



RESOLUCIÓN de 19 de febrero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del V Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Subús Grupo de Transporte, SL, para su centro de trabajo de Cáceres. (2026060491)

Visto el texto del V Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Subús Grupo de Transporte, SL, para su centro de trabajo de Cáceres (código de convenio 10100041012015), cuyo texto definitivo fue suscrito con fecha 4 de febrero de 2026, de una parte, por los representantes de la empresa y, de otra, por los miembros integrantes del comité de empresa del centro de trabajo afectado por el convenio.

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, 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, y en el artículo 6 del Decreto 187/2018, de 13 de noviembre, que crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Segundo. Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, 19 de febrero de 2026.

La Directora General de Trabajo,
PILAR BUENO ESPADA

V CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
"SUBUS GRUPO DE TRANSPORTE, SL"

Reunidos los representantes legales de la empresa y de las personas trabajadoras, cuya capacidad y legitimación han sido recíprocamente reconocidas de conformidad con cuanto dispone el ordenamiento vigente y de manera especial el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Estatuto de las personas trabajadoras, han acordado y aprobado el siguiente texto articulado:

CAPÍTULO I

Objeto y ámbito

Artículo 1. Ámbito de aplicación, personal, funcional y territorial.

El presente Convenio será de aplicación a todo el personal que presta sus servicios en la empresa "Subús Grupo de Transporte, SL", en su centro de trabajo de Cáceres.

Este Convenio se concierta entre la parte empresarial y los representantes de las personas trabajadoras asesorados por los sindicatos CSIF y UGT.

Artículo 2. Ámbito temporal y denuncia del Convenio.

El presente Convenio tendrá una vigencia desde el 1 de enero de 2025 al 31 de diciembre de 2027.

Cualquiera de las partes intervinientes de la Comisión Negociadora firmante del presente Convenio podrá denunciarlo por escrito dentro del último mes anterior a la finalización de su vigencia.

Una vez denunciado el Convenio por cualquiera de las partes, este mantendrá su vigencia en todo su articulado normativo hasta la consecución de un nuevo acuerdo entre las partes.

Artículo 3. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán considerados globalmente.

En el supuesto de que se declarase la nulidad de alguno de los preceptos contenidos en el presente convenio colectivo, éste quedará sin eficacia práctica, debiendo ser reconsiderado en su totalidad cuando la Comisión Paritaria determine que tal nulidad afecta de manera sustancial a la totalidad del mismo o no hubiese acuerdo al respecto.

Artículo 4. Absorción y compensación.

Las condiciones que se establecen en este Convenio son compensables y absorbibles en cómputo anual, conforme a la legislación vigente, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas.

Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo que, por acuerdos o pactos anteriores a esta fecha, sean considerados en su conjunto anual como condiciones más beneficiosas a favor las personas trabajadoras.

Artículo 5. Legislación supletoria.

Para todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigentes y en el laudo arbitral sustitutivo de la ordenanza laboral de las empresas de transporte de viajeros por carretera publicado en el BOE de 24 de febrero de 2001 o norma que lo sustituya y el texto refundido del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 6. Comisión Paritaria.

Para todas las cuestiones que se deriven de la aplicación, interpretación y vigilancia de este convenio, se constituye una comisión paritaria integrada por seis miembros, tres designados por la representación social y tres por la representación empresarial. Dicha comisión adoptará sus decisiones por mayoría de votos.

Las funciones serán, por una parte, las de interpretación, control y seguimiento de este Convenio Colectivo, así como la adecuación de la normativa y clarificación de los distintos articulados; a tales efectos la Comisión deberá reunirse en el plazo máximo de 10 días hábiles desde la solicitud motivada por una de las partes, debiendo pronunciarse en el plazo de 6 días hábiles, y de adoptarse acuerdo, este lo será por mayoría de votos.

En caso de que la Comisión Paritaria no lograra alcanzar un acuerdo se acudiría de forma obligatoria a la conciliación, mediación o arbitraje que especifica el Acuerdo de Solución de Conflictos Laborales de Extremadura, estando en todo cuanto se desarrolla en el mismo.

CAPÍTULO II**Organización del trabajo****Artículo 7. Contratos.**

Toda contratación de personal se ajustará en todo momento a las disposiciones legales vigentes.

Se facilitará una copia de cada contrato a los representantes de las personas trabajadoras.

Artículo 8. Contratos temporales.

A efectos de establecer la duración máxima de los contratos por circunstancias de la producción, se atenderá a lo dispuesto al efecto en el Convenio Colectivo de Transporte de Viajeros por Carretera para la provincia de Cáceres, vigente en cada momento.

Artículo 9. Periodo de prueba.

El periodo de prueba será el que en cada momento establezcan las disposiciones legales de aplicación para cada una de las categorías profesionales.

Artículo 10. Jornada laboral.

La jornada laboral será de cuarenta (40) horas efectivas de trabajo semanales para todas las personas trabajadoras que tengan jornada continuada o partida. El cómputo de horas y descansos será bimestral, si bien el número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá exceder de nueve diarias respetándose en todo caso el descanso legal entre jornadas.

La jornada mínima diaria será de cinco (5) horas para los servicios especiales y de seis (6) horas para el resto de los servicios.

Cuando, de forma justificada, se deba relevar a un trabajador antes de la finalización de su jornada, al trabajador sustituto se le abonarán las horas trabajadas como extraordinarias, siempre que el referido turno de trabajo no supere las cinco (5) horas de trabajo efectivo dicho día, aun cuando no se rebasen las horas ordinarias establecidas bimestralmente, evitando en todo caso, computarlas también como horas de trabajo ordinario. Si la sustitución supera las cinco (5) horas de trabajo efectivo, se considerará jornada ordinaria y se tratará conforme al resto de las modificaciones de la previsión de libranzas. En ambos supuestos, se abonará el Plus Disponibilidad previsto en el artículo 11, siempre que la sustitución implique modificación del descanso de las personas trabajadoras ese día.

En la jornada partida mediarán como mínimo una (1) hora y como máximo cuatro (4) horas, con una única interrupción de jornada salvo que el servicio requiera por su propia naturaleza de un tratamiento distinto a este respecto. El tiempo de tal interrupción no podrá computarse como descanso semanal ni como descanso entre jornadas.

A partir del 1 de Enero de 2.026, en los servicios especiales de traslado de viajeros al Recinto Ferial que se realicen de forma partida, las horas en las que el servicio permanezca interrumpido se abonarán a razón de quince euros (15€) por hora, siempre que dichas horas no se computen como horas de trabajo efectivo ni como cualquier otro tipo de jornada.



En cualquier caso, se respetarán los servicios pactados con anterioridad a la firma del presente convenio, estando la empresa obligada si surgieran servicios susceptibles de ampliación de la interrupción o número de interrupciones de la jornada a tratar los mismos antes de su implantación con el Comité de Empresa.

Artículo 11. Descansos semanales.

El disfrute de los descansos semanales se efectuará de forma rotativa entre el personal de movimiento, del mismo modo que los días festivos, salvo acuerdo en contrario entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras. Dicho disfrute será equitativo en su número en lo que se refiere al disfrute de descansos en sábados, domingos y festivos. Se facilitará copia de los cuadrantes a los miembros del Comité de Empresa para que puedan verificar dicha rotatividad y equidad en los descansos.

En orden a la regularización de la jornada bimestral, se realizará una previsión del cuadrante mensual, que se hará pública para toda la plantilla de conductores con una antelación de 10 días al inicio del periodo a exponer. Esta previsión podrá ser modificada por la Empresa para cubrir las incidencias que se vayan produciendo, así como por razones técnicas u organizativas, garantizando en la medida de lo posible un disfrute equitativo de los descansos entre todos los conductores.

