

OTRAS DISPOSICIONES**DEPARTAMENTO DE EMPRESA Y TRABAJO****Resolución EMT/1912/2025, de 23 de mayo, por la que se disponen la inscripción y la publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo de trabajo del sector de la limpieza de edificios y locales de Cataluña para los años 2022 a 2025 (código de convenio núm. 79002415012005)**

Visto el texto del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo de trabajo del sector de la limpieza de edificios y locales de Cataluña para los años 2022 a 2025, relativo a la incorporación del Anexo sobre el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas (código de convenio nº 79002415012005), suscrito en fecha 12 de mayo de 2025, y de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; el artículo 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; el Decreto 56/2024, de 12 de marzo, de Reestructuración del Departamento de Empresa y Trabajo y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de Régimen Jurídico y de Procedimiento de las Administraciones Públicas de Cataluña,

Resuelvo:

--1 Disponer la inscripción del Acuerdo mencionado en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral, con notificación a la Comisión Negociadora.

--2 Disponer su publicación en el Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya, con el cumplimiento previo de los trámites pertinentes.

Barcelona, 23 de mayo de 2025

Núria Gilgado Barbadilla

Directora general de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral

Transcripción literal del texto firmado por las partes

Anexo del Convenio colectivo de trabajo del sector de limpieza de edificios y locales de Cataluña para los años 2022 a 2025 (código de convenio núm. 79002415012005)

Conjunto Planificado de las Medidas para la Igualdad y no Discriminación de las Personas LGTBI en las Empresas

De acuerdo con lo que prevé el Capítulo II del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el cual se desarrolla el plan conjunto de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, las partes suscriben el presente conjunto planificado de medidas para la igualdad y no

discriminación de las personas LGTBI en las empresas del sector.

Las medidas recogidas en el presente anexo constituyen un contenido mínimo de referencia, sin perjuicio de su mejora y concreción en el ámbito de la empresa y no serán de aplicación en los supuestos en los que las empresas ya hayan elaborado medidas en esta materia o las elaboren. En todo caso, las medidas recogidas servirán de guía y de referencia para las empresas del sector con el objetivo de fomentar la mejora continua y garantizar unos mínimos comunes de inclusión e igualdad.

Medidas planificadas LGTBI

Primero

Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación

Se manifiesta el compromiso activo del sector por el respeto a la igualdad de trato y a la no discriminación, lo que contribuye a generar un entorno favorable a la diversidad que permita avanzar en la erradicación de la discriminación hacia las personas LGTBI desde una perspectiva integral, abarcando tanto la orientación e identidad sexual como la expresión de género y las características sexuales.

Segundo

Acceso al empleo

Los procesos de selección se llevarán a cabo garantizando la igualdad de trato hacia las personas LGTBI, estableciendo criterios claros y concretos para garantizar un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, con independencia de su orientación e identidad sexual o de su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

Para las personas encargadas de la selección de personal y que participen en los procesos de selección, se promoverá que reciban una formación específica y adecuada para evitar sesgos. El contenido de dicha formación podrá dividirse en varios días y podrá realizarse de forma presencial o telemática. La formación podrá realizarse mediante la facilitación de un temario y la realización de un cuestionario de autoevaluación. Esta formación podrá tener un reciclaje, que se contemplará en el plan de formación de las empresas.

Tercero

Clasificación y promoción profesional

Se garantiza el desarrollo de la carrera profesional desde la igualdad de condiciones, basado siempre en elementos objetivos como la cualificación y la capacidad, y asegurando la no discriminación directa o indirecta de las personas LGTBI.

Igualmente se reconoce el derecho de todas las personas a acceder, en condiciones de igualdad, a las vacantes que se produzcan, sin que pueda existir ningún tipo de discriminación por razón de género, sexo, orientación e identidad sexual.

Cuarto

Formación, sensibilización y lenguaje

Las empresas 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, con inclusión de los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos.

El contenido de la formación se podrá fraccionar en varios días, y se podrá realizar de manera presencial o telemática. La formación podrá realizarse mediante la facilitación de un temario y la realización de un

CVE-DOGC-B-25146016-2025

cuestionario de autoevaluación.

