III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

24889 *Resolución de 16 de noviembre de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la Adenda del II Convenio colectivo del Colegio de Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos.*

Visto el acuerdo de modificación del II Convenio colectivo del Colegio de Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos (código de convenio n.º 90103041012018), que fue publicado en BOE, el 3 de octubre de 2024, mediante el que se incorpora una adenda para su adecuación al 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, acuerdo que fue suscrito, con fecha 10 de julio de 2026, de una parte por las personas designadas por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por los delegados de personal de trabajo de Barcelona, Madrid y Sede central, que ha sido subsanado en fecha 6 de noviembre 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 del mencionado II 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, 16 de noviembre de 2026.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

ADENDA AL II CONVENIO COLECTIVO DEL COLEGIO DE INGENIEROS DE CAMINOS, CANALES Y PUERTOS, PARA LA INTEGRACIÓN DEL CONJUNTO PLANIFICADO DE LAS MEDIDAS PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI Y SU PROTOCOLO DE ACOSO

Se suscribe la presente adenda al II Convenio colectivo, que incorpora el conjunto de medidas planificadas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI, entre, de una parte, la representación legal del Colegio de Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos (en adelante, el Colegio) y, de otra, la representación legal de las personas trabajadoras del citado Colegio.

ADENDA II CONVENIO COLECTIVO DEL COLEGIO DE INGENIEROS DE CAMINOS, CANALES Y PUERTOS

Preámbulo

La Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, establece en su

cve: BOE-A-2026-24889
Verificable en https://www.boe.es

artículo 15 la obligación de las empresas de más de 50 personas trabajadoras de contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva, que incluya obligatoriamente un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

El artículo 8 del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, dispone que dichas medidas deberán incluir un protocolo frente al acoso y la violencia que contemple prácticas preventivas y mecanismos de detección y de actuación.

El II Convenio colectivo del Colegio ya contempla la protección del colectivo LGTBI y promueve la diversidad, tipificando en su artículo 39 como falta muy grave el acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

En virtud de lo anterior, y con el fin de formalizar e integrar plenamente el nuevo conjunto de medidas y su protocolo específico, ambas partes

ACUERDAN

Artículo 1. *Incorporación del conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI y del protocolo de acoso.*

Con el firme propósito de fomentar un entorno de trabajo inclusivo, equitativo y seguro, el Colegio reafirma su compromiso con la diversidad y el respeto a todas las personas, independientemente de su orientación sexual, identidad sexual o expresión de género.

Para hacer efectiva esta cultura organizativa libre de discriminación y dar cumplimiento a la Ley 4/2023 y al Real Decreto 1026/2024, ambas partes acuerdan aprobar, asumir y dotar de carácter vinculante al «conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI» y al «Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso y la Violencia contra las personas LGTBI» del Colegio de Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos.

Este conjunto planificado de medidas constituye el instrumento interno principal y de obligado cumplimiento para prevenir conductas discriminatorias, garantizar la igualdad de oportunidades y asegurar un espacio respetuoso para el desarrollo profesional de toda la plantilla.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación.*

Las medidas recogidas en el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI y el Protocolo serán de aplicación a todas las personas trabajadoras del Colegio, con independencia de su modalidad contractual, así como al personal de empresas subcontratadas, proveedores, personas colaboradoras e incluso personas en formación o prácticas.

Artículo 3. *Áreas de actuación y medidas principales del plan.*

El Colegio adopta como vinculantes el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI, destacando la integración de cláusulas de igualdad en el acceso al empleo y promoción, la formación y sensibilización de la plantilla, la adecuación de la documentación para permitir el uso del nombre sentido, y la garantía de igualdad en el disfrute de permisos y beneficios sociales para la diversidad familiar, estas medidas aparecen organizadas por cada una de sus áreas de actuación o ejes:

1. Cultura y gestión organizativa/Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación LGTBI:

– Incorporación de una cláusula general que prohíba cualquier discriminación, directa o indirecta, en el acceso al empleo, formación, promoción y condiciones

cve: BOE-A-2026-24889
Verificable en https://www.boe.es

laborales, garantizando que todas las decisiones se basen en criterios objetivos y profesionales.