A partir del 1 de enero de 2026, se establece un Plus de Disponibilidad, que retribuirá la supresión de los descansos en días laborables distintos de sábado, domingo o festivo, una vez publicado el cuadrante. Dicho plus se abonará a razón de treinta y cinco euros (35 €) por cada día de descanso suprimido en 2026, y cuarenta euros (40 €) por cada día en 2027.

Cuando por necesidades del servicio a algún trabajador se le cambie la libranza asignada en sábado con menos de 10 días de antelación, solo podrá compensarse con otra libranza del mismo tipo de día en el plazo bimestral correspondiente. Si no fuera posible realizar la compensación en el periodo antes referido, se compensará económicamente al trabajador abonándole las horas trabajadas como extraordinarias más la cantidad del importe fijado en el artículo 18 del Convenio.

Cuando por necesidades del servicio a algún trabajador se le cambie la libranza asignada en domingo o festivo con menos de 10 días de antelación, solo podrá compensarse con otra libranza del mismo tipo de día en el plazo bimestral correspondiente. Si no fuera posible realizar la compensación en el periodo antes referido, se compensará económicamente al trabajador abonándole las horas trabajadas como extraordinarias más el doble de la cantidad establecida en el artículo 18 del Convenio.

**Artículo 12. Líneas y turnos.**

Los conductores perceptores que a fecha de la entrada en vigor del presente convenio tuvieran contrato de trabajo en vigor continuarán prestando servicios en la línea y turno que hubieren consolidado.

En el supuesto de que haya líneas o turnos libres, se asignarán por antigüedad entre las personas trabajadoras que las soliciten. No podrán pedir un turno o línea libre las personas trabajadoras a los que se les haya asignado otra línea o turno fijo en el año inmediatamente anterior a la fecha de publicación de la línea o turno libre, salvo que la línea o turno inicialmente asignado haya sufrido una modificación en el referido periodo. En el caso de que dos o más solicitantes de un turno tengan la misma antigüedad, tendrá preferencia el corre-turnos sobre las personas trabajadoras que tenga línea asignada. Y si dos las personas trabajadoras se encuentran en la misma situación tendrá preferencia el que más días haya trabajado en la empresa. En caso de que coincidan todas las condiciones se adjudicará por sorteo.

No obstante, de forma excepcional y por necesidades puntuales del servicio podrá asignarse a un conductor perceptor a otra línea o turno distinto del consolidado, volviendo a ocupar su turno y línea cuando dicha necesidad desaparezca.

En caso de que la modificación sea permanente, la misma deberá ser comunicada con anterioridad a su implantación a la representación legal de las personas trabajadoras, debiendo esta emitir informe de carácter no vinculante que será tenido en cuenta por la empresa.

La supresión de un turno, por la razón que fuere, tanto si la misma se produce durante determinados días, como si dicha supresión es definitiva, supondrá que las personas trabajadoras afectado por la supresión de un turno prestará su servicio en la línea y turno que designe la Empresa, siempre que dicha recolocación sea posible, hasta que su turno vuelva a realizarse o hasta que solicite otro turno libre y éste le sea adjudicado por antigüedad.

En caso de que no sea posible la recolocación las personas trabajadoras, previa a la adopción por parte de la Empresa de la medida extintiva que en su caso pudiera corresponder, se reunirá la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo a fin de estudiar la existencia de posibles alternativas a dicha medida.

Artículo 13. Movilidad geográfica.

Las personas trabajadoras de Subús Grupo de Transporte, SL, se encontrarán exentos de ser afectados por una posible movilidad geográfica, salvo acuerdo en contrario.

CAPÍTULO III

Condiciones económicas

Artículo 14. Salarios.

Se acuerda un incremento progresivo del Salario Base, aplicable exclusivamente a este concepto, en las siguientes cuantías:

- 2025: 1,5 € diarios.
- 2026: 2,5 € diarios adicionales sobre el Salario Base vigente en ese momento.
- 2027: 4 € diarios adicionales sobre el Salario Base vigente en ese momento.

El incremento correspondiente al año 2025 se reflejará en la nómina del mes siguiente a la firma del presente Convenio Colectivo.

En consecuencia, se modifican las tablas salariales, quedando recogidas en los anexos I a IX del Convenio.

Las retribuciones devengadas se harán efectivas por mensualidades vencidas y con referencia a la situación y derecho del personal al servicio de la Empresa en los cinco primeros días hábiles del mes siguiente.

Estas retribuciones lo serán con independencia del número de horas ordinarias realizadas en el mes que corresponda dentro del cómputo establecido.

Artículo 15. Antigüedad.

Con la firma del presente Convenio, desaparece el complemento de antigüedad, quedando reconocidos los importes que tuvieran y vinieran percibiendo las personas trabajadoras a nivel individual más el 50 por ciento de la antigüedad devengada a fecha 31 de diciembre de 2014, tomando únicamente en consideración las anualidades completas devengadas.

El importe que resulte de lo anterior será retribuido bajo el concepto de "plus antigüedad consolidada", el cual no estará sometido a futuros incrementos salariales.

Artículo 16. Gratificaciones extraordinarias.

Las gratificaciones de julio y Navidad, así como de marzo, se abonarán a razón de 30 días, incluyendo los conceptos de salario base más antigüedad consolidada, en su caso, haciéndose efectivas en la primera quincena de los meses de marzo, julio y diciembre. A partir del 1 de



enero de 2027, dichas pagas extraordinarias incluirán el concepto Plus Convenio en su integridad, excepto en la Paga Asistencial.

Se mantiene en los mismos términos del anterior convenio el devengo de la Paga Asistencial abonable a toda la plantilla anualmente en la nómina de septiembre, por un importe de novecientos euros (900 €), incrementándose dicho importe a partir del 1 de enero de 2027 hasta mil doscientos euros (1.200 €).

Artículo 17. Nocturnidad.

Retribuye la prestación de servicios realizada entre las diez de la noche y las seis de la mañana mediante un plus por el importe reflejado en el anexo II.

Las horas trabajadas en el periodo nocturno en los servicios especiales de traslado de viajeros al recinto ferial durante la semana de Ferias de San Fernando se abonará mediante el complemento "Nocturnidad Ferias" por el importe que aparece reflejado en el anexo II.

Asimismo, se establece un "Plus Especial Ferial" para los servicios especiales (no ordinarios) de traslado de viajeros al Recinto Ferial y servicios especiales íntegramente nocturnos. Este plus se incrementará hasta doce euros (12 €) por hora a partir del 1 de enero de 2026 (anexo V).

Cada uno de los pluses anteriores se abonará por hora efectivamente trabajada o de forma proporcional a la misma.

Artículo 18. Trabajo en domingos y festivos.

El personal que trabaje en domingos y festivos, y con independencia del descanso semanal, percibirá la cantidad establecida en el anexo I.

Esta cantidad será abonada en su totalidad cuando al menos 5 horas de la jornada de trabajo efectivo se desarrolle en domingo o festivo. En el caso de que el tiempo efectivo de trabajo que se desarrolle en domingo o festivo fuera inferior a 5 horas, se percibirá en proporción al tiempo trabajado.

Artículo 19. Plus de percepción.

Los conductores en la empresa serán conductores perceptores, figurando entre sus obligaciones las de conducir y expender cualquier tipo de título de transporte, percibiendo el importe autorizado en cada momento. Como compensación recibirán un plus de percepción por cada día trabajado por el importe que se detalla en la tabla salarial del presente convenio del anexo I.

Artículo 20. Plus convenio.

Se establece un Plus Convenio mensual cuyo importe figura en la tabla salarial adjunta al presente convenio como anexo I.

Artículo 21. Quebranto de moneda.

Se abonará a conductores-perceptores y al personal que asiduamente maneje dinero la cantidad fija que se refleja en el anexo I, a la cual se adicionará la diferencia individual que resulte del cálculo medio del importe percibido por este concepto en los tres meses anteriores a la firma del I Convenio Colectivo de la Empresa Subús Grupo de Transporte, actualizada de conformidad con lo dispuesto en la Disposición Final.

