



II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE VALLADOLID

Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid

Resolución de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Valladolid, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del acuerdo de modificación y corrección del convenio colectivo del sector de hostelería y alojamientos turísticos de la provincia de Valladolid. Código: 47000235011982.

Vista la solicitud y documentación relativa al acuerdo de modificación y corrección del convenio colectivo del sector de hostelería y alojamientos turísticos de la provincia de Valladolid, acordado por la Comisión Negociadora del convenio colectivo, con fecha de entrada en este Organismo a través del Registro Telemático de Convenios el día 26-05-2025, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 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, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (ejecución de legislación laboral) y la Orden PRE/813/2022, de 1 de julio, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, con relación a lo dispuesto en el Decreto 33/2016, de 22 de septiembre, en materia de elaboración y aprobación de estructuras orgánicas de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, esta Oficina Territorial de Trabajo

Acuerda:

Primero. Inscribir el mencionado acuerdo de modificación y corrección del convenio colectivo en el correspondiente Registro de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Depositar un ejemplar en esta Entidad.

Tercero. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

En Valladolid, a 7 de julio de 2025.- La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo.- Fdo.: María Belén de la Iglesia Freile.





ACTA DE APROBACIÓN DE ACUERDOS Y DE CORRECCIÓN DE ERRORES DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE HOSTELERÍA Y ALOJAMIENTOS TURÍSTICOS DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

REPRESENTACIÓN PATRONAL:

Por la **Asociación Provincial de Empresarios de Hostelería de Valladolid (APEHVA):**

- D.^a María José de la Calle de la Calle (**.***.155-*)
- D. Juan Antonio Saldaña Carretero (**.***.113-*) (Asesor externo)

Por **Asociación Provincial de Empresarios de Alojamientos Turísticos de Valladolid (Asociación de Hoteles):**

- D.^a Raquel González Cano (**.*27.58*-*)
- D. Daniel Díez Monge (**.*80.95*-*) (Asesor externo).

REPRESENTACIÓN SINDICAL:

Por **CCOO:**

- D.^a Marta Alonso Camba (*9.324.***-*)
- D. Marcos Redondo Redondo (*1.128.***-*)

Por **UGT:**

- D.^a Mónica de la Cámara García (12.40*.***-*)

En Valladolid, en la sede del Despacho J&A GARRIGUES, S.L.P. sito en calle Duque de la Victoria nº 5 de Valladolid, siendo las 09:30 horas del día 25 de junio de 2025, se reúnen las personas relacionadas al margen, en su condición de representantes de la Asociación de Hostelería de Valladolid, de la Asociación de Hoteles de Valladolid, de la Unión General de Trabajadores (UGT) y de Comisiones Obreras (CCOO).

El objeto de la reunión es proceder a la aprobación y firma de los acuerdos alcanzados por la Comisión Negociadora del Convenio de Hostelería y Alojamientos Turísticos de la provincia de Valladolid en relación: (i) con la aprobación de las medidas previstas en el RD 1026/2024, (ii) la corrección de los errores detectados en el Anexo II del Convenio, así como (iii) con la subsanación los defectos formales advertidos por la Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid en el requerimiento de esta emitido en fecha 16 de junio de 2025.

Se acuerda que la Asociación de Hoteles se encargue de levantar el acta de esta reunión.

Se acuerda elaborar y firmar cuatro copias del Acta a los efectos de que cada parte pueda custodiar la suya.

Se acuerda que el presente Acta sea firmado por, al menos, un representante de cada una de las cuatro partes presentes en la negociación.





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2025/132

Lunes, 14 de julio de 2025

Pág 6

Se reúnen, convocadas en tiempo y forma todas las partes interesadas y participantes en la negociación del Convenio Colectivo de Hostelería y Alojamientos Turísticos de la provincia de Valladolid y,

ACUERDAN:

Primero.- Aprobar la corrección de los errores detectados en el **ANEXO II** del Convenio Colectivo, procediendo a aprobar el nuevo texto de este conforme al nuevo ANEXO II que se adjunta al presente Acta.

