

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

9797 *Resolución de 30 de abril de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del Convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro.*

Visto texto del Acuerdo de modificación del convenio colectivo para cajas y entidades financieras de ahorro (código de convenio n.º 99000785011981), que fue publicado en el BOE de 28 de diciembre de 2022, por el que se aprueba la inclusión de medidas planificadas para el colectivo LGTBI mediante acta que ha sido suscrita con fecha 31 de marzo de 2025, de una parte, por la organización empresarial CECA, en representación de las empresas del sector, y de otra por las organizaciones sindicales FINE, CC. OO. Servicios, FeSMC-UGT y CIC, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE del 24), 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 convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 30 de abril de 2025.—La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

ACUERDO ALCANZADO POR LA COMISIÓN NEGOCIADORA PARA LA INCLUSIÓN DE MEDIDAS PLANIFICADAS PARA EL COLECTIVO LGTBI EN APLICACIÓN DEL REAL DECRETO 1026/2024 AL CONVENIO COLECTIVO PARA LAS CAJAS Y ENTIDADES FINANCIERAS DE AHORRO

Acuerdo suscrito, con fecha 31 de marzo de 2025, de una parte, por la Confederación Española de Cajas de Ahorros (CECA), en representación de las empresas del sector, y de otra, por FINE, CCOO Servicios, FeSMC-UGT, CIC, con una representación del 28,99 %, 29,14 %, 18,34 % y, 10,80 %, respectivamente, lo que, en conjunto, supone el 87,27 %, del total de la representación de las personas trabajadoras del sector, para la incorporación de medidas orientadas a alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, según los siguientes términos y condiciones.

ACUERDO ÚNICO

A los efectos de dar cumplimiento al 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 y 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, las partes, después de las reuniones de negociación mantenidas el 8 de enero, el 6 y el 19 de febrero, y el 19 y 31 de marzo de 2025, han acordado con esta fecha la inclusión de un artículo 108 en el Convenio colectivo de las cajas y entidades financieras de ahorro 2024-2026 con el contenido que se hace constar a continuación:

Artículo 108. Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

I. Objetivo general.

Para hacer efectivo el principio de igualdad y no discriminación de las personas pertenecientes al colectivo LGTBI, las entidades afectadas por este convenio deben considerar el siguiente conjunto de medidas planificadas de carácter transversal, así como la implantación de un protocolo frente al acoso y violencia de las personas LGTBI.

II. Igualdad de oportunidades en el trabajo.

Las entidades:

i. Fomentarán la aplicación efectiva de la igualdad de las personas LGTBI, garantizando, en el ámbito laboral, las mismas oportunidades de acceso y desarrollo profesional a las personas trabajadoras LGTBI, sin que la orientación o identidad sexual, la expresión de género o las características sexuales puedan ser negativamente determinantes a ese respecto.

ii. Promoverán la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros.

iii. Facilitarán la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, garantizando el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

iv. Garantizarán la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo aplicables al colectivo LGTBI.

III. Áreas de actuación y medidas específicas.

a) Acceso al empleo.

En los procesos de selección y de contratación se seguirán criterios claros y concretos para garantizar la prioridad de la formación o idoneidad de la persona candidata para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género o características sexuales, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

Las personas que participen en los procesos de selección en las entidades contarán necesariamente con formación adecuada en materia de igualdad y no discriminación, especialmente por motivos LGTBI, evitando sesgos inconscientes.

b) Clasificación y promoción profesional.

Los criterios para la clasificación profesional se basarán en elementos objetivos sin comportar discriminación directa o indirecta por motivos LGTBI.

La promoción profesional y ascensos no conllevarán discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones y en atención a criterios de cualificación y capacidad.

c) Formación y sensibilización y lenguaje.

Se incluirán en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación.

Se dispondrá lo necesario para garantizar la formación necesaria para toda la plantilla, con especial énfasis en las personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personas y recursos humanos y aquellas personas con responsabilidades sobre equipos. Los aspectos mínimos que deberán contener son:

Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el o los convenios colectivos de aplicación en la empresa o los acuerdos de empresa en su caso, así como su alcance y contenido.

Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, en caso de que se disponga del mismo.

Conocimiento y difusión 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.

Se fomentarán medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

d) Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

Se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo, fomentando el respeto y la inclusión.

e) Permisos y beneficios sociales.

Se garantizará a todas las personas trabajadoras LGTBI el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos, beneficios sociales y derechos reconocidos en este convenio sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, de acuerdo con las previsiones legales vigentes en cada momento.