– Revisión y actualización de la política de promoción profesional para incluir compromisos explícitos de igualdad y no discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género en las promociones internas.

2. Acceso al empleo, clasificación y promoción profesional:

– Actualización del material de bienvenida para las nuevas incorporaciones, incluyendo información específica sobre el plan y el protocolo LGTBI.

– Formación a las personas que participan en los procesos de selección para eliminar estereotipos, prestando especial atención a las personas trans como colectivo vulnerabilizado.

– Inclusión de una cláusula en el procedimiento de selección que asegure que el reclutamiento se basa exclusivamente en competencias y habilidades, evitando prejuicios.

3. Formación, sensibilización y lenguaje:

– Impartición de formación específica sobre derechos LGTBI, igualdad de trato y no discriminación a todo el personal, incluyendo mandos intermedios y directivos.

– Formación específica a la Comisión Instructora sobre protocolo de acoso recibirán formación sobre el propio protocolo, las siglas del colectivo, los obstáculos laborales y conceptos como la discriminación por error.

4. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos:

– Difusión del conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI a toda la plantilla mediante los canales internos de comunicación.

– Adecuación de la documentación y sistemas de identificación para permitir el uso del nombre elegido (o nombre sentido) sin necesidad de que coincida con el nombre legal, y se ofrecerán alternativas a los géneros binarios.

– Promoción de un entorno laboral seguro, mediante la adopción de medidas que prevengan comportamientos LGTBIfóbico, promoviendo espacios libres de temor a represalias.

5. Permisos y beneficios sociales:

– Garantía de acceso en condiciones de igualdad a permisos y beneficios sociales en condiciones de igualdad, reconociendo de forma explícita la diversidad familiar, las parejas de hecho LGTBI y las familias homoparentales.

6. Prevención del acoso y violencia contra las personas LGTBI y régimen disciplinario:

– Difusión del Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso y la Violencia contra las personas LGTBI, asegurando su conocimiento por toda la plantilla.

Artículo 4. *Prevención y actuación frente al acoso LGTBI.*

Mediante la presente adenda se activa y reconoce oficialmente el Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso y la Violencia contra las personas LGTBI, asumiendo el colegio el compromiso de tolerancia cero. El protocolo se regirá por las siguientes directrices:

1. Canal de denuncias: Se habilita una dirección de correo electrónico como canal seguro y confidencial para la presentación de denuncias.

cve: BOE-A-2026-24889
Verificable en https://www.boe.es

2. Comisión Instructora: La gestión, investigación y resolución de los expedientes informativos corresponderá a una Comisión Instructora, formada de manera paritaria, que deberá reunirse en un plazo máximo de cinco días desde la recepción de la denuncia.

3. Garantías del proceso: Se garantizará en todo momento la agilidad, el trato justo, la estricta confidencialidad de las partes y la prohibición absoluta de represalias contra la persona denunciante o los testigos.

4. Régimen disciplinario y medidas cautelares: Durante la tramitación, se podrán adoptar medidas cautelares como la separación física de la presunta persona acosadora y la víctima. De confirmarse el acoso, será considerado una infracción muy grave (artículo 39 del convenio colectivo) y podrá conllevar sanciones que van desde la suspensión de empleo y sueldo hasta el despido disciplinario.

Artículo 5. *Seguimiento y evaluación.*

La Comisión de Seguimiento será la encargada de evaluar los indicadores, así como revisar y, en su caso, actualizar tanto el Plan como el Protocolo cuando se detecte su falta de adecuación a nuevos requisitos legales, a requerimientos de la Inspección de Trabajo o a modificaciones del convenio colectivo aplicable.

Artículo 6. *Vigencia.*

La presente adenda tendrá una vigencia equivalente a la duración del convenio colectivo en vigor, sin perjuicio de extender sus efectos hasta que se acuerde un nuevo conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI y Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso y la Violencia contra las personas LGTBI.

cve: BOE-A-2026-24889
Verificable en https://www.boe.es