Segundo.- Dar por finalizadas las negociaciones en relación con la aprobación de las medidas exigidas por 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, aprobando la introducción de un nuevo **ANEXO V** en el Convenio Colectivo cuyo contenido, que se aprueba íntegramente por todas las partes, se adjunta al presente Acta como Anexo.

Las partes hacen constar que entre las medidas recogidas en el ANEXO V anterior no se han incluido medidas relativas al régimen disciplinario en la medida en que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 10.7 del VI Acuerdo Laboral Estatal del Sector de la Hostelería (ALEH), el régimen disciplinario constituye una materia reservada para su negociación en el ámbito sectorial estatal.

Tercero.- Delegar en D.^a Mónica de la Cámara García, con DNI **.***.567-R, las facultades más amplias a que hubiere lugar para que realice cuantas gestiones fueran necesarias para la inscripción, registro y publicación de los acuerdos alcanzados en relación con el Convenio Colectivo ante la Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se acuerda dar por finalizada la reunión a las 11:30 horas del día 25 de junio de 2025, firmando el presente Acta, en cuadruplicado ejemplar, por parte todos los intervinientes en la reunión.

D.^a María José de la Calle de la Calle
(**APEHVA**)

D. Juan Antonio Saldaña Carretero
(**APEHVA**) (Asesor externo)

D.^a Raquel González Cano
(**ASOCIACIÓN HOTELES**)

D. Daniel Diez Monge
(**ASOCIACIÓN HOTELES**) (Asesor externo)

D.^a Marta Alonso Camba
(**CCOO**)

D. Marcos Redondo Redondo
(**CCOO**)

D.^a Mónica de la Cámara García
(**UGT**)





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2025/132

Lunes, 14 de julio de 2025

Pág 7

ANEXO II **PLUS DE MANUTENCIÓN**

- El Plus de manutención previsto en el artículo 14 de este Convenio, para aquellos establecimientos que no dispongan de comedor, ascenderá a los siguientes importes brutos:

PLUS MANUTENCION	MES	AÑO
AÑO 2018-2021	44,01 €	528,12 €
AÑO 2022-2025	46 €	552,00 €
AÑO 2026	50 €	600,00 €





ANEXO V

ANEXO DE MEDIDAS PLANIFICADAS PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI

Las empresas se comprometen a tener como principales valores fundamentales el respeto y la integridad, considerando la diversidad como un elemento clave de su identidad.

Las personas trabajadoras deben ser contratadas, seleccionadas y desarrolladas con base en sus méritos, independientemente de su lugar de nacimiento, raza, religión, ideas políticas, estado civil, edad, sexo, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Las empresas se comprometen a crear un lugar de trabajo en el que las diferencias sean bienvenidas y en el que se aprovechen para lograr mejores resultados, de forma que se acuerda el desarrollo e implementación de las siguientes medidas con el objetivo de garantizar la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

Las empresas que presten servicios o desarrollen actividades para alguna de las empresas del sector afectadas por el presente Convenio deberán respetar, con carácter mínimo, lo dispuesto en el presente Anexo.

1. Igualdad de trato y no discriminación. Principios básicos

Ninguna persona trabajadora podrá ser discriminada por género, identidad de género, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales. Las empresas velarán por la igualdad de trato en todo caso y sin excepción.

Por ello, las empresas asumen como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato a las personas LGTBI por razones de sexo; estado civil; orientación sexual, expresión o identidad de género y diversidad sexo genérica familiar tal y como establece la legislación vigente y se prohíbe cualquier tipo de conducta discriminatoria, violencia o acoso.

Las personas trans deben ser tratadas según su nombre elegido e identidad de género, siendo importante que en los documentos de la empresa se modifique el nombre, sexo y género de la persona, así como que se lleven a cabo los cambios que resulten procedentes en lo relativo a la ropa de trabajo propia del puesto de trabajo, una vez conste inscrito y aprobado el cambio de dichas cuestiones en los registros públicos correspondientes.

2. Acceso al empleo

Las personas trabajadoras encargadas de los procesos de selección recibirán la formación necesaria para asegurar que estos procesos se realizan libres de estereotipos o sesgos, asegurando una absoluta igualdad de trato.