Este plus será abonado en un máximo de doce mensualidades durante un año.

En el caso de que al conductor le sea sustraída la recaudación se distinguirán dos tipos de situaciones en las que la Empresa se hará cargo de todo o parte de la cantidad sustraída:

1. Si la sustracción se produce como consecuencia de intimidación, la Empresa reintegrará al trabajador el importe que demuestre le ha sido sustraído, que no podrá exceder de la cantidad recaudada hasta el momento de la sustracción, más el importe del cambio facilitado por la Empresa.
2. En el caso de que sea sustraída la recaudación por ausentarse el conductor del puesto de conducción, el reintegro de lo sustraído quedará sujeto a la concurrencia de las siguientes circunstancias:
 - a) El abandono del puesto de conducción debe ser totalmente justificado.
 - b) El conductor debe haber puesto todos los medios a su alcance para evitar la sustracción, antes de abandonar el autobús.
 - c) Solo será reintegrado el importe que corresponda a las cantidades sustraídas en monedas, puesto que los billetes deberá llevarlos siempre consigo el conductor.
 - d) En ningún caso, se reintegrará cantidad superior a 100,00 euros cuando la sustracción se produzca por la ausencia del conductor del puesto de conducción.

En ambos tipos de situaciones el reintegro de las cantidades correspondientes se realizará por la empresa al trabajador previa denuncia ante la autoridad competente, de la que las personas trabajadoras entregarán copia a la empresa. El conductor deberá prestar toda su colaboración a la autoridad y a la empresa con el fin de recuperar lo sustraído y averiguar



la identificación del autor o autores de la sustracción, ofreciendo, siempre que sea posible, testigos directos de lo sucedido; pues, de no hacerlo así, perderá el derecho al reintegro por la empresa de las cantidades que correspondan.

Artículo 22. Toma y deje del servicio. Descanso en jornada continuada.

La jornada de trabajo comenzará a contar en la cabecera de línea, cuando empieza el primer servicio y terminará en el mismo lugar cuando realice el último. Asimismo, dada la naturaleza del servicio público que se presta, la jornada no se interrumpirá para tomar el bocadillo. Como compensación de ambos conceptos, es decir, del tiempo que el conductor invierte en el toma y deje del servicio y actividades complementarias a éste y de los 20 minutos de descanso en jornada continuada, se establece un plus que se denominará Toma y Deje del Servicio, consistente en una cantidad reflejada en el anexo I en jornada continuada por los 75 minutos de los cuales 10 serán para relevo en turno.

Entre las citadas actividades complementarias se encontrará la limpieza externa del vehículo, la cual se efectuará mediante el túnel de lavado, quedando los conductores exentos de realizar otras labores de limpieza una vez finalizado el servicio.

Asimismo, se establece un plus de toma y deje especial para los turnos de mañana y refuerzos de la línea del Campus Universitario que se retiran a mediodía y cuyos conductores tienen que llevar el autobús a las cocheras, consistente en la cantidad que se detalla en el anexo I en jornada continuada por los 100 minutos, de los cuales 20 serán para retribuir el descanso en jornada continuada.

Artículo 23. Plus refuerzos.

En los servicios de refuerzo de la línea del Campus Universitario, dadas las especiales características de su prestación, se percibirá un plus por día efectivamente trabajado cuyo importe se establece en el anexo III.

Artículo 24. Plus guardias.

Las guardias realizadas por el personal de Taller los sábados serán abonadas mediante la cantidad fijada en el anexo III, la cual se incrementará en un 80% cuando las guardias coincidan en domingo o festivo por cuanto en dichos días se presta servicios a jornada completa.

Artículo 25. Plus conducción.

Se establece para los lavacoches este complemento, cuyo importe aparece reflejado en el anexo I, que será abonado a aquellos las personas trabajadoras que ostenten esta categoría profesional siempre que posean el permiso que les habilite para conducir cualquiera de los autobuses de la Empresa dentro y fuera de sus instalaciones.

**Artículo 26. Horas extraordinarias.**

Las horas que pudieran realizarse excediendo la jornada bimestral pactada, se abonarán con el importe que aparece en el anexo I o compensarán por tiempo de descanso cuando se trate de una jornada completa de acuerdo a la legislación vigente, procurando ambas partes la reducción al máximo de las mismas a fin de favorecer la creación de empleo.

Las horas extraordinarias se repartirán equitativamente entre las personas trabajadoras que las soliciten, dentro de su especialidad, teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

CAPÍTULO IV**Permisos y situaciones****Artículo 27. Vacaciones.**

Las vacaciones anuales serán de 30 días naturales para todo el personal de la empresa cualquiera que sea su antigüedad en la misma. Tendrán el carácter de máximas y en ningún caso podrán ser rebasadas. Las vacaciones se abonarán incluyendo los siguientes conceptos: salario base, plus convenio, quebranto de moneda y, en su caso, el complemento por antigüedad consolidada. Asimismo, se acuerda retribuir en vacaciones el plus de toma y deje así como el plus perceptor, a razón de 20 unidades respectivamente. Esto es, las personas trabajadoras percibirán el disfrute de su periodo vacacional de 30 días el importe correspondiente a 20 unidades del plus de toma y deje, así como 20 unidades del plus perceptor o, en caso de finalización del contrato antes del año natural, la parte proporcional de los mismos. De igual modo, en caso de que las vacaciones se disfruten de forma fraccionada, los citados pluses se abonarán en proporción a los días disfrutados en cada periodo.

Adicionalmente, las personas trabajadoras percibirán como retribución de sus vacaciones anuales, la media de lo que hayan percibido por los complementos de "festivos y domingos" previsto en el artículo 18, "nocturnidad" previsto en el artículo 17, "refuerzo" previsto en el artículo 23 y "toma y deje especial" previsto en el artículo 22 (la diferencia entre este y el importe correspondiente a 20 unidades del plus toma y deje ordinario).

Dicha medida se calculará de conformidad a la siguiente fórmula:

- a) Sumar las cantidades percibidas por los complementos salariales indicados en el párrafo anterior, del año en curso que haya percibido cada trabajador.
- b) Dividir esta cantidad entre 365 días y multiplicarlo por los 30 días de vacaciones fijados en el Convenio, o la parte proporcional correspondiente en caso de prestación de servicios inferior al año.

El importe resultante de esta fórmula se hará efectivo en una sola vez en la nómina de enero del año siguiente, salvo en el supuesto de que las personas trabajadoras cesaran en la Empresa por cualquier causa antes de la finalización del año natural, que se abonará en el correspondiente recibo de finiquito.

Los calendarios de vacaciones anuales se confeccionarán de común acuerdo entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras, en diciembre del año anterior. El periodo de vacaciones para el personal fijo de la empresa se disfrutará a lo largo del año pudiendo ser fraccionadas en dos periodos. Si fueran fraccionadas, al menos uno de los periodos será disfrutado en los meses de julio o agosto.

Cuando se efectúe un cambio de vacaciones entre dos conductores, permanecerán en su turno sin cambio de puesto, siendo el conductor encargado de la sustitución el que se adapte al puesto vacante, siempre y cuando se avise con más de tres meses de antelación el cambio de vacaciones.

Artículo 28. Licencias y permisos.

El régimen de licencias retribuidas será el previsto en el artículo 37 del Estatuto de las personas trabajadoras, junto con los permisos adicionales que se establecen en este convenio. En todo caso, los permisos recogidos en este artículo y los previstos en el Estatuto se irán adaptando a la redacción vigente del citado artículo 37, que prevalecerá sobre cualquier disposición convencional.

