograr un entorno laboral seguro, diverso e inclusivo, Relyens Mutual Insurance informará a las personas trabajadoras de la plantilla de la existencia del Protocolo de Actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI, que se adjunta a continuación, así como el contenido del mismo.

#### 5.6 Permisos, conciliación y beneficios sociales.

Todos los beneficios, permisos, licencias, excedencias y demás medidas destinadas a favorecer la conciliación de la vida laboral, personal y familiar que establecen los convenios colectivos de aplicación podrán ser disfrutadas por todas las personas trabajadoras sin discriminación por razón de orientación o identidad sexual, expresión de género o características sexuales. Por ello, Relyens Mutual Insurance se compromete a:

Analizar los beneficios, permisos, licencias, excedencias y demás medidas solicitadas por las personas trabajadoras y que vayan a ser denegados para verificar que no se incurre en ningún tipo de discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

#### 5.7 Régimen disciplinario.

A este respecto se estará al régimen disciplinario que establezca en cada momento el Convenio Colectivo Convenio de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social.



## 5.8 Exposición de las medidas planificadas.

A continuación, se resumen las medidas planificadas expuestas, incluyendo los indicadores de seguimiento, plazos de ejecución, responsable/s, prioridad, así como los medios y recursos asignados:

| Medida                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Indicadores                                    | Plazo                                                        | Responsable/s                                                             | Prioridad | Medios/recursos                                                                |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|-----------|--------------------------------------------------------------------------------|
| Procedimiento y criterios de selección neutros: Relyens Mutual Insurance revisará que todos los procedimientos de selección y documentos asociados a los mismos utilicen un lenguaje neutro y no respondan a estereotipos relacionados con orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.                                                  | Número de procedimientos revisados.            | Bi-anual (a final de cada semestre).                         | Departamento de Recursos Humanos.                                         | 2         | Revisión de la compilación de las ofertas de empleo publicadas en el semestre. |
| Selección/Formación: Relyens Mutual Insurance implementará formación específica en materia de igualdad de trato y no discriminación de personas LGTBI para las personas trabajadoras directivas que cuentan con capacidad de decisión en los procesos de contratación y promoción.                                                                                          | Registro de la formación.                      | Desde 2026 y según las necesidades de la plantilla.          | Departamento de Recursos Humanos.                                         | 2         | Tiempo de trabajo, recursos formativos.                                        |
| Promoción: Relyens Mutual Insurance revisará los procesos de promoción profesional para asegurar que no conlleven discriminación directa o indirecta por razón de orientación o identidad sexual o expresión de género.                                                                                                                                                     | Número de procedimientos revisados.            | Fin del primer semestre.                                     | Departamento de Recursos Humanos.                                         | 2         | Revisión de los procesos de promoción profesional realizados. Tiempo: RH.      |
| Sensibilización: Divulgación del presente anexo a toda la plantilla mediante su publicación en la Intranet. Igualmente se dará conocimiento del mismo al personal de nueva incorporación.                                                                                                                                                                                   | Publicación del anexo en la Intranet.          | 15 días tras la publicación al «Boletín Oficial del Estado». | Departamento de Recursos Humanos.                                         | 1         | Intranet/Soporte documental.                                                   |
| Formación: Integrar en sus planes de formación cursos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación, con el alcance y contenido mínimo previsto en el anexo I del Real Decreto 1026/2024, o el que prevea la normativa de aplicación en cada momento. | Registro de la formación.                      | Desde 2027 y según las necesidades de la plantilla.          | Departamento de Recursos Humanos.                                         | 3         | Tiempo de trabajo, recursos formativos.                                        |
| Lenguaje respetuoso con la diversidad en todas las comunicaciones: se revisarán y realizarán recomendaciones sobre el lenguaje contenido en las comunicaciones internas (sobre el tema de las personas trabajadoras).                                                                                                                                                       | Número de comunicaciones revisadas en R'place. | Seguimiento anual.                                           | Departamento de Recursos Humanos y Departamento Marketing y Comunicación. | 2         | R'place (Intranet).                                                            |

| Medida                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Indicadores                                                                                          | Plazo                                                                                              | Responsable/s                     | Prioridad | Medios/recursos              |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|-----------|------------------------------|
| Entorno laboral diverso, seguro e inclusivo: informar a las personas trabajadoras de la plantilla de la existencia del Protocolo de Actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.                                                                                                                | Publicación del Protocolo en la Intranet. Inclusión en la información de las nuevas incorporaciones. | 15 días tras la publicación al «Boletín Oficial del Estado». En los 15 días tras la incorporación. | Departamento de Recursos Humanos. | 1         | Intranet/Soporte documental. |
| Permisos conciliación y beneficios sociales: Analizar los beneficios, permisos, licencias, excedencias y demás medidas solicitadas por las personas trabajadoras y que vayan a ser denegados para verificar que no se incurre en ningún tipo de discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género. | Número de solicitudes revisadas.                                                                     | Anual.                                                                                             | Departamento de Recursos Humanos. | 2         | Tiempo RH.                   |