Las personas candidatas participarán en el proceso de selección cuando cumplan con los requisitos exigidos en la oferta de trabajo, sin considerar, en ningún caso, otros aspectos (como, por ejemplo, identidad de género, orientación sexual, género, etc.). Asimismo, durante todo el proceso de selección y contratación, las personas responsables velarán porque las personas candidatas sean seleccionadas exclusivamente en base a criterios objetivos de compatibilidad e idoneidad respecto de la oferta de trabajo y los objetivos de cada empresa. A tal fin, las empresas, cuando resulte posible, procurarán fomentar el uso de currículos ciegos.





3. Clasificación y promoción profesional

El sistema de clasificación profesional de las empresas garantizará que no se produzca discriminación directa o indirecta de las personas LGTBI, basándose en elementos objetivos tales como, entre otros, la cualificación y la capacidad y garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones. En todo caso, los criterios a utilizar en los procedimientos de ascenso deberán ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable, por cualquier razón.

Las personas trabajadoras tendrán igualdad de oportunidades para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir, con independencia del sexo; orientación sexual; expresión y/o identidad de género; diversidad sexo genérica y familiar; origen racial o étnico; religión o convicciones; discapacidad; o edad.

4. Formación, sensibilización y lenguaje

Adicionalmente a la formación regulada en el artículo 28 del Convenio, las empresas, en el plazo de tres meses desde la publicación del presente Anexo en el Boletín Oficial correspondiente, integrarán 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. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos. El contenido de la referida formación se encontrará integrado, como mínimo, por los contenidos establecidos en el Anexo I, apartado Cuarto, del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresa.

5. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos

En línea con lo dispuesto en el artículo 45 del Convenio, las empresas garantizarán la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros.

Las empresas garantizarán la privacidad en todos los espacios públicos (baños, duchas, vestuarios, taquillas, salas de descanso...) para salvaguardar la intimidad de las personas que lo deseen.

6. Permisos y beneficios Sociales

Las empresas garantizarán todos los derechos recogidos en el convenio colectivo, normativa interna de la empresa, pactos y acuerdos, etc., serán de aplicación la totalidad de personas trabajadoras de la empresa, con independencia del sexo, orientación sexual, expresión y/o identidad de género y diversidad sexo genérica o familiar, de tal manera que puedan disfrutar de cualquier permiso o beneficio en igualdad de condiciones al resto de personas integrantes de la plantilla.

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

De manera adicional a lo dispuesto en el artículo 45 del Convenio, las empresas, si no lo hubieran hecho con anterioridad, deberán de adaptar y ampliar sus protocolos generales frente al acoso y violencia para recoger medidas de protección para las personas LGTBI, cumpliendo el contenido mínimo de Anexo II del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, en el plazo de tres meses desde la publicación del presente





Anexo en el Boletín Oficial correspondiente, asegurando un tratamiento justo, ágil y confidencial de cualquier denuncia, así como, en su caso, la posible adopción de las medidas cautelares que pudieran resultar necesarias durante la tramitación de los mismos.

No obstante lo anterior, y únicamente para el supuesto de que las empresas no aprobaran un Protocolo específico o no adaptaran los protocolos generales frente al acoso de que dispusieran al contenido del Anexo II del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, en el plazo conferido al efecto en el párrafo anterior, se aprueba el siguiente PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO RESPECTO DE LAS PERSONAS DEL COLECTIVO LGTBI+ EN EL ÁMBITO LABORAL que tendrá carácter supletorio y de mínimos respecto a las mismas:

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO RESPECTO DE LAS PERSONAS DEL COLECTIVO LGTBI+ EN EL ÁMBITO LABORAL

I. INTRODUCCIÓN

El presente Protocolo para la Prevención y Actuación frente al Acoso respecto de las personas del colectivo LGTBI+ en el Ámbito Laboral (en adelante el "**Protocolo**") tiene la intención de formalizar documentalmente las medidas adoptadas para prevenir, sensibilizar y, en su caso, erradicar las formas de acoso, violencia y discriminación en el ámbito laboral dirigidas frente a las personas del colectivo LGTBI+ por razón de su condición como tales.