El contenido de esta formación, sin perjuicio de un mayor grado de concreción en la empresa, deberá contener:

- 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 si es el 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 la ocupación, en caso de que se disponga de este.
- 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.

Las empresas fomentarán el uso de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

Quinto

Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos

Se promoverá la heterogeneidad de las plantillas para conseguir entornos laborales diversos, inclusivos y seguros.

Se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos especialmente a través del protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI, regulado en el presente Anexo, que resultará de aplicación subsidiaria en el supuesto de que la empresa no cuente con un protocolo general frente al acoso y violencia que prevea medidas para las personas LGTBI o haya ampliado el existente para incluirlas. En todo caso, las medidas recogidas servirán de guía y de referencia para las empresas del sector con el objetivo de fomentar la mejora continua y garantizar unos mínimos comunes de inclusión e igualdad.

Sexto

Permisos y beneficios sociales

El acceso a los permisos y beneficios sociales regulados en la normativa legal y en el presente convenio, así como aquellos establecidos en las empresas, se aplicará atendiendo la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, con especial atención a las personas trans, sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

Séptimo

Régimen disciplinario

Se incorporan como conductas tipificadas las siguientes de forma adicional a las establecidas actualmente en el Convenio colectivo.

Falta leve:

- Utilizar o emitir expresiones ofensivas y discriminatorias, en el entorno laboral, contra las personas por razón de su orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales. La reiteración se convertirá en falta grave o muy grave.

Falta grave:

- En el entorno laboral, la ofensa grave de palabra o mediante amenazas incluyendo aquellos que atenten, directa o indirectamente, contra el honor o la integridad de las personas por razón de género, orientación e identidad sexual, discapacidad o cualesquiera otras circunstancias personales.

Falta muy grave:

CVE-DOGC-B-25146016-2025

- Agresión física por razón de sexo u orientación sexual e identidad o expresión de género.
- Acoso sexual o moral por razón de sexo u orientación sexual e identidad o expresión de género.
- La violación de la confidencialidad de las personas trans que se encuentren en un proceso de reasignación de sexo.
- Ejercer represalias contra una persona a consecuencia de haber presentado una queja, reclamación o denuncia destinada a impedir su discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

I. Protocolo Frente al Acoso y la Violencia

El artículo 8.4 del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el cual se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas prevé que, en todos los casos, las medidas planificadas tendrán que incluir un protocolo frente al acoso y la violencia donde se identifiquen prácticas preventivas y mecanismos de detección y de actuación frente a estos. Indica que, su contenido se ajustará, como mínimo, al que se dispone en el anexo II del referido Real Decreto.

Esta obligación podrá entenderse cumplida cuando la empresa cuente con un protocolo general frente al acoso y violencia que prevea medidas para las personas LGTBI o bien lo amplíe específicamente para incluirlas.

En atención al anterior a continuación se incluye el protocolo frente al acoso y la violencia.

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

I. Declaración de principios:

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el derecho a la intimidad, la integridad física y moral y el principio de igualdad y de no discriminación por cualquier condición o circunstancia personal o social son derechos fundamentales de la Constitución Española.

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 tiene como objetivo desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transexuales e intersexuales, erradicando las situaciones de discriminación, para asegurar que en el Estado se pueda vivir la diversidad afectiva, sexual y familiar con plena libertad.

El 10 de octubre de 2024 entró en vigor el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el cual se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, que estipula las medidas que se tienen que trasladar a la negociación colectiva.

Con la finalidad de garantizar un entorno trabajo respetuoso con los derechos mencionados, las empresas adscritas a este Convenio colectivo y la representación legal de la plantilla se comprometen a tratar con la máxima debida diligencia cualquier situación acoso y muestran su compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación tienen derecho a emplear este procedimiento con garantías, a no ser objeto de intimidación, trato injusto, discriminatorio, degradante o desfavorable. Esta protección se entiende a todas las personas que intervengan en este.

El protocolo será aplicable a las situaciones de acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual y expresión de género que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de este.

II. Ámbito de aplicación:

El protocolo será aplicable directa a las personas que trabajen en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

Así mismo, también se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición,

proveedores, clientes y visitas, entre otras.