1. Las personas trabajadoras, previo aviso y posterior justificación, podrá ausentarse del trabajo teniendo derecho a remuneración por algunos de los motivos y durante los periodos siguientes: Permisos adicionales y mejoras sobre el artículo 37 del Estatuto de las personas trabajadoras:

a) Matrimonio / unión de hecho: Quince días naturales en caso de matrimonio o inscripción en el Registro de Uniones de Hecho de la Comunidad Autónoma o en cualquier otro Registro público oficial de uniones de hecho, siempre que ambas situaciones queden debidamente acreditadas. El personal que disfrute de este permiso por inscripción en un registro de uniones de hecho no podrá disfrutarlo de nuevo en caso de contraer matrimonio posteriormente con la misma persona.

b) Nacimiento de hijo / enfermedad grave de familiar, se remite al estatuto.

b1) En caso de fallecimiento de familiares de primer, el permiso será de tres (3) días. En caso de fallecimiento de familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad el permiso será de dos (2) días.

Cuando, con motivo del fallecimiento, el trabajador deba realizar desplazamiento al efecto, el permiso será de cuatro (4) días y, en caso de que dicho desplazamiento sea fuera de la Comunidad Autónoma de Extremadura, el permiso será de cinco (5) días naturales ininterrumpidos, siempre que durante dicho período perdure la causa del motiva el permiso.

El disfrute de los días de permiso retribuido contemplados en este apartado b) y b1) se iniciará siempre el día del hecho causante. En caso de que las personas trabajadoras se encuentren prestando servicios en el momento del hecho causante, ese día será considerado como el inicio del permiso retribuido y el tiempo trabajado será computado como tal.

c) Dos días por traslado de domicilio habitual.

d) Dos días por boda, bautizo o comunión de familiar de 1º grado, los días los elige las personas trabajadoras entre los 3 anteriores y posteriores al evento.

e) En caso de boda, bautizo o comunión de un hermano o hermano político, la empresa cambiará el día libre a las personas trabajadoras, al objeto de que pueda asistir al acto, siempre y cuando lo advierta con tres días de antelación.

A efectos del disfrute de los días de licencia previstos en los apartados a), b), c) y d) del presente artículo, los mismos no serán absorbidos por aquellos días de descanso planificado coincidentes en el periodo solicitado.

Los días de licencia anteriormente relacionados se computarán a efectos del cálculo de jornada mensual como 8 horas cada día.

Cuando a algún trabajador se le conceda algún día por causas particulares, se le cambiará el día libre siempre que no sea sábado, domingo o festivo, salvo que las personas trabajadoras prefieran que se le descuente y en su caso se le descontará por la naturaleza de ese día.

2. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo y/o reducir la jornada laboral en los siguientes supuestos:

a) En sustitución del permiso previsto en el artículo 37.4 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, la persona trabajadora podrá optar voluntariamente por la acumulación de las horas de lactancia en un total de catorce (14) días naturales, que se disfrutarán de forma ininterrumpida y, preferentemente, inmediatamente a continuación del disfrute del permiso de nacimiento.

Este permiso constituye un derecho individual de cada progenitor. No obstante, cuando ambos progenitores presten servicios en la empresa, su disfrute simultáneo se ajustará a lo previsto en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores vigente en cada momento.

En el supuesto de que la persona trabajadora extinguiese su contrato de trabajo o solicitase una excedencia antes de que el hijo cumpla los nueve meses, y hubiera disfrutado de forma anticipada la acumulación del permiso de lactancia, la empresa podrá descontar de la liquidación final la parte proporcional correspondiente a los días no consolidados.

- b) Las personas trabajadoras tendrán derecho a elegir un máximo de 3 días de libranza anuales a cargo las personas trabajadoras que no afectará el cómputo de la jornada. Estos días serán recuperados por las personas trabajadoras en el plazo de un año a contar desde la fecha de su disfrute en el día que designe la Empresa, no siendo compensables en sábado, domingo o festivo.

El disfrute de dichos permisos queda condicionado a la concurrencia de las siguientes circunstancias:

- Las personas trabajadoras habrá de comunicar la fecha de su disfrute con al menos tres días de antelación sobre la fecha tope de publicación del cuadrante.
- Quedan excluidos como periodos hábiles para el disfrute de dichos días los meses de julio y agosto, todos los sábados, domingos y festivos del año, la semana de las Ferias de San Fernando en Cáceres y los días 24 y 31 de diciembre.
- Para la sección de conductores, no podrán concederse a más de tres las personas trabajadoras por día y en el periodo comprendido entre los días 15 de diciembre a 15 de enero no podrán concederse más de un día por trabajador.

Para el resto de las secciones o departamentos de la Empresa, solo se concederá a un único trabajador por cada día quedando supeditada dicha concesión a que el resto de las personas trabajadoras de la sección o departamento correspondiente se encuentre prestando servicios el citado día.

- La adjudicación de los días se realizará por orden de petición. En el caso de que a alguna persona trabajadora no se le pudieran conceder los días solicitados tendrá preferencia en la adjudicación para la posterior petición.

3. Las personas trabajadoras tendrán derecho a dos días retribuidos de asuntos propios, quedando su disfrute condicionado a la concurrencia de las circunstancias previstas en el

apartado 2 b), excepto el plazo de antelación mínimo para solicitarlos que será de dos semanas sobre la fecha de disfrute.

Artículo 29. Excedencia.

Todo trabajador fijo en la empresa podrá solicitar una excedencia voluntaria, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a acogerse a una excedencia para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad o equivalente en parejas de hecho legalmente registradas, que por razones de un accidente y/o enfermedad no puedan valerse por sí mismas siempre que éstas no desarrollen actividad retribuida. Dicha excedencia está sujeta a los siguientes requisitos:

1. La duración máxima de la excedencia no podrá ser superior a dos años.
2. En el caso de que se contrate a otro trabajador para cubrir el periodo de excedencia, las partes manifiestan que la modalidad contractual a utilizar será el contrato de interinidad el cual quedara automáticamente extinguido en el caso de que por parte de las personas trabajadoras en excedencia se solicite su reincorporación.
3. Si dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.
4. Durante este periodo, las personas trabajadoras no deberán prestar servicios para la empresa cesando por parte de ésta la obligación de abonar el salario correspondiente.
5. Las personas trabajadoras no podrá realizar durante este periodo servicios retribuidos por cuenta ajena o propia.
6. Las personas trabajadoras tiene derecho a reserva del puesto de trabajo y a reincorporarse al mismo centro en las mismas circunstancias y condiciones.

Artículo 30. Excedencia voluntaria especial.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior, las personas trabajadoras podrán solicitar una excedencia especial con reserva del puesto de trabajo, que no requerirá justificación del motivo por el cual se solicita, para la que deberán observarse los siguientes requisitos:

1. Su duración mínima será de tres meses y máxima de dos años.

2. Deberá ser solicitada con mínimo de un mes de antelación a la fecha prevista, pudiendo ser inferior en caso de acuerdo entre las partes.
3. Salvo acuerdo en contrario, esta excedencia especial sólo podrá disfrutarse una vez cada dos años.

CAPÍTULO V

Derechos sociales

Artículo 31. Incapacidad temporal.

Las partes son conscientes del grave quebrantamiento que en la atención a los ciudadanos produce el absentismo cuando se superan determinados niveles, así como la necesidad de disminuirlo dada su negativa incidencia en la eficacia de los servicios y la mayor carga de trabajo que ocasiona al resto de las personas trabajadoras. Por ello, las partes firmantes reconocen la necesidad del tratamiento del absentismo y entienden que su prevención supone, de una parte, una efectiva protección de la salud física y mental de las personas trabajadoras, y de otra, un aumento de la presencia de las personas trabajadoras en su puesto de trabajo.

En base a estas consideraciones, los tres primeros días en que las personas trabajadoras se encuentre en situación de Incapacidad Temporal por contingencia común o accidente no laboral la Empresa abonará el 100% del salario base, plus convenio y, en su caso, antigüedad consolidada.