El presente documento se ha desarrollado en coherencia con el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, el artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual y el artículo 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI y el Anexo II del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

II. OBJETO

El objeto de este Protocolo consiste en establecer los cauces adecuados, en el seno de la organización de la Empresa para que cualquier situación de acoso o discriminación que se produzca en la misma pueda ser denunciada ante la Dirección, con la finalidad de dar una solución justa al caso.

Para prevenir y evitar las situaciones de acoso en el trabajo, la Empresa divulgará este Protocolo, además, se compromete a fomentar el respeto y la consideración entre todos las personas trabajadoras, realizando cualquier acción, formativa o de cualquier tipo, que estime necesaria para el cumplimiento de los fines de este Protocolo.

III. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Protocolo se aplicará a todas las personas que, por cualquier título e independientemente del vínculo jurídico que las una a la Empresa, presten sus servicios a ésta de forma directa o indirecta en esta. En consecuencia, también se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y/o visitas, entre otros





En relación con el espectro de alcance objetivo de este documento, se contemplan en el mismo todas las conductas que se produzcan en el ámbito laboral contrarias a la libertad sexual y la integridad moral, y, especialmente, las situaciones de acoso o violencia sexual, frente a las personas del colectivo LGTBI+ que tengan como causa su condición de tales.

En los casos en los que la Persona Denunciante entienda que está siendo víctima de conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral por razones que excedan a su condición de integrantes del colectivo LGTBI+, tendrá la facultad de optar indistintamente por seguir el procedimiento de actuación previsto en el "Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso en el ámbito laboral" o el previsto en el presente Protocolo.

IV. PRINCIPIOS RECTORES Y GARANTÍAS DEL PRESENTE PROTOCOLO

El presente Protocolo se ajustará, en todo caso, a los siguientes principios y respetará las siguientes garantías:

- i. 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.
- ii. Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.
- iii. 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.
- iv. 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.
- v. Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
- vi. Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa deberá ser restituida en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.
- vii. 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.

V. DEFINICIONES

Para el correcto entendimiento del presente documento, a continuación, se exponen las siguientes definiciones:

1. **"Ámbito laboral"**: el acoso se considera realizado en ámbito laboral si la conducta se produce durante, en relación o como resultado del trabajo, es decir:





- En el lugar de trabajo, inclusive los espacios donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios.
- En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
- En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y comunicación.
- En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

2. **Acoso Moral (Mobbing).-**

Concepto científico: *Es la situación en la que una persona o grupos de personas, ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente (como media una vez por semana), y durante un tiempo prolongado (como media unos seis meses), sobre una persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de su labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo. (Heinz Leymann).*

Concepto técnico: *Situaciones de hostigamiento a un trabajador frente al que se desarrollan actitudes de violencia psicológica de forma prolongada y que conducen a su extrañamiento social en el marco laboral, le causan alteraciones psicósomáticas de ansiedad y, en ocasiones, consiguen el abandono del trabajador del empleo al no poder soportar el estrés al que se encuentra sometido (Nota técnica de prevención 476 del INSHT-Instituto Nacional de Seguridad y de Higiene en el Trabajo).*

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitador, se considera que los siguientes comportamientos por si solos o junto a otros que tengan una pauta de insistencia o repetición, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso moral:

- a) Acciones agresivas de tipo organizativo: Separarle de sus compañeros, no asignarle tareas, encomendarle tareas absurdas, inútiles o degradantes, darle tareas con datos erróneos, etc.
- b) Acciones contra la intimidad y la dignidad: Críticas permanentes a la vida privada, dar a entender que está enfermo mentalmente, imitarle en voces y gestos, mofarse de las discapacidades de una persona, etc.
- c) Agresiones verbales y/o físicas: Calumniar, gritar, insultar, agredir físicamente, etc.
- d) Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales y lúdicas pese a que la persona objeto de la misma haya dejado claro que le resultan inapropiadas o inoportunas y/o manifestando su rechazo.