Los permisos retribuidos y beneficios sociales serán inclusivos, teniendo en cuenta la diversidad familiar. El permiso contemplado en el artículo 39.3 del convenio colectivo, consistente en el disfrute de hasta 20 horas recuperables para el acompañamiento de familiares, incluirá los supuestos de tratamientos médicos necesarios en los procesos de reasignación y transición de género, en los términos y condiciones que se prevén en el citado precepto convencional.

f) Régimen disciplinario.

Se entenderá incluido en el régimen disciplinario previsto en este convenio, cualquier comportamiento verbal o físico que atente contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual, la expresión de género y las características sexuales de las personas trabajadoras. A efectos de la determinación de la calificación de la infracción y sanción se estará a la naturaleza del comportamiento, gravedad, culpabilidad e intencionalidad de la conducta.

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

De conformidad con el mandato del 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, y el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, las entidades afectadas por este convenio deben implantar un protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

El protocolo de acoso que aquí se regula resultará de aplicación a las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del convenio cuando no cuenten con un protocolo LGTBI vigente a la fecha de entrada en vigor del que aquí se regula. En aquellas entidades en que se haya acordado o se acuerde un protocolo que incluya al colectivo LGTBI en el ámbito de la Entidad correspondiente, será de aplicación este último con preferencia sobre lo aquí establecido, sin perjuicio de su necesaria adaptación a lo dispuesto en el Real Decreto 1026/2024 de 8 de octubre.

1. **Ámbito personal.** Se aplicará a todas las personas que trabajen en la entidad, con independencia del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de esta.

También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros, aunque deban establecerse particularidades en el procedimiento cuando se trate de personas sin vinculación laboral con la empresa.

2. **Objetivo y estructura.** En cumplimiento de las directrices dispuestas en el anexo II del RD 1026/2024, de 8 de octubre, con la intención de que las entidades dispongan de un mecanismo para implantar o ajustar en aras de prevenir, gestionar y resolver de forma integral y efectiva el acoso y violencia por motivos LGTBI, la actuación frente al acoso LGTBI aúna tres tipos de medidas: preventivas, proactivas y reactivas.

3. **Principios rectores y garantías del procedimiento.** El procedimiento deberá ser ágil y la resolución no incurrirá en demoras indebidas con los plazos que se establezcan en cada caso.

Se desarrollará con respeto y protección de la intimidad y dignidad de las personas implicadas.

Se garantiza la confidencialidad de las personas que intervienen en el procedimiento, quienes se abstendrán de divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación o resueltas.

Durante el procedimiento se garantizará la imparcialidad y un trato justo para las personas afectadas.

Se prohíbe cualquier acto de represalia contra las personas que presenten comunicación de denuncias por los medios habilitados para ello, así como las personas que participen en la investigación como testigos.

4. **Medidas preventivas.**

4.1 **Declaración de principios:** Tolerancia 0 ante conductas constitutivas de acoso LGTBI. El procedimiento frente al acoso LGTBI refleja el compromiso de la entidad a no tolerar ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales, quedando expresamente prohibida en el seno de sus competencias y responsabilidades cualquier conducta de esta naturaleza.

4.2 **Definiciones.** El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo. De entre todos los intereses jurídicos a los que puede afectar (discriminación, salud e integridad física, psíquica, intimidad, etc.) destaca la dignidad objetiva y subjetiva de la persona trabajadora como bien jurídico afectado. Siempre que se produce una situación de acoso, se produce un atentado objetivo y subjetivo a la persona trabajadora que lo sufre.

A los efectos que aquí interesa, y de acuerdo con el artículo 3.d) 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, debe considerarse acoso LGTBI cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la Ley LGTBI, 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.

Las causas de discriminación referidas en la Ley 4/2023 que pueden dar lugar al acoso LGTBI son las siguientes, entre otras:

Intersexualidad: Entendiendo como tal, la condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.

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

Identidad sexual: Por identidad sexual debe considerarse la vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

Expresión de género: La expresión de género es la manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

Persona trans: Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

4.3 Publicidad. La implantación de este protocolo se publicitará para poner en conocimiento de la existencia de un procedimiento de denuncia, gestión y resolución del acoso LGTBI.

5. Tutela.

5.1 Tutela proactiva. La entidad designará una Comisión conformada por un mínimo de tres personas con formación específica en la materia, para que instruyan las denuncias que en materia de acoso LGTBI se presenten ajustándose a cuanto sigue.

A los efectos oportunos se informará a las personas trabajadoras de esa designación y se expresará de manera clara y concisa la dirección de correo específica o la aplicación informática mediante la cual se pueden hacer llegar las denuncias. La persona denunciada o denunciante, podrá ser asistida por un miembro de la RLPT designado por ellas, cuando así lo soliciten.

