

SECCIÓN QUINTA

Núm. 8070

**DEPARTAMENTO DE PRESIDENCIA,
ECONOMÍA Y JUSTICIA**

**SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO DE ZARAGOZA
CONVENIO COLECTIVO**

Transporte de Viajeros por Carretera de la Provincia de Zaragoza

Expte. 27/2023.

RESOLUCIÓN de la Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de modificación del convenio colectivo del sector Transporte de Viajeros por Carretera de la Provincia de Zaragoza, incorporando al mismo el artículo 48 sobre el protocolo de actuación y medidas frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

VISTA el acta de la comisión negociadora del convenio colectivo del sector Transporte de Viajeros por Carretera de la provincia de Zaragoza, (código de convenio 50001135011982), suscrita el día 16 de octubre de 2025 de una parte por AETIVA, en representación de las empresas del sector y de otra por UGT, CC.OO. y OSTA, en representación de los trabajadores afectados, en la que se acuerda establecer un Protocolo de actuación y medidas frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI de la misma, recibida en la Subdirección Provincial de Trabajo el día 21 de octubre de 2025, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15 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, en el artículo 4 y los anexos I y II del 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 y en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el registro de convenios colectivos de esta Subdirección Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, a 23 de octubre de 2025. — La subdirectora provincial, Ana María Catalán Cólera.

ACTA

•POR UGT:

TITULARES:

—José Luis Alcalde Castillo.
—Miguel Hernando Gracia.
—Montserrat Lozano Gutierrez.
—Hector Garrido Mostero.

ASESORES:

—Eugenio Novella Crespo.

•POR CC.OO:

TITULARES:

—Alfonso Lorente Ramos.

ASESORES:

—Jorge Martín Sola.
—Juan Leyva Martínez.
—Pilar Pardillo Beldad.

•POR OSTA:

Titulares:

—Jorge Nuñez González.

ASESORES:

—Ivan Colás Marín.

•POR AETIVA:

TITULARES:

—Cristina Luque Calvo.
—Juan José Moliner Burrel.
—Roberto Mateo Fontoba.
—Jesús Prieto Muñiz.
—Moisés Perona.

ASESORES:

—José Angel Sevillano Giménez.
—Juan José Calvo Pujol.
—José Ramón Lasiera Arasanz.
—Ignacio Falcó Naval.

SECRETARIA:

—Rosa Cavero de Pedro.

En Zaragoza a dieciséis de octubre de dos mil veinticinco, siendo las 12:30 horas se reúne la comisión negociadora del convenio colectivo del Sector de Transportes Regulares y Discrecionales de Viajeros por Carretera de la Provincia de Zaragoza, en la sala polivalente de la Estación de Autobuses de Zaragoza, se reúnen los señores citados al margen.

Abierta la sesión se procede a la lectura íntegra del artículo núm. 48 de Medidas para la igualdad y no discriminación de personas LGTBI+ en las empresas y su aprobación por parte de los vocales representantes de UGT, CC.OO., OSTA y los vocales representantes de las asociaciones empresariales, presentes en la sesión de hoy.

Asimismo, se acuerda autorizar a doña María Rosa Cavero de Pedro, secretaria general de la asociación empresarial, a que realice la tramitación en el registro de convenios colectivos de Aragón de la incorporación de dicho artículo al convenio del Sector del Transporte de Viajeros por Carretera de la Provincia de Zaragoza con vigencias hasta 31 de diciembre de 2026 y la solicitud de inscripción y publicación en el BOPZ.

Y sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión en lugar y fecha indicados.

ARTÍCULO NÚM. 48

**MEDIDAS PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN
DE LAS PERSONAS LGTBI+ EN LAS EMPRESAS**

Con objeto de dar cumplimiento al mandato realizado por el Real Decreto 1026/20 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, se estipula lo siguiente:

Las partes asumen el compromiso de tolerancia cero a cualquier forma de discriminación, así como garantizar la igualdad de todas las personas trabajadoras, con independencia de su orientación de identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Se acuerda la adopción de las siguientes medidas:

Igualdad de trato y no discriminación para la contribución de un contexto favorable a la diversidad y el avance en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI+.



Compromiso a la eliminación y supresión de estereotipos en el acceso al empleo de todas personas LGTBI+.

La clasificación y promoción profesional, reguladas en el presente convenio está basada en criterios objetivos de cualificación y capacidad, garantizándose así el desarrollo y promoción de la persona trabajadora, con independencia de su orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Asimismo, se integrarán en los planes formativos módulos específicos sobre igualdad, no discriminación, y derechos de las personas LGTBI+ en el ámbito laboral dirigidos a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos, en la que se tratará de incluir, como mínimo el siguiente contenido:

Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI+.

Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos de la diversidad sexual, familiar y de género.

Conocimiento del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Del mismo modo, y con el objeto de promover la heterogeneidad de las plantillas y con ello lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros, se garantizará la protección contra comportamientos LGTBI+ fóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

El disfrute y/o acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos corresponderán a todas las personas trabajadoras, sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, atendiendo a la realidad de las familias diversas.

Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI+

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS: Es voluntad de los negociadores del presente convenio poner de manifiesto el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de las empresas ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza

ÁMBITO DE APLICACIÓN: El presente protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a ésta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

Son principios rectores y garantías del procedimiento de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI+:

—La agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando el plazo de cinco días laborables para la notificación de la denuncia al denunciado, desde la recepción por la empresa de la denuncia por acoso y/o violencia contra la persona LGTBI+, disponiendo el denunciado de otros cinco días laborables para formular, en su alegaciones, disponiendo de otros cinco días laborables la comisión creada al efecto, para proponer a la empresa, la adopción o no de las medidas disciplinarias, que en su caso procedan. La comisión estará formada por un delegado de personal, elegido por los miembros del comité de empresa, y un representante de la empresa, que deberán adoptar las decisiones por unanimidad.

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

—La 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.

—La protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto

N P O B

físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.

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

—La 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.

—La 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.

Procedimiento de actuación: La presentación de la denuncia o queja, se formalizará siempre por escrito dirigido a la empresa, siendo el plazo máximo de su resolución, el anteriormente establecido, sin perjuicio de la aplicación de las disposiciones previstas en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, en su respectivo ámbito personal y material

La denuncia puede presentarse por la persona afectada o por quien ésta autorice, mediante el procedimiento acordado para ello y ante la persona que se determine de la comisión encargada del proceso de investigación.

En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del presente protocolo.

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

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

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

No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo.

El informe deberá incluir, como mínimo, la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares o preventivas, si procede.

RESOLUCIÓN: En esta fase se tomarán las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido por la comisión.

Si hay evidencias de la existencia de una situación de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, se instará la incoación de un expediente sancionador por una situación probada de acoso, se pedirá la adopción de medidas correctoras, y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima. Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia.

Se considerará falta muy grave cualquier comportamiento que atente contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.