Este protocolo no se aplicará para aquellas empresas que tengan instaurado un protocolo general frente al acoso y la violencia que prevea medidas para las personas LGTBI, e igualmente para las que tengan el protocolo específico en esta materia. De no tenerlo, se tendrá que aplicar este, que servirá de guía y referencia para las empresas del sector.

III. Principios rectores y garantías del procedimiento:

- Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que tienen que ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el 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 (implementación de un expediente contradictorio) 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 tiene que 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 lo cual, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

IV. Comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

I. Composición:

En el supuesto de que en la empresa esté constituida, en relación con otros protocolos de acoso, otra comisión, esta podrá asumir esta función siempre que cumpla los requisitos previstos en el presente protocolo.

Esta comisión se podrá constituir de manera ad hoc para cada caso específico si se considera necesario, no obstante, se recomienda que la comisión tenga un carácter permanente para garantizar la continuidad en el seguimiento de los casos.

La empresa informará a la persona denunciante que podrá ser asistida por la representación legal de las personas trabajadoras. Y en todo caso, será esta quien decidirá el acompañamiento o no.

II. Conocimientos:

Para formar parte de la Comisión de atención al acoso por razón de orientación e identidad sexual, y expresión de género, será indispensable contar con conocimientos en materia de tratamiento, prevención y actuación frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. En caso de que las personas designadas no tengan los conocimientos necesarios, la empresa buscará propuestas de itinerarios formativos que se introducirán en el plan anual de formación en caso de que la empresa tenga.

III. Incompatibilidad:

CVE-DOGC-B-25146016-2025

No podrán ser parte de la Comisión las personas que tengan 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. La incompatibilidad de formar parte de la comisión podrá ser manifestada por cualquier persona que forme parte de la Comisión de atención o por la propia persona afectada.

IV. Plazo:

La Comisión se reunirá lo antes posible desde la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado y en un plazo máximo de 10 días laborables, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo.

V. Funciones de la Comisión de atención e investigación:

Recibir todas las denuncias por acoso por razón de orientación e identidad sexual, y expresión de género.

- Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo. La empresa tiene que facilitar a la Comisión los medios adecuados y el acceso a toda la información que pudiera tener relación con el caso. También tiene que tener acceso libre a las dependencias del centro necesarias para llevar a cabo la investigación y todas las personas trabajadoras tiene que prestar la colaboración que se le requiera por parte de la Comisión.

- Recomendar y gestionar con el departamento de personal a la empresa la adopción las medidas cautelares que estimen pertinentes. Como ejemplo de medidas cautelares, se pueden citar, la separación física de la presunta persona agresora y la presunta víctima, mediante un cambio de puesto de trabajo, turno y/u horario o la asignación temporal de funciones que eviten el contacto directo entre ambas personas. En todo caso, y en la medida de lo posible, las medidas cautelares adoptadas no tendrán que suponer un perjuicio para la presunta víctima, evitando que sea esta quién tenga que asumir las consecuencias derivadas de la aplicación de la medida, excepto en el supuesto de que lo solicite de manera expresa.

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

- Supervisar el cumplimiento efectivo de las medidas adoptadas a consecuencia de los casos de acoso por razón de orientación e identidad sexual, y expresión de género.

- Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.

- Apoyar, asesoramiento y orientación a las personas trabajadoras que puedan ser víctimas de situaciones de acoso.

V. Procedimiento de actuación

Se pone a disposición de la persona afectada por acoso por razón de orientación e identidad sexual, y/o expresión de género este procedimiento que puede seguir, sin perjuicio del uso por parte de la víctima de las vías administrativas, judiciales o cualesquiera otros que estime oportunas. Todo este procedimiento se plantea sin perjuicio de las disposiciones previstas en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, en su respectivo ámbito personal y material.

Las empresas bajo el ámbito funcional del presente convenio colectivo se comprometen a difundir y facilitar el presente protocolo a las personas trabajadoras a su cargo. La empresa se coordinará con el resto de empresas con las cuales tenga cualquier tipo de relación mercantil o de prestación de servicios en común y que exista contacto con el personal de la empresa.

Hay la posibilidad que la persona afectada autorice otra persona para que active el procedimiento oportuno. En este caso se tiene que hacer constar el consentimiento expreso e informado de la víctima para poder activar la investigación. Para lo cual se tendrá que constituir la oportuna Comisión de atención e investigación descrita en el punto anterior.