Asimismo, a partir de los 10 días de la baja por contingencia común o accidente no laboral y durante un periodo no superior a 9 meses, la Empresa complementará la prestación de la Seguridad Social con el importe mensual de 208,34 euros (prorrateándose por días los periodos inferiores al mes).

En el caso de que la contingencia sea profesional, la empresa complementará el 100% de la base reguladora desde el primer día de la baja, incluido el accidente que se produzca "in itinere".

Para los casos de Incapacidad Temporal por contingencias profesionales la empresa abonará el 100% de las pagas extras.

Artículo 32. Indemnización derivada de accidente de trabajo.

En los casos de accidentes laborales que produzcan el fallecimiento de las personas trabajadoras, la empresa abonará la cantidad de 39.161,82 euros a sus herederos.

Si del accidente de trabajo se deriva su invalidez permanente total o absoluta, la empresa abonará la cantidad de 54.826,50 euros.

A estos efectos la empresa suscribirá póliza que cubra los riesgos que se contraen en este artículo, en referencia a incapacidad profesional.

Artículo 33. Retirada del permiso de conducción.

Cuando a un conductor le sea retirado el permiso de conducción por parte de la autoridad competente, la empresa abonará el salario que viniera percibiendo en el momento de la retirada del permiso, empleándolo en otro puesto, siempre que reúna las siguientes condiciones:

- Que la retirada del permiso se haya producido en el desempeño de sus funciones laborales con un vehículo de la empresa o en el desplazamiento al centro de trabajo o viceversa.
- Que la retirada del permiso de conducción no sea por tiempo superior a un año.
- Que las personas trabajadoras se obliguen a realizar las funciones propias del puesto de trabajo que se le asigne. En caso de que las personas trabajadoras se encuentren prestando servicios en la Empresa con un contrato temporal, la asignación del nuevo puesto no afectará a su finalización, extinguiéndose la relación contractual en la fecha prevista en dicho contrato.
- Que en el caso de que la retirada del permiso se produzca por la pérdida de todos los puntos, las personas trabajadoras deberán acreditar debidamente que al menos el 50% se han perdido encontrándose prestando servicios para la Empresa o se produzca un itinere.
- Que el conductor ponga toda la voluntad y medios a su alcance para recuperar el permiso a la mayor brevedad, siempre que ello sea posible.

Cuando no se produzca alguno de los requisitos anteriores, el conductor podrá solicitar el disfrute de las vacaciones anuales cuando el permiso sea retirado por un tiempo igual o inferior a un mes.

Quedará excluido de los anteriores beneficios el conductor que fuera privado del permiso de conducción de forma reincidente o bajo la influencia de bebidas alcohólicas, estupefacientes, psicotrópicos, estimulantes u otras sustancias análogas; en este caso dicha privación dará lugar a la extinción de la relación laboral con la empresa.

**Artículo 34. Premio de fidelidad.**

A partir de la firma del presente Convenio, las personas trabajadoras que soliciten cesar en la Empresa voluntariamente entre los 63 y los 67 años de edad, inclusive, y ostenten una antigüedad en la Empresa de al menos 15 años, tendrán derecho a disfrutar de vacaciones retribuidos de acuerdo con la siguiente escala:

63 años: 5 meses de vacaciones.

64 años: 4 meses de vacaciones.

65 años: 3 meses de vacaciones.

66 años: 2 meses de vacaciones.

67 años: 1 mes de vacaciones.

Las personas trabajadoras, para causar derecho al premio de fidelidad, habrá de comunicar por escrito su decisión a la empresa con al menos un plazo de dos meses de antelación a la fecha en la que decida cesar voluntariamente en la misma.

La Empresa hará entrega al trabajador que solicite el premio de fidelidad de un certificado acreditativo de su disfrute, en el que constará el número de meses a que tiene derecho.

Artículo 35. Pases.

La empresa facilitará pases gratuitos al cónyuge o pareja de hecho e hijos de las personas trabajadoras que convivan con él, previa presentación del certificado de convivencia, expedido por el organismo competente. En el caso de las parejas de hecho deberán aportar un certificado de estar registrado como "pareja de hecho" en el Organismo Oficial correspondiente.

Las personas trabajadoras que se hayan jubilado en la empresa concesionaria prestando servicios en Cáceres, tendrán acceso gratuito al servicio mediante un carnet realizado por la empresa con la conformidad del Excmo. Ayuntamiento.

Las personas trabajadoras que se hayan jubilado del servicio de autobuses urbanos de Cáceres, entendiéndose por jubilación, todas las situaciones enmarcada en jubilación parcial, anticipada, cese en la empresa por las causas de incapacidad permanente total para la profesión habitual, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez; así como al cónyuge o pareja de hecho e hijo a cargo, tendrán acceso gratuito al servicio mediante un carné expedido por la empresa y con la conformidad del Excmo. Ayuntamiento de Cáceres. Lo dispuesto en este último párrafo entrará en vigor cuando sea formalmente aprobado y asumido por el Excmo. Ayuntamiento de Cáceres.

CAPÍTULO VI

Formación profesional

Artículo 36. Formación profesional.

Las partes firmantes del convenio, a través de su comisión paritaria, se comprometen a mantener reuniones periódicas con el objeto de programar cursos y actividades formativas dirigidas al reciclaje y formación de las personas trabajadoras de la empresa.

Estos cursos tendrán como finalidad dar la cualificación adecuada a las personas trabajadoras, así como la captación y aprendizaje de nuevas tecnologías.

La comisión paritaria se reunirá una vez firmado el convenio para analizar las necesidades más urgentes de la empresa y estudiar los cursos a impartir, así como la financiación de éstos.

Por los miembros de la comisión paritaria se formará una comisión de seguimiento en la que tendrán participación los agentes sociales firmantes.

Artículo 37. Certificado de Aptitud Profesional (CAP).

A los efectos de formación para la obtención del Certificado de Aptitud Profesional (CAP):

- Siempre que las necesidades del servicio lo permitan, esta formación se realizará durante la jornada laboral, en el centro de formación, en las jornadas y en el horario que designe la empresa. Tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.
- La retribución variable que percibirá las personas trabajadoras por cada día de formación será el Plus Perceptor y el Toma y Deje, y se computarán por cada jornada las horas efectivamente empleadas en la formación.
- La asistencia a las jornadas de formación en las fechas u horarios establecidos por la empresa será obligatoria.
- La inasistencia a una jornada de formación, o el incumplimiento de los plazos y normas establecidas por la Empresa para su organización, podrán suponer la pérdida del derecho a recibir esta formación, salvo que se acredite una causa razonablemente justificada.
- En cualquier caso, y sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, la obtención y renovación del CAP, necesario para el ejercicio de la profesión de conductor de transporte de viajeros, es responsabilidad y competencia de las personas trabajadoras.



- El conductor que por cualquier causa no tuviera en vigor el CAP, verá suspendido su contrato de trabajo hasta su renovación.

CAPÍTULO VII

Seguridad e higiene

Artículo 38. Seguridad e higiene.

Será de aplicación la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales y normas de desarrollo.

Los talleres de la empresa deberán reunir las condiciones de seguridad e higiene de las ordenanzas vigentes. A las personas trabajadoras de lavacoches y talleres se les proporcionará el equipo necesario para realizar las funciones propias de su puesto de trabajo, en las condiciones óptimas de salubridad y seguridad.

Artículo 39. Uniformes.

Los conductores perceptores, inspectores y cobradores que ejerzan dicha función percibirán cada dos años un uniforme consistente en las siguientes prendas:

- Una corbata.
- Un jersey.
- Una cazadora o un chaquetón, a elección de las personas trabajadoras.
- Cinco camisas (dos de verano y tres de invierno).
- Cuatro pantalones (dos de verano y dos de invierno).
- Un par de botas de agua para los lavacoches y normales para el personal de taller.
- Un chaleco de invierno para el personal de taller.
- Un mono para el personal de taller cada seis meses.