3. **Acoso sexual.-** *La situación en la cual se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado, de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, especialmente, cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. (Directiva 2006/54/CE).*





A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitador, se considera que los siguientes comportamientos por si solos o junto a otros que tengan una pauta de insistencia o repetición, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual:

- a) Agresiones verbales: Hacer comentarios sexuales obscenos, preguntar o explicar fantasías sexuales, hablar sobre las propias capacidades/ habilidades sexuales, demanda de favores sexuales, etc.
- b) Agresiones no verbales: Miradas lascivas al cuerpo, gestos obscenos, mensajes de contenido sexual de carácter ofensivo, etc.
- c) Agresiones físicas: Acercamiento físico excesivo, contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados), tocar "accidentalmente" las partes sexuales del cuerpo, etc.

4. **Acoso por razón de sexo.**- La situación en la que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitador, se considera que los siguientes comportamientos por si solos o junto a otros que tengan una pauta de insistencia o repetición, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso por razón de sexo:

- a) Conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
- b) Ridiculizar, desdeñar las capacidades, habilidades y potencial de la mujer u hombre.
- c) Utilizar humor sexista.
- d) Desdeñar el trabajo realizado por las mujeres u hombres.
- e) Ignorar aportaciones, comentarios o acciones.
- f) Por razón de embarazo y/o maternidad: Asignar a una mujer un puesto de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, asignarle tareas sin sentido o imposibles de lograr, sabotear su trabajo o impedir deliberadamente el acceso a los medios adecuados para realizarlo, etc.

5. **Discriminación.**- Es el acto de hacer una distinción o segregación que atenta contra la igualdad de oportunidades. Es una violación de la igualdad de derechos para los individuos por cuestión social, racial, religiosa, orientación sexual o por razón de género.

6. **"Cirugía genital":** Son aquellas intervenciones quirúrgicas que se realizan las personas para modificar sus características físicas genitales. Expresiones como "reasignación sexual" o "cirugía de cambio de sexo", en referencia a las cirugías genitales en personas trans no son acertadas, ya que se corresponden con la realidad del proceso y contribuyen a la desinformación, en tanto que no todas las personas trans necesitan o desean someterse a este tipo de cirugías.

7. **"Cissexismo":** "Alude al conjunto de prejuicios irracionales que consideran que la identidad de género de las personas trans no es auténtica o que es menos válida que la de las personas cissexuales. Es la base ideológica que da lugar a todas las formas de transfobia".





8. **“Cisgénero o Cis”**: “Persona cuyo género concuerda con el que asignaron al nacer, es decir, lo contrario de ser una persona trans.”
9. **“Gay”**: Persona de género masculino homosexual, es decir, un hombre (cissexual o trans) al que le atraen los hombres de forma emocional, romántica y/o sexual.
10. **“Género”**: Se trata del conjunto de contenidos socioculturales que se atribuyen a las personas en función de la identidad, orientación o expresión que tengan. La suma de valores, actitudes, sentimientos, prácticas o características culturales correspondientes a la masculinidad y feminidad. Cabe destacar, igualmente, que el género no es estático, está en proceso de deconstrucción hacia realidades vivenciadas bajo la equidad. Así mismo, también es diverso pues, hay personas que no lo vivencian dentro de la dicotomía masculinidad y feminidad, hablamos de las personas trans no binarias.
11. **“Heterosexual o hetero”**: Persona a la que le atraen sexualmente personas del género contrario al suyo (por ejemplo, un hombre al que le atraen las mujeres).
12. **“Hombre”**: Persona que se identifica con el género masculino, ya sea coincidente con el sexo que se le asignó al nacer o no, e independientemente de su expresión de género, tránsitos corporales o genitalidad.
13. **“Identidad de género”**: La vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo.
14. **“Identidad no binaria”**: Aquella cuyo género no es, ni hombre, ni mujer. El término hace referencia directa al binarismo de género o a la idea falsa de que solo hay dos categorías de género. Los géneros no binarios son un espectro amplio en el que existe poca o nula normatividad de género.
15. **“LGBTI”**: Colectivo formado por personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersex, que luchan juntas por sus derechos y la normalización de sus orientaciones sexuales e identidades de género.
16. **“LGBTIfobia”**: Término que hace referencia al odio, la discriminación o el rechazo a las personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersex por razones de orientación sexual, identidad u orientación de género.
17. **“Lesbiana”**: Mujer que tiene una atracción emocional, romántica y/o sexual por otras mujeres.
18. **“Misgendering”**: Uso del género asignado para tratar a una persona trans, en lugar de su auténtico género (por ejemplo, hablar en masculino a una mujer trans). Es una forma de violencia contra las personas del colectivo trans.
19. **“Mujer”**: Aquella persona que se identifica con el género femenino, ya sea identificación coincidente o no, e independientemente de su expresión de género, tránsitos corporales o genitalidad.
20. **“Persona no binaria”**: Persona que no se siente identificada con el género masculino o femenino y que construye su identidad fuera del binomio hombre-mujer. Suele emplear términos neutros para hablar, lo que supone el uso de la e para todos los adjetivos, por ejemplo, chiques, guapes, listes, etc.
21. **“Persona Trans”**: Persona cuya identidad de género no concuerda con su sexo biológico o de asignación asignado al nacer y que puede desear hacer, o no, un proceso de transición con el fin de adecuar su expresión de género o su cuerpo a su identidad, a través de procesos médicos y/o quirúrgicos.





22. **“Sexo asignado al nacer”**: Esta idea trasciende el concepto de sexo como masculino o femenino. La asignación del sexo no es un hecho biológico innato; más bien, el sexo se asigna al nacer en base a la percepción que otros tienen sobre sus genitales. La mayoría de las personas son fácilmente clasificadas pero algunas personas no encajan en el binario mujer/hombre.
23. **“Sexo Biológico”**: Conjunto de elementos sexuados del organismo. Definido al nacer principalmente a través del sexo cromosómico, XX y XY. El sexo biológico también puede identificarse a través de los caracteres sexuales primarios (pene/vulva, testículos/ovarios) o los caracteres sexuales secundarios durante la pubertad (cambio de voz, crecimiento de pechos, menstruación, etc.). Hoy sin embargo sabemos que estos elementos sexuados del organismo se presentan en categorías mucho más diversas y complejas. Además, sabemos que no podemos separar el estudio biológico del organismo de los prejuicios y estereotipos que tenemos asociados al género, por lo que el sexo biológico (es decir, la interpretación que como Empresa hagamos de los elementos sexuados del organismo) siempre será, al menos en parte, una construcción social.
24. **“Trans”**: Persona cuyo género no concuerda con el que le asignaron al nacer. Es preferible su uso antes que el del término transexual.
25. **“Transfobia”**: Discriminación, conductas y actitudes negativas hacia las personas trans por parte de la Empresa. De la misma manera, visibiliza una opresión que sufre toda la Empresa, pues se trataría de la presión para que las mujeres sean femeninas y los hombres masculinos, incluyendo una discriminación hacia las personas trans por parte de la Empresa en general, y que éstas pueden incorporar produciéndose rechazo hacia sí mismas o entre ellas.

VI. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Iniciación del procedimiento

El procedimiento se iniciará mediante la puesta en conocimiento de la situación de acoso mediante las vías que más adelante se indicarán, que podrá realizarse directamente por la persona afectada, por quien esta autorice, o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

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

La denuncia deberá contener la siguiente información (se adjunta al presente procedimiento como Anexo I un formulario que podrá ser utilizado a tales efectos):

- i. Identificación de la persona denunciante y datos para contactar con la misma.
- ii. Identificación de la persona presuntamente acosadora y puesto que ocupa.
- iii. Identificación de la presunta víctima y puesto que ocupa.
- iv. Una descripción cronológica y detallada de los hechos (desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, hechos ocurridos especificando lugar y fechas...).
- v. Identificación de posibles testigos.
- vi. Copia de toda la documentación que pueda acreditar los hechos u otra información que se estime pertinente.





vii. Firma de la persona denunciante en prueba de conformidad.

Se constituirá una comisión instructora o de investigación y de seguimiento para casos de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género que estará formada al menos por un/a instructor/a -designado por la Empresa-, y potestativamente, en función de las circunstancias concurrentes en cada caso, podrá nombrarse un/a secretario/a y/o uno o varios vocales, garantizándose siempre un número impar de miembros en la comisión. En los supuestos en que exista representación legal de las personas trabajadoras en el centro de trabajo, un miembro de dicha representación formará parte de esta comisión, excepto que por cuestiones de conflicto de interés -ser denunciante, denunciado, interesado, testigo, etc.- no pueda formar parte de la misma.

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de 5 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.

Los miembros de la comisión instructora o de investigación deberán garantizar la independencia de la investigación y la confidencialidad y sigilo de la información relativa a las intervenciones que se lleve a término.

Los miembros de la Comisión de Investigación tendrán asignadas las siguientes funciones:

- Instructor/a: llevar a cabo la investigación de los hechos denunciados, con total objetividad, independencia y confidencialidad, con el objetivo de esclarecer lo sucedido y determinar si ha habido una situación propia de acoso.
- Secretario/a: llevar a cabo la gestión documental del Expediente de Acoso y de apoyar al/la Instructor/a en las labores que le sean requeridas con total objetividad, independencia y confidencialidad.
- Vocal: participar en las deliberaciones y en la elaboración del informe de investigación.

Procedimiento formal: expediente informativo

El procedimiento formal se iniciará con la apertura por la Comisión de Investigación de un expediente informativo (*“Expediente de investigación por causa de presunto acoso”*).

Para la elaboración del mismo, en la instrucción se podrán practicar cuantas diligencias se consideren necesarias para el esclarecimiento de los hechos denunciados, manteniéndose la formalidad de dar audiencia a las partes implicadas. De este modo, la Comisión de Investigación, como primera actuación deberá citar, por separado, a comparecencia para su entrevista (i) al/la denunciante, (ii) a la presunta víctima del acoso, (iii) al presunto/a acosador/a y (iv) cuantos testigos de los hechos puedan aportar algún tipo de información al/la Instructor/a sobre la trascendencia de los mismos.

Todas las actuaciones de la Comisión se documentarán por escrito, levantándose las correspondientes actas, que, en los casos de incluir testimonios o declaraciones, serán suscritas, además de por el/la Instructor/a y el/la Secretario/a, por quienes los hubieran emitido, dando conformidad a que lo transcrito corresponde fielmente con las alegaciones o declaraciones efectuadas.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la Comisión de Investigación, la Dirección de la Empresa adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un





perjuicio permanente y definitivo de las condiciones laborales de las personas implicadas.

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 el debido respeto, tanto al/la denunciante y/o a la presunta víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al denunciado/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en supuestos de vulneración de 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.

Finalizada la investigación, se deberá redactar un informe que contenga, como mínimo, la descripción de los hechos denunciados, las circunstancias concurrentes, la intensidad de los mismos, la reiteración en la conducta y el grado de afectación sobre las obligaciones laborales y el entorno laboral de la presunta víctima, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares o preventivas, si procede. En todo caso, deberá recoger la convicción o no de la parte instructora de haberse cometido los hechos denunciados, explicitando los hechos que han quedado objetivamente acreditados en base a las diligencias practicadas y, concluyendo:

- i) Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador.
- ii) No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo.

Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en un plazo no superior a diez días laborables. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la Comisión de Investigación podrá acordar la ampliación de este plazo.

Cierre del expediente

La Dirección de la Empresa, tomando en consideración la gravedad y trascendencia de los hechos acreditados, adoptará, en un plazo máximo de siete días tras la recepción del informe de conclusiones redactado por la Comisión de Investigación, las medidas correctoras necesarias, pudiendo ser estas la ratificación como definitivas de las medidas cautelares adoptadas durante la tramitación del expediente.

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

Si se constatase la mala fe de la denuncia, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes a la persona denunciante.