*Sexto. Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.*

6.1 Exposición de motivos y antecedentes.

Relyens Mutual Insurance es una entidad perteneciente al grupo Relyens.

Tanto Relyens Mutual Insurance como el grupo Relyens al que pertenece la misma, se encuentran especialmente concienciados en acometer cuantas actuaciones y medidas sean necesarias para el más profundo respeto de todo su personal y del resto de personas que, de un modo u otro, preste sus servicios o mantenga relación con la Empresa o el grupo Relyens.

En este sentido y en cumplimiento de lo establecido en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI (la «Ley 4/2023») y en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, Relyens Mutual Insurance y la representación legal de las personas trabajadoras han negociado y aprobado el presente Protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

6.2 Principios rectores del Protocolo y garantías del proceso.

Relyens Mutual Insurance reconoce que ser tratado con dignidad es un derecho de toda persona; por ello, Relyens Mutual Insurance se compromete a mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad del conjunto de personas que trabajen en su ámbito, evitando y persiguiendo aquellas conductas vulneradoras de los derechos fundamentales protegidos por la Constitución Española y el resto del ordenamiento jurídico, específicamente los de igualdad, integridad física y moral, y dignidad.

Relyens Mutual Insurance asume el compromiso de velar porque exista un ambiente laboral exento de discriminación, violencia o acoso por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas trabajadoras LGTBI, estableciendo el procedimiento para prevenir, controlar y sancionar todo tipo de actuaciones que se produzcan en ese sentido.

Relyens Mutual Insurance reconoce el derecho de toda persona que considere que ha sido objeto de discriminación, violencia o acoso por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales en el entorno laboral a presentar la denuncia correspondiente y garantizar el derecho a invocar el procedimiento acordado al efecto.

Todas las personas trabajadoras de Relyens Mutual Insurance tendrán la posibilidad de poner en conocimiento de la dirección situaciones contrarias al respeto de las personas LGTBI, mediante el Sistema de Alertas Profesionales de la Empresa (el «Sistema de Alertas», con el objetivo de que las mismas puedan ser investigadas, y si procediese, se adopten las medidas que se estimen más adecuadas.

El procedimiento de investigación deberá desarrollarse bajo los siguientes principios y garantías:

Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el Protocolo.

Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.

Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.

Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.

Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.

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

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

### 6.3 Ámbito de aplicación.

Las disposiciones del presente Protocolo se aplican a las personas que trabajan en la Empresa a través una de relación laboral por cuenta ajena.

Según prevé la normativa en vigor, en la aplicación del presente Protocolo se tendrá asimismo en cuenta a las personas que mantienen otras relaciones jurídicas con la Empresa y que interactúen en la realización de su trabajo o servicios con el personal de la Empresa (clientes, proveedores, etc.) y a aquellas personas que colaboren o que soliciten un puesto de trabajo en la Empresa.

### 6.4 Entrada en vigor y procedimiento de modificación del protocolo.

El presente Protocolo entrará en vigor 15 días después de la fecha de su publicación al «Boletín Oficial del Estado» y podrá modificarse cuando así se requiera legalmente.

Igualmente, el Protocolo podrá revisarse a petición de cualquiera de las partes de la comisión negociadora (la Empresa o la Representación Legal de las Personas Trabajadoras), requiriendo el acuerdo entre las partes para su modificación.

### 6.5 Definiciones.

Conviene referir las siguientes definiciones a título meramente orientativo (debiendo estarse en cada momento a la definición legal o convencional que, en su caso, se establezca):

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

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

e) Expresión de género: Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

f) LGTBI: lesbianas, gais, trans, bisexuales, intersexuales, personas queer (personas que no se categorizan con las etiquetas tradicionales o aceptadas socialmente) y »+» engloba a otras personas que no se incluyen en ninguna de las definiciones anteriores.