La entrega de la cazadora para el personal al que ya se le haya entregado en otras ocasiones, podrá ser sustituida por la entrega de un jersey más y de una camisa de verano más a elección las personas trabajadoras, que deberá comunicar dicha elección de forma irrevocable cuando se le soliciten las tallas.



El periodo en el que las personas trabajadoras deberán llevar necesariamente corbata y uniforme de invierno será del 1 de octubre al 1 de mayo. Este periodo podrá ampliarse o reducirse por la Empresa cuando la situación meteorológica así lo aconseje.

Asimismo, para el personal de taller se entregará cada dos años, dos pantalones de verano y dos polos o camisetas.

Las personas trabajadoras podrán llevar prendas de abrigo independientes de las facilitadas por la empresa, siempre que estén fuera del horario de prestación de servicio.

Uniformidad por puntos: Dada la novedad que supone esta nueva operativa, ambas partes convienen que el sistema se establece de forma provisional, en modo de pruebas. Si transcurridos dos entregas desde la primera realizada por este método, la empresa o los representantes de las personas trabajadoras no son conformes con la evolución de este sistema de entrega de uniformidad, cualquiera de las dos partes podrá exigir la vuelta al sistema empleado hasta ahora.

Acogerse a la entrega de uniformidad por puntos será voluntario para las personas trabajadoras, siempre que se cumpla con los siguientes requisitos:

- Resulta imprescindible un compromiso de las personas trabajadoras de emplear siempre prendas que no se encuentren deterioradas ni manchadas.
- Las personas trabajadoras deberá disponer de un número mínimo de, al menos dos prendas de cada tipo, exceptuando la cazadora y el parka que serán al menos una.
- En la tabla adjunta, se establecen un número mínimo de algunas prendas que las personas trabajadoras debe solicitar en todo caso, así como el número máximo de prendas que se le podrán entregar de cada tipo en cada entrega bianual.
- Cada trabajador podrá disponer en la entrega bianual de un máximo de 176 puntos, más Los puntos que no se hayan consumido de la entrega inmediatamente anterior, hasta un máximo de 250 puntos.
- No se podrán utilizar prendas con una antigüedad superior a 6 años, salvo cazadoras o parkas siempre que lleven el logo de empresa y ayuntamiento. Especialmente a partir de la siguiente entrega no se podrán volver a usar las camisas blancas de verano”.



UNIFORMIDAD POR PUNTOS PERSONAL DE CONDUCCIÓN E INSPECCIÓN					
PRENDAS	N.º	VALOR UNIDAD	VALOR TOTAL	N.º MÍNIMO	N.º MÁXIMO
Camisa de verano	2	10	20	1	4
Camisa de invierno	3	11	33	1	4
Jersey	1	12	12	0	2
Pantalón verano	2	19	38	1	4
Pantalón invierno	2	20	40	1	4
Cazadora desmontable	1	27	27	0	2
Corbata/pañuelo	1	6	6	1	2
Parka	1	15	15	0	2
Máximo puntos por entrega bianual (suma puntos prendas menos parka)			176		

CAPÍTULO VIII

Derechos de la representación colectiva de las personas trabajadoras

Artículo 40. Derechos sindicales.

Quienes ostenten la condición de representante legal de las personas trabajadoras, tendrán derecho a disponer del crédito de 24 horas mensuales en los meses pares y 32 horas mensuales en los meses impares para el ejercicio de su misión representativa, siempre que se preavise de su disfrute con antelación. El tiempo empleado en esta función tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo, percibiendo íntegro su salario, plusones y demás emolumentos.

El crédito de horas mencionado se podrá acumular en un período de referencia de un año, sin que ello pueda significar que ningún miembro del Comité de Empresa quede dispensado de trabajar más de 5 días al mes.

Los representantes de personal podrán optar por acumular anualmente las horas antes citadas en cualquiera de sus compañeros representantes adscritos a la misma central sindical y así poder desempeñar su labor sindical con mayor dedicación.

**Artículo 41. Cuota sindical.**

La empresa, a petición de los afiliados a una determinada central sindical, descontará de la nómina mensual la cuota sindical, previa solicitud por escrito de las personas trabajadoras afiliadas a la misma, ingresándola en la cuenta que tenga abierta cada central sindical al efecto.

Artículo 42. Tablón de anuncios.

Se establece en la empresa un tablón de anuncios para las tareas de información de los representantes de las personas trabajadoras, relacionadas con su cometido.

Artículo 43. Medidas de igualdad.

La empresa de Transporte urbano de autobuses de Cáceres (SUBUS GT CÁCERES), dispone de Plan de Igualdad de Grupo, aprobado el 24 de noviembre de 2024, el cual se encuentra en fase de implantación.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto sobre medidas de igualdad en la Ley Orgánica 3/2007 y en el artículo 85.2 del Estatuto de los trabajadores, así como al plan de igualdad que se encuentra en vigor.

Ambas partes se comprometen a promover los objetivos iniciales establecidos en el Plan de Igualdad aprobado en su día, que se resumen:

1. Promover el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades de acceso al empleo.
2. Mantener una representación equilibrada entre hombres y mujeres mediante la promoción de medidas tendentes a reducir la desigualdad entre hombres y mujeres, teniendo en cuenta el sector de actividad en el que participa la empresa.
3. Establecer medidas sociales y de conciliación familiar. Cumplimiento de la normativa vigente en materia de conciliación familiar.
4. Dar a conocer de manera fácil a los representantes legales de los trabajadores/as el Plan de Igualdad, campañas, acciones, formativas. Modificaciones del plan original, etc.

Respecto a las medidas y protocolos exigidos por 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 por el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, que desarrolla el conjunto planificado de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, se incorpora como anexo X el protocolo que garantiza el cumplimiento de dichas normas y que se encuentra en vigor.

Se adjunta el texto íntegro del protocolo. Su firma por la empresa y/o representantes de los trabajadores se realizará a efectos de constancia y validación formal.

CAPÍTULO IX

Subrogación de las personas trabajadoras

Artículo 44. Subrogación.

En caso de sucesión de empresa, la subrogación de las personas trabajadoras se registrá por lo dispuesto en el Acuerdo-Marco Estatal sobre Materias del Transporte de Viajeros por Carretera, firmado el 22 de diciembre de 2014 y registrado y publicado en el BOE el 13 de febrero de 2015 (código 99100125072015), así como por la normativa legal vigente aplicable en materia de sucesión de empresas y subrogación laboral.

Disposición adicional primera. Protocolo de actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos.

En el marco de lo dispuesto en el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan el siguiente Protocolo de Actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos.

La empresa informará, en cuanto tenga conocimiento de los mismos, de los riesgos previsibles derivados de catástrofes y otros fenómenos meteorológicos que hayan generado alertas de riesgo de carácter extremo, tanto al Comité de Empresa como a las personas trabajadoras que pudieran verse afectadas.

Asimismo, se comunicarán las medidas específicas a adoptar para minimizar los riesgos, tanto con carácter previo al inicio del servicio como durante la prestación del mismo, manteniendo el canal de comunicación abierto con el Comité de Empresa y consultando periódicamente la información pública disponible.

Teniendo en cuenta que la empresa presta un servicio de transporte público de viajeros, cuando de la información disponible se derive la existencia de un riesgo grave o inminente, la empresa podrá adoptar las medidas organizativas necesarias, tales como la modificación, limitación o reorganización de la actividad, de los servicios o de las rutas afectadas, garantizando, cuando proceda y en los términos legalmente establecidos por la autoridad o el titular del servicio, la prestación de los servicios mínimos que resulten exigibles, y priorizando en todo caso la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

En todo caso, se procurará, en la medida de lo posible, seguir las medidas de prevención y recomendaciones que se establezcan por parte de los organismos y autoridades competentes.

**Disposición final.**

Este Convenio Colectivo de ámbito empresarial ha sido firmado por la Representación legal de la Empresa "Subús Grupo de Transporte, SL" y el Comité de Empresa. Se acuerda iniciar los trámites preceptivos para su registro ante la Consejería Economía, Empleo y Transformación Digital – Dirección General de Trabajo- solicitando su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

**ANEXO I**

TABLA SALARIAL SUBUS GT CÁCERES 2.025											
	SALARIO BASE		P.CONVENIO	P.PERCEPTOR	TOMA Y DEJE	T.Y.D.ESPECIAL	FESTIVOS	Q. MONEDA	H.EXTRA	COMP. IT.	P.CONDUCC.
	MENSUAL	DIARIO	MENSUAL	DIARIO	DIARIO	DIARIO	DIARIO/HORA	MENSUAL		MENSUAL	MENSUAL
JEFE DE SERVICIO	1.463,32						36,05 4,51			242,70	
CONDUCTOR-PERCEPTOR		33,54	160,48	8,56	16,11	21,41	36,05 4,51	35,11	17,57	242,70	
OFICIAL 1ª		33,54	160,48				36,05 4,51		17,57	242,70	
OFICIAL 2ª		33,40	160,48				36,05 4,51		17,57	242,70	
LAVACOCHE		33,40	160,48				36,05 4,51		17,57	242,70	52,13
JEFE NEG. ADMINISTRACION	1.006,30		160,48				36,05 4,51	35,11	17,57	242,70	
AUX. ADMINISTRATIVO	1.003,80		160,48				36,05 4,51	35,11	17,57	242,70	
JEFE DE TALLER	1.008,36		160,48				36,05 4,51		17,57	242,70	
MUERTE	39.161,82	INVALIDEZ	54.826,50								

ANEXO II

NOCTURNIDAD	HORA	DIA
CONDUCTORES	1,90	
LAVACOCHE		11,80
JEFE TALLER	2,01	
NOCTURNIDAD FERIAS	4,54	
PLUS ESPECIAL FERIA	8,82	

ANEXO III

PLUSES	DÍA
PLUS REFUERZOS	8,21
PLUS GUARDIA	32,36

ANEXO IV

TABLA SALARIAL SUBUS GT CÁCERES 2.026											
	SALARIO BASE		P.CONVENIO	P.PERCEPTOR	TOMA Y DEJE	T.Y.D.ESPECIAL	FESTIVOS	Q. MONEDA	H.EXTRA	COMP. IT.	P.CONDUCC.
	MENSUAL	DIARIO	MENSUAL	DIARIO	DIARIO	DIARIO	DIARIO/HORA	MENSUAL		MENSUAL	MENSUAL
JEFE DE SERVICIO	1.538,32						36,05 4,51			242,70	
CONDUCTOR-PERCEPTOR		36,04	160,48	8,56	16,11	21,41	36,05 4,51	35,11	17,57	242,70	
OFICIAL 1ª		36,04	160,48				36,05 4,51		17,57	242,70	
OFICIAL 2ª		35,90	160,48				36,05 4,51		17,57	242,70	
LAVACOCHE		35,90	160,48				36,05 4,51		17,57	242,70	52,13
JEFE NEG. ADMINISTRACION	1.081,30		160,48				36,05 4,51	35,11	17,57	242,70	
AUX. ADMINISTRATIVO	1.078,80		160,48				36,05 4,51	35,11	17,57	242,70	
JEFE DE TALLER	1.083,36		160,48				36,05 4,51		17,57	242,70	
MUERTE	39.161,82	INVALIDEZ	54.826,50								

ANEXO V

NOCTURNIDAD	HORA	DIA
CONDUCTORES	1,90	
LAVACOCHE		11,80
JEFE TALLER	2,01	
NOCTURNIDAD FERIAS	4,54	
PLUS ESPECIAL FERIA	12,00	
INTERRUPCIÓN S. ESP.	15,00	

**ANEXO VI**

PLUSES	DÍA
PLUS REFUERZOS	8,21
PLUS GUARDIA	32,36
PLUS DISPONIBILIDAD	35,00

ANEXO VII

TABLA SALARIAL SUBUS GT CÁCERES 2.027												
	SALARIO BASE		P.CONVENIO	P.PERCEPTOR	TOMA Y DEJE	T.Y.D.ESPECIAL	FESTIVOS		Q.MONEDA	H.EXTRA	COMP.IT.	P.CONDUCC.
	MENSUAL	DIARIO	MENSUAL	DIARIO	DIARIO	DIARIO	DIARIO	HORA	MENSUAL		MENSUAL	MENSUAL
<u>JEFE DE SERVICIO</u>	1.658,32						36,05	4,51		17,57	242,70	
<u>CONDUCTOR PERCEPTOR</u>		40,04	160,48	8,56	16,11	21,41	36,05	4,51	35,11	17,57	242,70	
<u>OFICIAL 1ª</u>		40,04	160,48				36,05	4,51		17,57	242,70	
<u>OFICIAL 2ª</u>		39,50	160,48				36,05	4,51		17,57	242,70	
<u>LAVACOCHE</u>		39,50	160,48				36,05	4,51		17,57	242,70	52,13
<u>JEFE NEG. ADMINISTRACIÓN</u>	1.201,30		160,48				36,05	4,51	35,11	17,57	242,70	
<u>AUX. ADMINISTRATIVO</u>	1.198,80		160,48				36,05	4,51	35,11	17,57	242,70	
<u>JEFE DETALLER</u>	1.203,36		160,48				36,05	4,51		17,57	242,70	
<u>MUJERTE</u>	39.161,82	INVALIDEZ	54.826,50									

ANEXO VIII

NOCTURNIDAD	HORA	DÍA
CONDUCTORES	1,90	
LAVACOCHE		11,80
JEFE TALLER	2,01	
NOCTURNIDAD FERIAS	4,54	
PLUS ESPECIAL FERIA	12,00	
INTERRUPCIÓN S. ESP.	15,00	

ANEXO IX

PLUSES	DÍA
PLUS REFUERZOS	8,21
PLUS GUARDIA	32,36
PLUS DISPONIBILIDAD	40,00

ANEXO X

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y LA VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI

SUBUS GT (CÁCERES) se compromete en la igualdad de trato y no discriminación que contribuyan a crear un contexto favorable a la diversidad y avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI, así como en la gestión del acoso y violencia contra las personas LGTBI.

SUBUS GT (CÁCERES) realizará sensibilización y formación específica y garantizará la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

Con el presente protocolo, se manifiesta la tolerancia cero ante la concurrencia de conductas constitutivas de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género y se garantiza la concesión de todos los permisos y licencias de la realidad de familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI.

Al adoptar este protocolo, se subraya el compromiso con la prevención y actuación frente al acoso en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, aquellas que realicen prácticas no laborales o aquellas que realizan voluntariado.

Asimismo, se asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a todas las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja. Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas. Así como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder de la dirección de la empresa y, por lo tanto, no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, aplique las medidas oportunas a la persona responsable.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso y la violencia contra las personas LGTBI que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a. En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
- b. En comedores, instalaciones sanitarias, de aseo y en los vestuarios.
- c. En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
- d. En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso).
- e. En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
- f. En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Fases del protocolo de actuación frente al acoso y violencia contra las personas LGTBI.

Tal y como se recoge en el anexo II del Real Decreto 1026/2024 por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, la estructura y contenido del protocolo se ajustará, como mínimo, a los siguientes apartados:

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.

El presente protocolo de acoso resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género, que pueda manifestarse en SUBUS GT (CÁCERES).

Al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género, en su organización.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud, etc., pero aun y con ello, será siempre por definición contrario a la dignidad. El acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivos de discriminación.

Concepto y conductas constitutivas de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género.

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, se considerará Acoso discriminatorio (artículo 3.d) Ley 4/2023) cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso las conductas que se describen a continuación:

- Bromas o ridiculización de una persona por su orientación o identidad sexual y expresión de género.
- Minusvaloración del trabajo realizado por una persona por razón de su orientación o identidad sexual y expresión de género.
- Desigualdad en el trato a una persona por su orientación o identidad sexual y expresión de género.
- Rechazo a referirse a una persona transexual por el nombre elegido, así como el uso deliberado de artículos o pronombres que no se correspondan con el género con el que se identifica esta persona.
- Comentarios despectivos sobre personas transexuales por razón de su transexualidad.
- Bromas sobre personas transexuales, estén o no presentes en la conversación.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan en la empresa SUBUS GT (CÁCERES).

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

3. PRINCIPIOS RECTORES Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO.

1. 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.



2. Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.
3. 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.
4. 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.
5. Audiencia imparcial y trato justo para todas las personas afectadas.
6. 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.

4. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género que está formada por:

COMISIÓN INSTRUCTORA	CARGO EN LA EMPRESA
MADA CASTELLANOS	AGENTE DE IGUALDAD
DEPARTAMENTO MOVILIDAD	
REPRESENTANTE LEGAL PERSONAS TRABAJADORAS	
REPRESENTANTE LEGAL PERSONAS TRABAJADORAS	

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa, podrá actuar de suplente de cualquiera de las personas titulares las personas designadas por cada organización.

Las personas indicadas que forman esta comisión instructora cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir

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, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión. Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión serán fijas.

Adicionalmente, esta comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la participación de una persona experta externa que podrá acompañarlos en la instrucción del procedimiento con voz, pero sin voto.

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de 10 días laborables a la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia y/o comunicación por acoso. Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

Presentación de la queja o denuncia.

La denuncia se presentará por la persona afectada o por quien ésta autorice o bien personas que tengan conocimiento del presunto acoso (testigos).

Las personas trabajadoras deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja, denuncia o comunicación de situación de acoso, SUBUS GT (CÁCERES) cuenta con un canal para presentar denuncia: el Sistema Interno de Información, al que se puede acceder en el siguiente enlace:

<https://whistleblowersoftware.com/secure/VECTALIA>

El sistema de interno de información se encuentra en la página web de VECTALIA, en el apartado donde aparece el aviso legal, la política de privacidad, etc. (canal creado para dar cumplimiento a los requisitos de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la pro-



tección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción).

Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las quejas o denuncias que puedan presentarse de forma secreta, que no anónima, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar la queja. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la queja dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

El expediente de investigación.

La comisión instructora realizará una investigación, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso denunciado tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible. Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, la empresa podrá adoptar las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de la empresa podrá separar a la presunta persona acosadora de la víctima.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada.

La comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de acoso y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la comisión de instrucción.

Finalizada la investigación, la comisión instructora elaborará un informe en el que se recogerán los hechos denunciados, los testimonios recogidos en las actas de cada entrevista, las pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su valoración, hay indicios o no de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género.

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

Si de la prueba practicada no se apreciase indicios de acoso, la comisión instructora hará constar en el acta que la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género.

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

En el seno de la comisión instructora de acoso las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto a la víctima y testigos, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como a la persona denunciada cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración derechos fundamentales.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Esta fase deberá realizarse en un plazo no superior a 10 días laborables. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la comisión instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso 5 días laborables más.

5. RESOLUCIÓN.

La dirección de la empresa una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo no superior a 10 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. 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.

En función de esos resultados anteriores, la dirección de la empresa procederá a:

- a. Archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b. Adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:
 - Separar físicamente a la persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.
 - Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el Convenio Colectivo de la empresa SUBUS GRUPO DE TRANSPORTE para su centro de trabajo Cáceres o en su caso, en el artículo 54.2 ET.

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de la empresa mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. El cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria la posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

La empresa adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima.

6. SEGUIMIENTO.

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la comisión instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas.

Se elaborará un informe anual que contenga el número de expedientes tramitados y la resolución de cada uno de ellos, que se trasladará a la Comisión de Seguimiento.

Duración, obligatoriedad de cumplimiento y entrada en vigor.



El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor en la fecha de firma.

Anexos.

Guía de buenas prácticas para la entrevista con la persona agredida.

El objetivo de esta entrevista es:

- Conocer qué está sucediendo.
- Valorar la gravedad de los hechos.
- Informar a la persona agredida de la posibilidad de iniciar el procedimiento.
- Iniciar un seguimiento de la salud de la víctima.
- Valorar medidas cautelares.

Las personas de la comisión instructora escucharán a la persona de forma activa, sin presentar una actitud condescendiente, ni realizar una doble victimización.

QUÉ DEBO HACER	QUÉ NO DEBO HACER
Escuchar activamente	Emitir juicios de valor
Respetar los silencios	Presionar a la persona agredida en general
Recopilar el máximo de información posible para evitar hacer otra reunión y hacer que la víctima rememore la situación, siempre que sea posible	Presionar a la persona agredida para presentar la denuncia por escrito
Mostrar respeto sobre lo sucedido	Interrumpir
Si no es posible realizar la entrevista en una única sesión, se podrá proponer un descanso	Juzgar el comportamiento de la víctima por si "es una verdadera víctima"
Se solicitará a la víctima información sobre posibles indicios o testigos	Juzgar la credibilidad de los hechos
Informar sobre todos los pasos del proceso	Culpabilizar a la víctima de su situación de acoso
Informar sobre las vías de denuncia externas (administrativa y judicial)	
Informar sobre la posibilidad de acogerse a una baja médica una vez superado el proceso del protocolo	



QUÉ DEBO HACER	QUÉ NO DEBO HACER
Valorar la necesidad de aplicar medidas cautelares como cambios de puesto de trabajo de la persona que ha acosado	
Valorar si la víctima se puede enfrentar a represalias por la denuncia e informarle de la prohibición de represalias contra ella, testigos o personas que la apoyen	
Recopilar información sobre posibles testigos e indicios	
Tener un tono de voz calmado	

Para ello, se propone el siguiente guion de entrevista:

1. Inicio de la conversación.
2. Presentación: reforzar que no será juzgada y que es totalmente confidencial.
3. Solicitud sobre la explicación de los hechos.
4. Información sobre el proceso de denuncia externo.
5. Información sobre el proceso de denuncia interno.
6. Explicación de todas las fases, posibilidad de acogerse a medidas cautelares y vigilancia sobre la salud.
7. Acompañamiento en la redacción de la denuncia interna (si se realiza).
8. Se informa de la temporalidad de la siguiente fase y cómo funciona.

**MODELO DE QUEJA O DENUNCIA****I. Persona que informa de los hechos.**

Persona que ha sufrido el acoso:
Otras (Especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso.

NOMBRE:
APELLIDOS:
DNI/NIE:
PUESTO:
TIPO CONTRATO/VINCULACIÓN LABORAL:
TELÉFONO:
EMAIL:
DOMICILIO A EFECTOS DE NOTIFICACIONES:

III. Datos de la persona agresora.

NOMBRE:
APELLIDOS:
DNI/NIE:
PUESTO:
TIPO CONTRATO/VINCULACIÓN LABORAL:
TELÉFONO:
EMAIL:
DOMICILIO A EFECTOS DE NOTIFICACIONES:



IV. Descripción de los hechos.

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:

V. Testigos y/o pruebas.

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):



VI. Solicitud.

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso y violencia contra las personas LGTBI frente a [IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA] y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo:

LOCALIDAD Y FECHA:

LA PERSONA INTERESADA:

A la atención de la Comisión Instructora del procedimiento de queja frente al acoso sexual, violencia contra las personas LGTBI en SUBUS GT (CÁCERES).

• • •