El procedimiento se estructura en las siguientes fases:

I. Fase 1. Comunicación de la denuncia y asesoramiento.

La persona denunciante o persona autorizada para ello puede presentar la queja o denuncia de manera verbal o escrita a la dirección de la empresa o a la representación legal de las personas trabajadoras. En caso de que la empresa disponga de canal de denuncias, se podrá utilizar este medio.

Las personas que intervienen en el procedimiento tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, y no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación o resueltas. Lo anterior sin perjuicio de la utilización de la información recabada por la correspondiente resolución del expediente por la Dirección de la Empresa.

Recibida la queja o denuncia, la Comisión de atención se reunirá lo más pronto posible en un plazo máximo de 10 días laborables. Esta entrevistará primeramente a la persona afectada, y posteriormente a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por un representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quienes también tendrán que guardar el correspondiente sigilo sobre la información a la cual tenga acceso.

En estas entrevistas se informará a la víctima de sus derechos y las opciones que tiene en el marco de su relación laboral, así como de las acciones que puede emprender la empresa.

Si existen indicios suficientes de acoso o discriminación la Comisión de atención y de investigación tiene que solicitar a la empresa la adopción de las medidas cautelares que esta estime oportunas.

II. Fase 2. Tramitación.

Después de la realización de las entrevistas y las pruebas que se determinen, la Comisión emitirá un informe vinculante en uno de los tres sentidos siguientes:

- a) Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador.
- b) A la vista de los hechos proponer un acuerdo entre las partes y en su caso la adopción de medidas que pudieran acordarse.
- c) No se aprecian indicios del acoso denunciado por el que procede el archivo del procedimiento, sin que conste referencia en el expediente de la persona trabajadora.

En el plazo máximo de 20 días naturales desde la primera reunión de la Comisión, la Comisión debe emitir el informe que tiene que contener la descripción de los hechos, las actuaciones realizadas, la valoración del asunto, los resultados de la investigación y las medidas cautelares y preventivas llevadas a cabo.

Este plazo podrá ser prorrogado si se considera necesario siempre que haya una justificación motivada.

III. Fase 3. Resolución.

Esta fase consiste en aplicar las medidas de actuación que sean necesarias teniendo en cuenta el informe emitido por la comisión.

Si existen pruebas de la existencia de una situación de discriminación o acoso por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar, se iniciará el oportuno expediente sancionador por parte de la empresa. Igualmente se mantendrán y adoptarán las medidas correctoras y protectoras a la víctima.

La resolución final del procedimiento tendrá que realizarse en el plazo máximo de 40 días hábiles desde que se emitió la denuncia. Este plazo podrá ser prorrogado si se considera necesario siempre que haya una justificación motivada.

VI. Tipificación

En caso de que corresponda, se sancionará conforme la tipificación prevista en el Convenio colectivo.

En caso de que la sanción impuesta no implique la extinción del vínculo contractual, la empresa velará por mantener un seguimiento respecto esta persona trabajadora, en el momento de la reincorporación -si se ha aplicado una suspensión- o en el nuevo puesto de trabajo, en caso de cambio de ubicación.

VII. Circunstancias agravantes

CVE-DOGC-B-25146016-2025

A efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se tendrán como circunstancias agravantes las siguientes:

- Que la persona denunciada sea reincidente en la Comisión de actos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- Que la víctima sufra algún tipo de discapacidad que la haga vulnerable a esta tipología de acoso.
- Que se trate de un acoso descendiente.

VIII. Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, la empresa tendrá que realizar el seguimiento periódico de las medidas y dará traslado a la Comisión de atención e investigación de la información oportuna con este fin que también podrá participar en el seguimiento.

Del resultado de este seguimiento se levantará acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto que los hechos causantes del procedimiento continúen produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas.

El acta se remitirá a la Dirección de la Empresa con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las personas afectadas.

IX. Vigencia

El presente protocolo entrará en vigor el día siguiente a su publicación y mantendrá sus efectos hasta que se suscriba uno nuevo que lo sustituya, o hasta que sea modificado por acuerdo entre las partes firmantes o mientras la normativa no exija su modificación.

(25.146.016)