La RLPT será informada a su finalización, de la existencia, resultado y/o conclusión de los procedimientos de acoso iniciados, garantizando en todo caso la confidencialidad y los derechos de las partes implicadas, información que será remitida a través de la persona designada oportunamente por la RLT a efectos de seguimiento de este tipo de actuaciones.

La denuncia puede presentarse por la persona afectada o por quien ésta autorice, mediante el procedimiento acordado para ello. 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 protocolo.

Recibida una denuncia, y en el plazo de siete días naturales, se activará el procedimiento para su tramitación. La Comisión encargada de la resolución del conflicto realizará una investigación, que debe ser ágil y confidencial, en el término máximo de veinte días hábiles, oyendo a la persona que formula la denuncia y a la persona denunciada siempre por separado, garantizando la imparcialidad de su actuación y procurando dar la mayor celeridad posible a su resolución. La Comisión podrá acordar la ampliación del plazo previsto, cuando sea necesario para el buen fin de la investigación.

Se pretende que el procedimiento sea lo más ágil, diligente y eficaz posible, y que se proteja 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

al/la denunciante, que en ningún caso podrá recibir represalias ni un trato desfavorable por este motivo, como al denunciado/a, a quien se le dará audiencia en aplicación del principio de contradicción.

Las personas que formen parte de la Comisión podrán, de concurrir causa, abstenerse de actuar. Igualmente, la persona denunciante/denunciada podrá recusar a alguna de las personas que conforman la comisión de concurrir causa justificada. Los vínculos familiares, de amistad o enemistad manifiesta podrán ser a los efectos anteriores causa justa de abstención o recusación de afectar a la objetividad en la investigación.

A instancias de la Comisión de investigación, cuando existan razones que lo aconsejen, podrá encargarse la instrucción del expediente a un profesional externo a la Entidad a quien se exigirá la debida confidencialidad, respetándose en todo caso el plazo de los 20 días hábiles anteriormente mencionados.

Cuando resulte necesario en función del contenido de la denuncia y de su naturaleza se adoptarán medidas cautelares, especialmente dirigidas a impedir que los hechos denunciados continúen, y también para impedir cualquier tipo de represalias sobre la persona denunciante y/o que presuntamente ha sufrido la situación de acoso, a cuyo efecto se articularán medidas oportunas que, en todo caso, deberán ser respetuosas con los derechos fundamentales de los afectados en el procedimiento.

La investigación concluirá con un informe que incluirá, como mínimo, el resumen de la denuncia, las fases de la instrucción y su metodología, la valoración, los resultados de la investigación y las medidas cautelares o preventivas a adoptar, si procede.

El informe debe concluir con una de estas tres resoluciones:

Apreciando la concurrencia de indicios de acoso.

No apreciando la concurrencia de indicios de acoso, ni de cualquier otro tipo de conflicto o incumplimiento laboral.

No apreciando indicios de acoso, pero sí de una situación de conflicto, violencia o incumplimiento laboral.

Recibidas las conclusiones de la comisión instructora, la dirección de la entidad tomará las decisiones que considere oportunas, siendo la única capacitada para decidir al respecto.

5.2 Tutela reactiva. La resolución del conflicto. Desde la tutela reactiva se adoptará por la dirección de la empresa las medidas de resolución que correspondan en función de las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido por la Comisión.

Así, y siguiendo con la triple posibilidad expuesta:

Cuando el informe de la comisión instructora concluya apreciando evidencias de la existencia de una situación de acoso, la dirección de la entidad instará la incoación de un expediente sancionador por una situación probada de acoso, adoptando, en su caso, medidas correctoras y, si procediese, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima.

Cuando el informe de la comisión instructora concluya considerando que no concurren en el caso evidencias de una situación de acoso, se procederá desde la dirección de la entidad a archivar la denuncia, dando por concluido el procedimiento.

Cuando el informe de la comisión instructora finalizase sin apreciar evidencias de la existencia de una situación de acoso, pero sí de alguna otra situación de conflicto que requiriese de la actuación de la entidad, se adoptarán desde la dirección de la entidad las medidas correctoras pertinentes que, de resultar conveniente, podrán ir acompañadas de la correspondiente sanción al presunto incumplidor o instigador del conflicto laboral.

6. Coordinación empresarial y personal externo. Cuando la persona denunciante y/o la denunciada no pertenezcan a la plantilla de la empresa, pero sea usuaria de servicios o instalaciones de la compañía o pertenezcan a alguna empresa contratada o cliente, el procedimiento se aplicará, con las garantías necesarias y con las particularidades que procedan y, en su caso, de forma coordinada con la empresa implicada.

Si la persona denunciante fuera empleada de la entidad, se prestará por parte de ésta el apoyo y acompañamiento necesario durante el desarrollo del proceso, en atención a la naturaleza del hecho denunciado.