### 6.6 Conductas discriminatorias por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Constituyen ejemplos de discriminación, acoso o violencia por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales en el trabajo los que a continuación se detallan, siempre y cuando se realicen en atención a la orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de la persona:

Ataques continuos mediante aislamiento social, impidiendo las relaciones personales con otros compañeros de trabajo, con el exterior, con clientes, etc.

Ataques constantes a la vida privada o a la persona de la víctima, acciones reiteradas contra la reputación o la dignidad de la persona LGTBI, como críticas hirientes, vejaciones, burlas, deméritos profesionales o de la vida personal, etc.

Agresiones verbales o físicas, como insultar, criticar permanente y de forma negativa el trabajo de esa persona, amenazas, menosprecios verbales graves, etc.

Rumores: criticar y difundir rumores contra esa persona, o subestimaciones de forma reiterada.

En el marco de procesos de selección, solicitar datos personales acerca de la orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de la persona trabajadora o solicitante.

6.7 Conductas no constitutivas como discriminatorias por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Sin embargo, no toda manifestación del poder empresarial o enfrentamiento de algún tipo frente a una persona LGTBI puede calificarse de discriminación, acoso o violencia contra la persona LGTBI, pudiendo ser simplemente el resultado de una relación personal o profesional deteriorada o de un tipo de trabajo que propicie la tensión o el enfrentamiento.

#### 6.8 Procedimiento de actuación.

##### – Inicio del procedimiento.

Con carácter previo y de manera informal, si la persona denunciante lo considera oportuno, podrá tratar de resolver el problema sin activar el procedimiento interno que se detalla a continuación. Incluso es posible que sea suficiente con explicar 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 se inste a que cese de realizarla.

Sin perjuicio de lo anterior, el procedimiento interno formal se iniciará, bien a propuesta de la Empresa, bien por solicitud de intervención de la presunta víctima de acoso o violencia, o por cualquier otra persona trabajadora que haya podido tener conocimiento de los hechos.

Por tanto, podrán presentar quejas o denuncias conforme al presente Protocolo:

(i) quien se considere víctima de una conducta de acoso por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales,

(ii) quien tenga conocimiento de la perpetración de una conducta de acoso por algunas de las razones recién mencionadas. En este supuesto, el órgano receptor de la reclamación o persona responsable deberá pedir la conformidad expresa y escrita de la persona presuntamente ofendida para proseguir el procedimiento,

(iii) los representantes legales de las personas trabajadoras, siempre que acrediten, para ello, el consentimiento expreso, informado y escrito de la persona ofendida.

##### – Canal de denuncia.

Las personas trabajadoras podrán realizar sus denuncias a través del Sistema de Alertas Profesionales en vigor en cada momento.

Tras la recepción de la queja o denuncia y una vez constatada la verosimilitud de la situación de acoso, se adoptarán de forma inmediata, si proceden, medidas cautelares o preventivas que aparten a la víctima de la persona acosadora mientras se desarrolla el procedimiento de actuación hasta su resolución.

En ningún caso las medidas cautelares podrán suponer para la presunta persona afectada un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas, salvo expresa solicitud de la víctima.

Si durante el proceso la presunta persona afectada pasara a una situación de Incapacidad Temporal, se le ofrecerá ayuda psicológica por parte de la Empresa. En caso de que se determine que ha existido acoso, se remitirá toda la información pertinente a la mutua con el fin de valorar si podría considerarse como un accidente de trabajo.

– Procedimiento de investigación.

La tramitación e investigación de las denuncias recibidas se llevará a cabo de conformidad con el procedimiento establecido en la Nota de Servicio NSG n.º 25-03 (Canal de Denuncias – Sistema de Alertas para España), elaborada por el Departamento Legal de la Empresa, o aquel que esté en vigor en cada momento, que regula, entre otras materias, las garantías del sistema, los derechos de las personas denunciantes y denunciadas, los plazos de investigación, la emisión de informes de investigación, la propuesta de resolución.

No obstante, cuando la investigación concluya que han existido conductas de acoso o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, se aplicarán adicionalmente las medidas específicas previstas en el presente Protocolo.

– Resolución del proceso de investigación.

Cuando se constate la existencia de acoso o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales por unanimidad de los tres miembros del Comité Responsable Local del Sistema del Canal de Denuncias, se adoptarán cuantas medidas correctoras estime oportunas, incluyéndose la imposición de sanciones disciplinarias. Por el contrario, si no se constata la existencia de situaciones de acoso, o no sea posible su verificación, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso».