
ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA / ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA
Conselleria de Educació, Cultura, Universidades y Empleo

04028-2025

SERVICIO TERRITORIAL DE TRABAJO

Vista el acta de la comisión negociadora, para la inclusión del protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI, en el convenio colectivo de la INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA de la provincia de Castellón, código 12000185011963, presentado en esta Dirección Territorial en fecha 8 de septiembre de 2025.

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 89 y 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, así como en el art. 2.1 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y los artículos 3 y 4 de la Orden 37 /2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo y de acuerdo con las competencias legalmente establecidas en el artículo 47.3 de la Orden 6/2025, de 9 de abril, de la Conselleria de Educació, Cultura, Universidades y Empleo, por la que se desarrolla el Decreto 38/2025, de 4 de marzo, de 2025, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educació, Cultura, Universidades y Empleo.

Esta Dirección Territorial de Trabajo y Labora

ACUERDA:

PRIMERO.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad.

SEGUNDO.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Castellón de la Plana a 15 de septiembre de 2025

EL DIRECTOR TERRITORIAL, JOSÉ LUIS CHIVA CABEDO

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

1. Declaración de principios

La igualdad de las personas LGTBI es un principio jurídico reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

La Unión Europea en su Carta de Derechos fundamentales de 7 de diciembre de 2000 recoge la no discriminación por razón de orientación sexual como derecho fundamental de la Unión Europea. De la misma forma, el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea de 17 de diciembre de 2007 habilita al Consejo a adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

En el ámbito estatal, la Constitución Española de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra circunstancia personal o social; y, por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad de las personas y de los grupos en los que estas se integran sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación 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 ("Ley 4/2023"), dirigida a garantizar y promover el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, así como la de sus familias.

En este sentido, las partes firmantes del presente Convenio manifiestan su más profundo rechazo y tolerancia cero ante cualquier comportamiento o acción que constituya alguna de las modalidades de acoso por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, colaborando de manera activa, eficaz y firme para prevenir, detectar, corregir y sancionar cualquier tipo de conducta constitutiva de acoso.

Todas las personas trabajadoras tienen derecho a un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona, el cual tiene que garantizar tanto su dignidad como su integridad física y moral.

La responsabilidad de garantizar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos fundamentales de quienes lo integran es de toda la plantilla, organización y personal y, en consecuencia, todas las personas que integran las empresas a las que resulta de aplicación el presente Convenio deben contribuir a erradicar conductas contrarias a los principios enunciados en el presente Protocolo LGTBI.

Este Protocolo de Actuación pretende ser una herramienta útil, preventiva y correctiva del acoso y la violencia frente a las personas LGTBI.

La representación legal de las personas trabajadoras contribuirá en sus respectivas empresas a la labor de prevenir el acoso por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas trabajadoras LGTBI mediante la sensibilización de las personas trabajadoras e informando a la dirección de su empresa de cualquier conducta que atente contra los derechos de las personas LGTBI de la que pudieran tener conocimiento.

2. Ámbito de aplicación

El presente protocolo resultará de aplicación a todas las empresas que se encuentren en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo para la industria siderometalúrgica de la provincia de Castellón. Dentro de estas empresas, el protocolo resultará de aplicación a todas sus personas trabajadoras, con independencia de su nivel jerárquico.

Será también de aplicación a todas las personas que presten servicios en la empresa con independencia del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

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

En caso de conflicto por resultar de aplicación más de un protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI, deberá aplicarse el presente protocolo siempre que a la persona denunciada le resulte de aplicación el Convenio Colectivo para la industria siderometalúrgica de la provincia de Castellón.

3. Principios rectores y garantías del procedimiento

- 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 constan el presente protocolo.

- Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.

- 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.

- 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.

- Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.

- Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima, la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.

- 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. Definiciones

Conviene referir las siguientes definiciones a título meramente orientativo (debiendo estarse en cada momento a la definición legal que, en su caso, se establezca):

- Acoso por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales: integra cualquier comportamiento realizado en función de la orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

- Orientación sexual:

La orientación sexual se define como la dirección de la atracción emocional, física, afectiva y sexual de una persona hacia personas de un género específico. La orientación sexual no se limita a una simple elección, sino que es una parte innata de la identidad de una persona.

Según la real academia española (rae), orientación sexual se refiere a la preferencia sexual por personas del mismo sexo, del sexo opuesto o de ambos sexos.

-Identidad sexual:

Se define como 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:

Se define como manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

5. Conductas discriminatorias por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales

Constituyen ejemplos de discriminación, acoso o violencia por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales en el trabajo los que a continuación se detallan, siempre y cuando se realicen en atención a la orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de la persona:

-Ataques continuos mediante aislamiento social, impidiendo las relaciones personales con otras personas del ámbito laboral, con clientes, etc.

-Ataques constantes a la vida privada o a la persona de la víctima, acciones reiteradas contra la reputación o la dignidad de la persona LGTBI, como críticas hirientes, vejaciones, burlas, deméritos profesionales o de la vida personal, etc.

-Agresiones verbales o físicas, como insultar, criticar permanente y de forma negativa el trabajo de esa persona, amenazas, menosprecios verbales graves, etc.

-Rumores: criticar y difundir rumores contra esa persona, o subestimaciones de forma reiterada.

-En el marco de procesos de selección, solicitar datos personales acerca de la orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de la persona trabajadora o solicitante.

6.Trámite previo

En primer lugar, como trámite inicial previo al procedimiento formal (el cual se desarrollará a continuación), se valorará la posibilidad de que la propia persona trabajadora explique claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado, que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva y que interfiere en su trabajo, a fin de cesar en la misma.

Dicho trámite inicial previo podrá ser llevado a cabo, si la persona trabajadora así lo decide, y a su elección, por una persona representante legal de las personas trabajadoras, por la persona superior inmediata o por una persona trabajadora del departamento de recursos humanos de la empresa. El presente trámite podría ser adecuado para supuestos de acoso en el trabajo no directo, sino ambiental, en los que se ve afectado el entorno laboral.

7. Procedimiento formal

En caso de que, por tratarse de un acoso directo, por las circunstancias del caso, o por haberse intentado sin éxito el trámite previo, o no resulte adecuado, se iniciará un procedimiento formal, consistente en las siguientes fases:

7.1 Inicio del procedimiento

Se presentará una denuncia escrita por la persona afectada o por quien esta autorice, ante alguna de las siguientes personas:

- Persona que ostente el puesto superior a la persona denunciante
- Persona integrante del departamento de recursos humanos
- Persona que forme parte del correspondiente órgano de representación legal de las personas trabajadoras

También será válida la denuncia presentada a través del canal de denuncias interno de cada compañía.

La denuncia deberá contener los siguientes datos:

- Nombre y puesto de la persona afectada
- En caso de que no sea la persona afectada quien presenta la denuncia, nombre de la persona denunciante y consentimiento expreso e informado de la persona afectada para iniciar las actuaciones del protocolo
- Nombre y puesto de la persona denunciada
- Hechos en los que se base la denuncia de la forma más detallada posible

7.2 Constitución de la Comisión de Investigación

La empresa será responsable de la creación de una Comisión de Investigación que deberá llevar a cabo el Expediente Informativo.

Esta Comisión deberá quedar constituida en el plazo máximo de cinco días hábiles desde la recepción de la denuncia.

La Comisión de Investigación estará conformada por un máximo de tres personas designadas por la dirección de la empresa. En el caso que la persona afectada o la denunciada así lo soliciten, podrá comparecer ante esa Comisión asistida de persona asesora y/o de persona de la Representación Legal de los Trabajadores.

Esta Comisión no podrá estar compuesta por ninguna persona que tenga parentesco, dependencia jerárquica directa o amistad o enemistad manifiesta con alguna de las personas afectada o denunciada.

Funciones de la comisión: Prestar apoyo, asesoramiento y orientación a las personas que puedan ser víctimas de situaciones de acoso.

1. Recibir todas las denuncias de acoso por razón de orientación sexual; identidad y/o expresión de género o diversidad sexo genérica o familiar.

2. Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, para lo cual debe disponer por parte de la empresa de los medios adecuados y tener acceso a toda la información que pudiera tener relación con el caso. También debe tener acceso libre a todas las dependencias del centro y toda la plantilla debe prestar la colaboración que se le requiera por parte de la comisión instructora.

3. Recomendar y gestionar con el departamento de personal las medidas cautelares que se estime convenientes.

4. Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirá los medios de prueba del caso, sobre los agravantes posibles o atenuantes y, en su caso, proposición de las acciones disciplinarias oportunas, dentro del ámbito de la empresa.

5. Supervisar el cumplimiento efectivo de las sanciones impuestas como consecuencia de los casos de acoso por razón de orientación sexual; identidad y/o expresión de género y diversidad sexo genérica o familiar.

6. Supervisar el cumplimiento efectivo de las sanciones impuestas como consecuencia de los casos de acoso por razón de orientación sexual; identidad y/o expresión de género y diversidad sexo genérica o familiar.

7. Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.

8. Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo dispuesto en este protocolo.

Durante todas las actuaciones de este procedimiento la comisión instructora podrá acordar el asesoramiento de personas expertas

7.3 Apertura del Expediente informativo

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de un Expediente informativo y confidencial, encaminado a investigar los hechos denunciados, pudiendo dar trámite de audiencia y tomando declaración a todas las partes intervinientes que sea necesario y practicándose cuantas diligencias se estimen oportunas a fin de dilucidar la veracidad de los hechos acaecidos.

7.4 Medidas cautelares

Durante la tramitación de dichas actuaciones la Comisión podrá recomendar a la dirección de la empresa, el que se posibilite a la persona afectada o a la denunciada, si estas así lo desean, el cambio en el puesto de trabajo, u otras medidas, siempre que ello fuera posible, hasta que se adopte una decisión al respecto.

7.5 Conclusión del Expediente informativo

En el plazo de 15 días hábiles desde que se tenga conocimiento oficial de la denuncia, se resolverá dicho Expediente, elaborándose un informe vinculante que recogerá los hechos y conductas planteados, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación, las medidas cautelares o preventivas aplicadas o que se aconseje aplicar en adelante, así como las conclusiones, en uno de los siguientes sentidos:

- Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura de expediente sancionador, sin que el informe resulte vinculante para la dirección en cuanto a la imposición o no de medidas disciplinarias, ni respecto a la concreta medida a imponer, en su caso.

- No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo

Una vez elaborado el Expediente, se dará traslado del mismo a la dirección de recursos humanos de la empresa para la adopción de las medidas que resulten oportunas, incluidas las disciplinarias.

7.6 Resolución

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

La constatación de la existencia de acoso por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales en el caso de la persona denunciada, dará lugar, entre otras medidas y siempre que el sujeto activo se encuentre dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa, a la imposición de una sanción conforme al régimen disciplinario previsto en el presente Convenio. Además, si procede, se aplicarán, o se continuarán aplicando, medidas de protección a la víctima.

A los efectos de la aplicación del régimen disciplinario, se entenderá que la empresa tiene cabal conocimiento de la falta cometida cuando reciba el Expediente una vez concluido.

Exclusivamente en el caso de constatación fehaciente de mala fe respecto de los hechos denunciados, cabe acción disciplinaria contra la persona denunciante, o cualquier persona que comparezca como testigo o participe en el procedimiento.

Si no hubiera evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia.

ANEXO.- MODELO DE DENUNCIA O QUEJA POR ACOSO (SEXUAL O POR ORIENTACIÓN E IDENTIDAD SEXUAL O EXPRESIÓN DE GÉNERO)

Modelo de denuncia o queja por acoso (SEXUAL O POR ORIENTACIÓN E IDENTIDAD SEXUAL O EXPRESIÓN DE GÉNERO).

NOMBRE DE LA EMPRESA

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:

Sexo:

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona denunciada

Nombre y apellidos:

Sexo:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:

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 (INDICAR SI ES SEXUAL O POR ORIENTACIÓN E IDENTIDAD SEXUAL O EXPRESIÓN DE GÉNERO) frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo:

Solicito también la adopción de medidas organizativas hasta que se resuelva el procedimiento.

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

Declaro que he leído y comprendido la información básica sobre protección de datos que se presenta en el reverso de la esta solicitud.

A la atención de la persona instructora del procedimiento de queja frente al acoso sexual y/o por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género en la empresa _____