

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**16677** *Resolución de 29 de julio de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del VII Convenio colectivo estatal para la acuicultura.*

Visto el texto del acuerdo de modificación del VII Convenio colectivo estatal para la acuicultura (código de convenio núm. 99016365012007), que fue publicado en el BOE de 3 de mayo de 2024, por el que se aprueba la inclusión en el convenio de las cláusulas adicionales novena, décima y decimoprimeras, acuerdo que ha sido suscrito el día 16 de junio de 2025, de una parte por la Asociación Empresarial de Acuicultura de España (APROMAR), en representación de las empresas del sector, y de otra por los sindicatos CC.OO. y UGT, en representación de los trabajadores, 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, 29 de julio de 2025.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

#### CLÁUSULA ADICIONAL NOVENA

##### **Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI para el sector de la acuicultura estatal**

###### *1. Declaración de principios*

La Constitución española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de las personas trabajadoras al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y al laboral.

El 1 de marzo de 2023 se publicó en el «Boletín Oficial del Estado» 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, cuyo objeto es desarrollar y garantizar sus derechos erradicando las situaciones de discriminación para asegurar que en España se

puedan vivir con plena libertad la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar.

Esta ley supuso un importante avance en el camino recorrido hacia la igualdad y la justicia social que permite garantizar el derecho a la igualdad de todas las personas, en especial de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales, así como de sus familias, aspirando a mejorar la eficacia aplicativa del artículo 14 de la Constitución española.

Parte de la relevancia de su aprobación radica en prever medidas que garanticen y promuevan el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, entre otros ámbitos, en la empresa. Esta cuestión se alinea con los posicionamientos trasladados por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos relativos al artículo 14 de la Convención Europea de Derechos Humanos y su Protocolo número 12.

La Ley 4/2023, de 28 de febrero, establece en el capítulo II del título I un conjunto de políticas públicas para promover la igualdad efectiva de las personas LGTBI, incluyéndose medidas para eliminar la discriminación existente que afectan a distintos ámbitos, entre ellos, el laboral. De esta forma, la norma incorpora en su artículo 15.1 la obligación de que las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras cuenten con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. En el citado artículo se anuda la determinación del alcance y contenido de estas medidas al desarrollo reglamentario y se explicita la necesidad de que las medidas sean pactadas mediante la negociación colectiva y acordadas con los representantes de las personas trabajadoras.

En cumplimiento de esa previsión y contando con tal habilitación se publicó 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.

Uno de los objetivos compartidos tanto por la Ley 4/2023, de 28 de febrero, como por este real decreto es alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, trasladando a la normativa española, y especialmente al ordenamiento laboral, el derecho de igualdad reconocido por la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, la Convención Europea de Derechos Humanos o la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

El presente protocolo tiene como objetivo establecer un marco de actuación para prevenir, detectar y actuar frente a situaciones de acoso y violencia contra las personas LGTBI en el sector de la acuicultura. Este protocolo se enmarca en el compromiso de las empresas del sector con la igualdad de trato y la no discriminación, garantizando un entorno laboral seguro y respetuoso para todas las personas, independientemente de su orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

De acuerdo con estos principios, la patronal y la representación legal de las personas trabajadoras se comprometen a garantizar un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se ha hecho referencia y a adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso, como en la sensibilización e información, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de medidas para gestionar quejas y denuncias y resolver según proceda cada caso.

Este protocolo se aplicará en los casos de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar.

a) En el lugar de trabajo, inclusive espacios públicos o privados cuando son un lugar de trabajo.

b) En los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utilizar instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios.

- c) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
- d) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y la comunicación (acoso virtual o ciberacoso).
- e) En los alojamientos proporcionados por la persona empleadora.
- f) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

## 2. *Ámbito de aplicación y vigencia*

Este protocolo es de aplicación a todas las personas que trabajan en el sector de la acuicultura, incluidas en el ámbito personal y funcional del convenio colectivo, incluyendo personal directivo, empleados/as, colaboradores/as y cualquier otra persona que preste servicios en la empresa, ya sea de forma permanente o temporal.

El personal de cualquier empresa auxiliar que opere en el centro o centros de trabajo de la empresa deberá respetar igualmente las normas de prevención del acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar aquí establecidas. La Dirección de la empresa comunicará a las empresas auxiliares la existencia del presente Protocolo y en su política de coordinación de prevención de riesgos con las mismas incluirá esta materia.

El presente protocolo entrará en vigor en la fecha de su firma y mantendrá su vigencia mientras las partes firmantes no consideren necesaria su modificación, sin perjuicio de que, en función de las necesidades que se detecten se puedan modificar o incorporar acciones, en función del desarrollo reglamentario pendiente o en función de lo acordado en el Plan LGTBI. En cualquier caso, la adecuación deberá derivar de un proceso de negociación entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras.

Periódicamente el presente protocolo se dará a conocer a las personas trabajadoras de la empresa, así como se entregará copia a todas las nuevas incorporaciones.

## 3. *Objetivo del presente protocolo*

El presente protocolo de actuación para la atención y prevención del acoso y la violencia contra las personas LGTBI en el ámbito laboral, responde a la necesidad de incidir en la prevención, sensibilización y en su caso, eliminar toda forma de violencia y discriminación hacia las personas trabajadoras pertenecientes al colectivo LGTBI en el sector de la acuicultura, así como dar cumplimiento a lo establecido 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 y en 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.

A tal efecto, con el fin de garantizar un entorno de trabajo libre de LGTBIfobia, las partes firmantes consideran como aspectos fundamentales: la prevención del acoso y la reacción empresarial frente a denuncias por acoso, por lo que se dictaminan dos tipos de actuaciones:

1. Establecimiento de medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar y en su caso, el régimen disciplinario.
2. Establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso, discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar, por parte de alguna persona trabajadora.

Objetivos por alcanzar con el presente protocolo:

- a) Fomentar una cultura preventiva del acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar en todos los ámbitos de la empresa.
- b) Manifestar la tolerancia cero de la empresa frente a situaciones de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar.
- c) Identificar las conductas constitutivas de acoso en sus distintas modalidades de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar.
- d) Implantar un procedimiento que permita a las víctimas de este tipo de acoso discriminatorio denunciar la situación.
- e) A tal efecto, en este Protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la detección y prevención del acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar y la reacción empresarial frente a denuncias por este tipo de situaciones, por lo que se establecen las siguientes actuaciones:
  - a. Establecer medidas orientadas a detectar y prevenir situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar.
  - b. Implementar medidas reactivas frente al acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar y en su caso, el régimen disciplinario.

#### 4. Medidas de prevención

En la convicción de que la cultura y valores del sector de la acuicultura estatal están orientados hacia el respeto de la dignidad de las personas que integran las empresas, y con objeto de garantizar la protección de los derechos fundamentales de la persona constitucionalmente reconocidos, se elabora el presente protocolo de actuación para la prevención, actuación y tramitación de situaciones de acoso sexual, sexista o por razón de sexo y de acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género, a través del cual se definen las pautas que deben regir para, por un lado, prevenir este tipo de conductas y, por otro lado, erradicar todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo en el ámbito laboral, haciendo extensivo el presente protocolo a todos los trabajadores y trabajadoras del sector.

En este sentido, y al mismo tiempo, se cumple también por las partes con las previsiones de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en cuyo artículo 48 (en relación con el anexo del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre) se establece lo siguiente:

«1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, con especial atención al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.»

Esta normativa se ha visto implementada con el artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual (LOGILS):

«1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en los términos previstos en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

Asimismo, deberán arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital.»

Del mismo modo, según el artículo 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero (Ley Trans), las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras.

En este sector consideramos que las conductas constitutivas de acoso no perjudican únicamente a las personas trabajadoras directamente afectadas, sino que repercuten igualmente en su entorno más inmediato y en el conjunto de la empresa. Por ello, existe el compromiso a no tolerar 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, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza. También existe el compromiso a afrontar las quejas que puedan producirse, de acuerdo con los siguientes 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 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 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, las empresas deben 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.

Esto supone garantizar que:

1. Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, y a que se respete su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos, con independencia de quién sea la víctima o la persona acosadora en la situación denunciada.

2. Las personas trabajadoras del sector de la acuicultura estatal tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados del mismo, incluidos los derivados de conductas de acoso.

3. Se asignarán los medios humanos y materiales necesarios, y adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir y hacer frente, en su caso, las consecuencias derivadas de este tipo de conductas, a fin de sensibilizar al mismo en los valores de respeto a la dignidad sobre los que se inspira el presente protocolo e influir sobre las actitudes y comportamientos de las personas que integran el sector, de conformidad con el espíritu y la intención del mismo.

4. Se desarrollará un procedimiento de prevención en materia de acoso, garantizando el derecho a invocar el mismo, en el que se salvaguardarán los derechos de los afectados en el necesario contexto de prudencia y confidencialidad, tramitando con la debida consideración, seriedad y prontitud las denuncias que se presenten. No serán objeto de intimidación, persecución o represalias, siendo todas las actuaciones en este sentido susceptibles de sanción disciplinaria.

Lo anteriormente indicado se entiende sin perjuicio de las actuaciones que procedan en el caso de que, del desarrollo de la investigación efectuada, se desprenda la existencia de algún incumplimiento laboral grave y culpable o actuación de mala fe de cualquier trabajador o trabajadora que consideren que han sido objeto de acoso, quienes plantean una denuncia en materia de acoso o quienes presten asistencia en cualquier proceso de investigación, sea facilitando información o intervención como testigos.

5. Informar a toda la plantilla, asegurando su conocimiento a las nuevas incorporaciones, sobre el contenido del presente protocolo y a sensibilizarla en los valores de respeto sobre los que se inspira.

Dicho procedimiento velará especialmente por:

– Proteger a las personas de las posibles represalias por haber presentado la denuncia de acoso o haber testificado, asegurando que, cuantos intervengan en el proceso, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias, considerándose cualquier acción en este sentido objeto susceptible de las sanciones disciplinarias que se estimen oportunas.

- Proporcionar la ayuda que se considere necesaria para la víctima.
- Adoptar medidas disciplinarias contra la persona acosadora.

## 5. Definiciones

– Discriminación directa: Hay discriminación directa cuando una persona haya sido, sea o pueda ser tratada de modo menos favorable que otra en situación análoga o comparable, por motivos de orientación sexual, expresión o identidad de género o pertenencia a grupo familiar. Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

– Discriminación indirecta: Hay discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros puedan ocasionar una desventaja particular a personas por motivos de orientación sexual, expresión o identidad de género.

– Discriminación múltiple e interseccional: Hay discriminación múltiple cuando además de discriminación por motivo de orientación sexual, expresión o identidad de género o pertenencia a grupo familiar, una persona sufre conjuntamente discriminación por otro motivo recogido en Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.

– Discriminación por asociación: Hay discriminación por asociación cuando una persona es objeto de discriminación como consecuencia de su relación con una persona, un grupo o familia LGBTI.

– Discriminación por error: Situación en la que una persona o un grupo de personas son objeto de discriminación por orientación sexual, identidad de género o expresión de género como consecuencia de una apreciación errónea.

– Acoso discriminatorio: Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

– Acoso discriminatorio: Será acoso discriminatorio cualquier comportamiento o conducta que, por razones de orientación sexual, expresión o identidad de género o pertenencia a grupo familiar, se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado.

– Represalia discriminatoria: Trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona como consecuencia de la presentación de una queja, una reclamación, una denuncia, una demanda o un recurso, de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que está sometida o ha sido sometida.

– Victimización secundaria: Se considera victimización secundaria al perjuicio causado a las personas lesbianas, gais, transexuales, bisexuales, transgéneros e intersexuales que, siendo víctimas de discriminación, acoso o represalia, sufren las consecuencias adicionales de la mala o inadecuada atención por parte de los responsables administrativos, instituciones de salud, policía o cualquier otro agente implicado.

– Bifobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

– Expresión de género: Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

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

– Familia LGTBI: Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.

– Homofobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

– Intersexualidad: Término que se aplica a las personas cuyo sexo biológico no puede ser clasificado claramente como hombre o mujer, por tener atributos biológicos de ambos sexos o carecer de algunos de los atributos considerados necesarios para ser definidas como de uno u otro sexo. Se trata de una realidad escasamente conocida y tratada en la realidad española, pero que merece una atención específica por sus

propias particularidades y por representar una dificultosa y constante búsqueda de la verdadera identidad.

– Identidad sexual: 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.

– LGTBIfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

– Orientación sexual: 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.

– Transfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

#### 6. Órgano instructor

En el ámbito de aplicación del presente protocolo, la comisión instructora (en adelante CI) intervendrá tanto en el procedimiento de intervención previa como formal, y se constituirá una comisión por cada denuncia interpuesta, estando compuesta la misma por dos personas designadas por la empresa y dos personas designadas por la RLPT. Entre estas cuatro personas y por mayoría, se elegirán dos representantes, designados como instructoras, una por la parte empresarial y otra social, que realizarán las funciones de llevar a cabo la tramitación administrativa del expediente y su custodia, a cuyo efecto realizará las citaciones y levantamiento de actas que proceda, así como dar fe de su contenido, supervisar todas las actuaciones y, en su caso, elaborar el informe de conclusiones.

Cualquiera de los miembros de la comisión instructora podrá ir acompañado de un asesor o asesora externo, informando previamente de su asistencia.

La representación sindical en la comisión instructora será rotativa en cada expediente (instrucción) entre los sindicatos existentes en cada empresa donde exista RLPT. Asimismo, la persona denunciante podrá elegir a otro sindicato distinto al que le correspondiera por turno, con lo que para el siguiente caso continuaría la rotación anterior.

En ningún caso podrá ser miembro integrante de la comisión instructora las personas relacionadas con el denunciante o el denunciado, por consanguinidad o afinidad, hasta el cuarto grado, así como aquellas que tengan una amistad íntima o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de cualquiera de ellos y, especialmente, aquellas que pertenezcan al centro de trabajo en el cual se haya producido la situación de acoso.

Para que la comisión instructora esté válidamente constituida será necesario que concurren todos sus miembros. Estando válidamente constituida, se entenderá que los acuerdos están válidamente adoptados cuando cuenten con el voto favorable de la mayoría de los miembros.

#### 7. Medidas de prevención del acoso

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, además del presente protocolo, se establecerán las siguientes medidas:

– Difusión a toda la plantilla del protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso. Dicha difusión se podrá realizar utilizando, en su caso, la red interna (intranet).

Siempre se tendrá un ejemplar del protocolo de actuación a disposición de las personas trabajadoras para su consulta.

- Fomentar la comunicación de la resolución de los casos de acoso.
- Promover un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
- Promover un ambiente de trabajo basado en los principios de igualdad de trato y de oportunidades y de no discriminación de las personas trabajadoras LGTBI+.
- Favorecer la integración de las personas de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento de las mismas.
- Se facilitará información y formación a la plantilla sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten.
- Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres.
- Prohibición de manifestaciones e insinuaciones que sean contrarias a los principios de igualdad de trato y de oportunidades y de no discriminación y que inciten a la LGTBIfobia.
- Cuando se detecten conductas Lgtbifóbicas no admitidas en un determinado área o equipo de trabajo, la Dirección de la Empresa se dirigirá inmediatamente a la persona responsable de dicha área/equipo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el protocolo acordado. La representación legal de los trabajadores se compromete igualmente a poner en conocimiento de la empresa cualquier conducta no admitida.

#### 8. Procedimiento de actuación

A fin de erradicar las posibles situaciones de acoso que se pudieran producir en las empresas del sector, se llevará a cabo dos procedimientos subsidiarios. Inicialmente, y a fin de favorecer la rápida restitución de la situación denunciada, se intentará resolver la denuncia de manera previa entre las partes mediante un procedimiento informal. En caso de que este modo de resolución resulte insatisfactorio, se iniciará el procedimiento formal para poner fin a la situación de acoso indeseada. Los gastos originados por la Instrucción serán a cargo de la empresa.

En cualquiera de los trámites de ambos procedimientos, cualquiera de las personas intervinientes (denunciante, persona denunciada, o testigos) podrá estar asistido/a por la RLPT, persona de confianza, previa indicación a la empresa con una antelación de dos días. Además, los procedimientos de actuación responderán a los siguientes principios:

- Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.
- Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y por razón de sexo.
- Diligencia y celeridad del procedimiento.
- Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.

No obstante, lo anterior:

- Se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, y contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso frente a sí mismo o frente a terceros.

– Si de la investigación realizada se pusiera en evidencia que el presunto/a acosado/a ha actuado con acreditada falta de buena fe o con ánimo de dañar, la empresa podrá adoptar las medidas previstas para los supuestos de transgresión de la buena fe contractual en el convenio colectivo y el Estatuto de los Trabajadores.

– La regulación y procedimientos establecidos en el presente protocolo no impiden que, en cada momento, se puedan promover y tramitar cualquier otra acción para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que en su caso correspondan.

A continuación, pasamos a exponer el desarrollo de cada una de dichas intervenciones.

I. Denuncia: cualquier persona que considere que está siendo objeto de acoso, o cualquier persona que haya sido testigo de esta situación, podrá ponerlo en conocimiento de la Dirección de Recursos Humanos (en adelante, «RRHH») de las empresas del sector de la acuicultura, o departamento que asuma dichas funciones, bien directamente o a través de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, la cual dará traslado inmediatamente a la comisión instructora. En caso de que se presente directamente a RRHH, estos lo comunicarán también, con carácter inmediato, a la RLT quienes, a su vez, deberán dirigirlo a la comisión instructora.

Dicha denuncia deberá formularse por escrito e incluirá:

- Nombre y apellidos de la persona denunciante.
- Nombre y apellidos de la persona denunciada.
- Detalle de los hechos.
- Fechas, duración y frecuencia de los hechos.
- Lugar de los hechos.
- Nombre y apellidos de los posibles testigos.

Se adjunta al presente protocolo modelo de denuncia a utilizar por las personas denunciantes, como anexo 1, estando la misma a disposición de cualquier persona que tenga interés en presentar denuncia.

En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, la comisión instructora deberá solicitar el consentimiento expreso de la presunta víctima para iniciar las actuaciones del protocolo.

La denuncia puede presentarse por la persona afectada o por quien ésta autorice, mediante el procedimiento acordado para ello y ante la persona que se determine de la comisión encargada del proceso de investigación.

No se tramitarán a través del procedimiento contenido en el presente protocolo las denuncias anónimas, ni las que se refieran a materias correspondientes a otro tipo de reclamaciones, dado que existen otras vías formales para este tipo de denuncias anónimas.

II. Entrevista: a contar desde el día siguiente a aquel en que se hubiere interpuesto la denuncia, la comisión instructora mantendrá una entrevista, de forma individual y separada, con la presunta víctima, la persona denunciada y las/os posibles testigos, manteniendo la confidencialidad de lo que aflore en dichas entrevistas.

III. Intervención: la comisión instructora intercederá entre la persona denunciante y denunciada para hacer saber a esta última que hay una serie de conductas manifestadas como indeseadas por la primera, para que, de este modo, cesen dichas conductas y podrá proponer algún tipo de medida cautelar, mientras se desarrolla la investigación.

En caso de que la persona denunciante y/o víctima del acoso no acepte las medidas propuestas, se procederá a abrir expediente de investigación, pasando por tanto a la fase formal.

IV. Acta: la comisión instructora redactará un acta, en el plazo máximo de cinco días a contar desde que se realice la última entrevista, en la que manifestará lo siguiente:

- Dar por desierto el procedimiento por entender, con claridad, que no se constatan las circunstancias para que se dé el acoso, procediendo al archivo de las actuaciones.
- La conclusión de la intervención previa por acuerdo entre las partes, proponiendo, a la Dirección de la Empresa, las medidas que se estimen oportunas.
- La conclusión de la intervención previa sin avenencia entre las partes e inicio de la intervención formal, adoptando las medidas cautelares que estimen oportunas por parte de la empresa.

V. Instrucción: tras contrastar ambas versiones, la comisión instructora, previa adopción de las medidas cautelares que estime oportunas en aquellos casos en que las circunstancias lo aconsejen, o ratificar las ya adoptadas en la fase de intervención previa, si esta se diera, llevará a cabo las siguientes actuaciones, pudiendo servirse, para ello, de la colaboración de terceras personas, bajo el estricto deber de confidencialidad:

- Determinar las personas a ser entrevistadas, debiendo entrevistar necesariamente, como mínimo, a aquellas que hubieren sido propuestas por las partes.
- Llevar a cabo las entrevistas con las personas indicadas en el apartado anterior, para lo cual la comisión instructora seguirá las mismas tres directrices indicadas en el apartado 1 anterior referente a las entrevistas a realizar a la persona afectada y denunciada. La comisión instructora elaborará un acta recogiendo el contenido de cada una de las entrevistas.
- Determinará las pruebas que se deban practicar, establecerá el procedimiento para su obtención y practicará las pruebas que se determinen custodiando debidamente las mismas.
- Recabar cuanta información entienda necesaria para la resolución del expediente, del entorno de las partes implicadas.

Las partes implicadas, esto es, tanto la persona afectada como la denunciada, tendrán derecho a conocer, en todo momento, el procedimiento que se va a seguir y el curso de las actuaciones.

La presente fase de instrucción tendrá una duración máxima de quince días laborables, ampliable por acuerdo expreso de la comisión instructora por plazo de otros diez días laborables más en los casos en que, a fin de poder practicar pruebas de las que se entienda vaya a desprenderse información relevante, entiendan estrictamente necesario.

VI. Informe: la comisión instructora elaborará, en el plazo máximo de diez días laborables desde la finalización de la instrucción, un informe en el que se recoja el resultado de la misma, esto es:

- El contenido relevante de cada una de las entrevistas, tanto con la persona afectada y denunciada como con cuantas terceras personas hayan intervenido en la instrucción.
- La información recabada del entorno de las partes implicadas que resulte de especial interés.
- Los resultados de interés que se desprendan de la práctica de las pruebas.
- Las conclusiones de la comisión instructora podrán tomar una de las siguientes direcciones:

- El archivo del expediente, por entender que no existe situación de acoso, según ha quedado el mismo definido en el presente protocolo.
- Proponer medidas para poner fin a la situación de acoso. Entre dichas medidas podrán encontrarse la adopción de medidas disciplinarias para la persona acosadora, así

como ayuda psicológica o médica a las personas afectadas, sin perjuicio de cualquier otra que se considere conveniente.

VII. Resolución: siguiendo lo establecido en el anexo II del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, este informe debe contener expresamente su resolución vinculante en uno de los sentidos siguientes:

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

Si se propusiese a la dirección de la empresa la adopción de medidas disciplinarias, esta impondrá las que puedan corresponder conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y en el convenio colectivo.

En caso de que, determinada la situación de acoso, y habiéndose impuesto las sanciones oportunas, no se encontrare entre ellas la de resolver la relación laboral con la persona acosadora, la comisión instructora podrá proponer medidas que estime oportunas para evitar la convivencia de la persona acosadora con la acosada en el mismo centro de trabajo o en distintos, que impliquen una relación laboral, teniendo preferencia la persona afectada a la hora de determinar dichas medidas. En ningún caso dichas medidas podrán suponer una mejora en las condiciones de trabajo de la persona acosadora.

En el mismo informe se podrán incluir alegaciones de parte cuando se considere necesario.

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

El informe se remitirá, en un plazo máximo de cinco días laborables a la dirección de las empresas del sector, que la trasladará a las partes implicadas, y a la representación legal de los trabajadores del centro de trabajo o provincia de las partes, cuando ésta haya conocido del proceso, dando con él por finalizado el procedimiento, salvo en lo referente a las actuaciones que corresponda llevar a cabo a la Dirección de las empresas, por las conclusiones y medidas indicadas en el mismo.

#### *9. Medidas a adoptar tras la finalización del procedimiento en el que se ha constatado el acoso*

Finalizado el procedimiento, el órgano de instrucción podrá proponer las siguientes medidas:

- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento del trabajador/a acosado/a, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección del trabajador/a acosado/a.
- La empresa tomará las medidas pertinentes para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Se facilitará formación o reciclaje para la actualización profesional de la víctima cuando esta haya permanecido en IT un periodo prolongado.
- Reiteración de los estándares éticos y morales de la empresa.
- Evaluación de riesgos psicosociales en la empresa.

#### *10. Coordinación empresarial*

Para aquellos casos en que denunciante o denunciado no pertenezcan a la plantilla de alguna de las empresas del sector, el procedimiento se aplicará con las mismas

garantías y en su caso, de forma coordinada con la/s empresa/s implicada/s, siguiendo las siguientes pautas en función de cada caso:

a) Persona denunciante no es trabajadora de una empresa del sector, pero sí la persona denunciada: de acuerdo con el procedimiento de denuncia, cualquier persona que se considere víctima de acoso o quien tenga conocimiento de un caso de acoso lo pondrá en conocimiento de la empresa. Una vez presentada la denuncia, el procedimiento se aplicará de la forma establecida.

Además, a través de la dirección de la empresa donde sucedan los hechos, se requerirá de la empresa implicada cuanta documentación e información sea necesaria para el esclarecimiento de los hechos por parte de la comisión instructora. En caso de que la empresa implicada se niegue a facilitar dicha información, deberá constar este hecho en el informe de resolución de la CI.

En caso de que quede constatado el acoso, la dirección adoptará las medidas necesarias para revertir la situación y con este fin, se dará traslado de la resolución final del expediente a la empresa a la que pertenece la víctima del acoso.

En caso de que la empresa implicada abra a su vez expediente de investigación del mismo caso, se le facilitará la información y documentación necesarias para el esclarecimiento de los hechos y se le solicitará información sobre la resolución final que adopte.

b) Persona denunciante es trabajadora de la empresa del sector, pero no la persona denunciada: la denuncia se presentará ante la compañía por el procedimiento descrito en este protocolo. Si la persona denunciada es trabajadora de una empresa proveedora o cliente, una vez presentada la denuncia, el procedimiento se aplicará de la forma establecida, debiendo ser informada la empresa implicada:

- De la apertura del expediente.
- De las medidas cautelares adoptadas, si proceden.
- De la resolución final.

Las medidas cautelares que impliquen cambio de puesto o de condiciones de trabajo de la persona denunciada serán propuestas a la empresa a la que pertenece y serán informadas a la CI con el fin de quedar recogidas en el informe de resolución final.

A través de la dirección, se requerirá de la empresa implicada cuanta documentación e información sea necesaria para el esclarecimiento de los hechos por parte de la comisión instructora. En caso de que la empresa implicada se niegue a facilitar dicha información, deberá constar este hecho en el informe de resolución de la CI.

En caso de que la empresa implicada abra a su vez expediente de investigación del mismo caso, se le facilitará la información y documentación necesarias para el esclarecimiento de los hechos y se le solicitará información sobre la resolución final que adopte.

## 11. Confidencialidad

Según la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, todas las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad, garantizando el tratamiento reservado de la información en las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso. En la tramitación del expediente se cumplirá con la normativa de Protección de Datos que esté vigente en cada momento.

Desde el inicio, el expediente de investigación por causa de presunto acoso estará bajo secreto de sumario hasta que el instructor decida levantarlo total o parcialmente. A estos efectos, todos los que intervengan en el mismo serán advertidos expresamente de su obligación de guardar la más absoluta confidencialidad y sigilo sobre su intervención en la comisión y de cuanta información tuvieran conocimiento por su comparecencia ante la misma, fuere en la calidad que fuere.

Adicionalmente, toda persona implicada en el procedimiento deberá cumplimentar el compromiso de confidencialidad.

Desde el momento en que se formule la denuncia, la persona o personas responsables de su iniciación asignarán al expediente un número de procedimiento compuesto por un código numérico específico, compuesto por un número secuencial y el año en curso. Esta numeración que se iniciará cada año natural deberá figurar en todos los escritos. También se asignarán unos códigos numéricos identificativos tanto de la persona supuestamente acosadora, como de la persona acosada, preservando así la identidad de ambas partes intervinientes.

Por la comisión se remitirá a la presunta víctima escrito que deberá contener como información sobre los códigos numéricos asignados tanto al expediente como a las persona acosada o acosadora.

## *12. Seguimiento y evaluación del protocolo para los casos de acoso sexual o por razón de sexo*

Se creará una comisión paritaria de atención al acoso en el seno de las empresas, que deberá efectuar el seguimiento del presente protocolo. Al efecto realizará las siguientes funciones:

1. Se reunirá anualmente para revisar las denuncias de acoso, y elaborará un informe conjunto de sus actuaciones, que será entregado a la dirección de la empresa, y del que se dará publicidad a la totalidad de la plantilla. El citado informe debe respetar el derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas implicadas.

2. Elaborará un informe anual para asegurar la eficacia y confidencialidad del protocolo y adaptarlo si se considera necesario.

## *13. Vigencia*

El periodo de vigencia del presente protocolo será el mismo que tenga el convenio colectivo al que se adhiere.

## ANEXO I

### Modelo de denuncia por acoso por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género

A la atención de .....

1. Persona que informa de los hechos.

- Persona que ha sufrido el acoso.
- Otra persona (especificar) .....

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

Nombre: .....  
Apellidos: .....  
DNI: .....  
Departamento: .....  
Teléfono: .....  
Email: .....  
Domicilio a efectos de notificaciones: .....

3. Datos de la persona/s denunciada/s.

Nombre: .....  
Apellidos: .....  
Departamento: .....

4. Descripción de los hechos.

.....  
.....  
.....

5. Testigos y pruebas.

.....  
.....

6. Solicitud.

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo.

En ....., a .... de ..... de .....

Firmado:

## CLÁUSULA ADICIONAL DÉCIMA

## Conjunto planificado de medidas en desarrollo del Real Decreto 1026/2024

De conformidad con lo establecido en 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 partes firmantes del convenio colectivo estatal de acuicultura convienen en establecer las siguientes medidas:

Bloque	Código	Medida	Responsable	Calendario	Indicador
Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación.	CPM1	Establecer una declaración de principios.	Empresa.	Durante la vigencia de las medidas.	
	CPM2	Incluir compromisos en textos de RSC y Código Ético.	Empresa.	Durante la vigencia de las medidas.	
	CPM3	Trasladar a empresas auxiliares, proveedoras o subcontratas los compromisos.	Empresa.	Durante la vigencia de las medidas.	
Acceso al empleo, selección y contratación.	CPM4	Establecer criterios claros y concretos en los procesos de selección y contratación.	Empresa.	Durante la vigencia de las medidas.	
	CPM5	Impartir formación adecuada.	Empresa.	Durante la vigencia de las medidas.	Asistencia a cursos.
	CPM6	Medidas de acción positiva.	Empresa.	Durante la vigencia de las medidas.	Candidatos.
Clasificación y promoción profesional.	CPM7	Regular criterios objetivos para evitar la discriminación directa o indirecta.	Empresa.	Durante la vigencia de las medidas.	
	CPM8	Establecimiento de medidas de acción positiva.	Empresa.	Durante la vigencia de las medidas.	
Formación, sensibilización y lenguaje.	CPM9	Incluir glosario en los planes de formación.	Empresa.	Durante la vigencia de las medidas.	
	CPM10	Comunicar a la plantilla el conjunto de medidas.	Empresa.	Durante la vigencia de las medidas.	Personas informadas.
	CPM11	Formación sobre diversidad sexual y de género.	Empresa.	Durante la vigencia de las medidas.	Asistencia a curso.
	CPM12	Promover acciones de sensibilización.	Empresa.	Durante la vigencia de las medidas.	Número de campañas.
	CPM13	Adecuar la documentación e identificaciones de la Empresa.	Empresa.	Durante la vigencia de las medidas.	
Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.	CPM14	Desarrollar y difundir el protocolo.	Empresa.	Durante la vigencia de las medidas.	Número de campañas.
	CPM15	Designar a una persona representante de la plantilla.	Empresa/Plantilla.	Durante la vigencia de las medidas.	Proceso de elección.
	CPM16	Incluir la LGTBIofobia como riesgo psicosocial.	Empresa/Servicio de prevención.	Durante la vigencia de las medidas.	
	CPM17	Adecuar las instalaciones de la Empresa.	Empresa.	Durante la vigencia de las medidas.	

Bloque	Código	Medida	Responsable	Calendario	Indicador
	CPM18	Facilitar la elección del tallaje.	Empresa.	Durante la vigencia de las medidas.	
	CPM19	Incluir preguntas sobre acoso, discriminación o violencia en las encuestas de clima laboral.	Empresa/Servicio de prevención.	Durante la vigencia de las medidas.	
Permisos y beneficios sociales.	CPM20	Revisar terminología del convenio colectivo.	Comisión Negociadora del convenio.	Durante la vigencia del convenio.	
	CPM21	Garantizar el acceso a los permisos establecidos en el convenio colectivo.	Empresa.	Durante la vigencia del convenio.	Número de permisos solicitados.
	CPM22	Difundir el conocimiento de los permisos específicos establecidos en el convenio colectivo.	Empresa.	Durante la vigencia del convenio.	Número de campañas.
Régimen disciplinario.	CPM23	Incluir las conductas contrarias al colectivo LGTBI en el convenio colectivo.	Empresa.	Durante la vigencia del convenio.	

#### Artículo 1. *Medidas de igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.*

Las organizaciones firmantes del presente convenio, tanto sindicales como empresariales, consideran necesario establecer un marco general de intervención a nivel sectorial para dar efectividad al mandato 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 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, para garantizar el derecho fundamental a la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.

Estas medidas deberán ser pactadas mediante la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras según lo establecido en el artículo 4 del Real Decreto 1026/2024.

Las partes signatarias del convenio colectivo de acuicultura estatal, con el objeto de dar cumplimiento y desarrollo al establecido en la Ley 4/2023 y en el Real Decreto 1026/2024 para garantizar los derechos de las personas LGTBI, acordamos la adopción obligatoria de estas medidas por las empresas de este sector que cuenten con más de 50 personas trabajadoras y la adopción voluntaria por el resto de las empresas de este sector.

Según lo dispuesto en el artículo 14 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, las medidas de igualdad tendrán, al menos, los siguientes objetivos:

- Promover y garantizar la igualdad de trato y oportunidades de las personas trans y LGTBI.
- Prevenir, corregir y eliminar toda forma de discriminación en el acceso al empleo, condiciones de trabajo, promoción profesional, etc.
- Formar a las personas trabajadoras en diversidad de género y respeto a los derechos de igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación de las personas LGTBI.
- Realizar campañas divulgativas sobre la igualdad de trato y de oportunidades y la no discriminación de las personas LGTBI.

- Fomentar la implantación progresiva de indicadores de igualdad que tengan en cuenta la realidad de las personas LGTBI.
- Incluir en los convenios colectivos cláusulas de promoción de la diversidad en materia de orientación sexual, expresión de género y características sexuales y de la diversidad familiar y de prevención, eliminación y corrección de toda forma de discriminación de las personas LGTBI.
- Velar por el cumplimiento efectivo en la empresa de los derechos de igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas trabajadoras LGTBI.
- Incluir medidas de protección frente a toda discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas trabajadoras LGTBI en el código ético y/o protocolo de acoso moral y discriminatorio de la empresa.

## Artículo 2. *Medidas planificadas para la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.*

Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de las medidas planificadas, las empresas del sector de la acuicultura deberán contemplar, al menos, las siguientes medidas:

### *Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación*

- (CPM1) Establecer una declaración de principios en la que se manifieste el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como discriminatoria por razón de orientación e identidad sexual, así como la expresión de género y/o características sexuales.
- (CPM2) Incluir el compromiso de la Dirección con la no discriminación hacia el colectivo LGTBI a través de la inclusión de garantías de no discriminación y de prevención de situaciones de acoso en los textos de RSC y Código Ético, para garantizar la creación de entornos laborales inclusivos que favorezcan la diversidad y que pongan fin a la discriminación de las personas LGTBI.
- (CPM3) Trasladar a las empresas auxiliares, proveedoras o subcontratas, los compromisos asumidos en relación al colectivo LGTBI.

### *Acceso al empleo*

- (CPM4) Establecer criterios claros y concretos para garantizar un proceso de selección y contratación que priorice la formación o la idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo vulnerable.
- (CPM5) Impartir formación adecuada a las personas que participen en los procesos de selección con la finalidad de erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI.
- (CPM6) Asegurar el establecimiento de medidas de acción positivas en el acceso al empleo de las personas trans y no binarias, siempre que se cumplan los requisitos exigidos.

### *Clasificación y promoción profesional*

- (CPM7) Regular criterios objetivos para evitar la discriminación directa o indirecta de las personas LGTBI en la clasificación y los procesos de promoción profesional, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.
- (CPM8) Asegurar el establecimiento de medidas de acción positivas en los procesos de promoción profesional de las personas trans y no binarias, siempre que se cumplan los requisitos exigidos.

### *Formación, sensibilización y lenguaje*

– (CPM9) Integrar en los planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, dirigidos a toda la plantilla, mandos intermedios, puestos directivos y personal con responsabilidad en recursos humanos inclusive, que contengan al menos: glosario de definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género; guía de utilización de lenguaje inclusivo y protocolo de prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

– (CPM10) Comunicar a la plantilla el conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, así como su alcance y contenido.

– (CPM11) Formación sobre diversidad sexual y de género para las personas con responsabilidad en los canales de recogida de denuncias y que participen en los órganos o comisiones instructoras de los procedimientos de acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

– (CPM12) Promover acciones de sensibilización para visibilizar la diversidad sexual, familiar y de género.

– (CPM13) Adecuar la documentación e identificaciones internas (carnet de empresa, correos de acceso, etc.) respetando el género de las personas trabajadoras con independencia de que se haya realizado o no un cambio registral, o se haya sometido o no a algún tratamiento, incluyendo como tercera opción el género no binario.

### *Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos*

– (CPM14) Desarrollar y difundir el protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género, así como expresión de género y características sexuales.

– (CPM15) Designar una persona representante de la plantilla para la información y tramitación de denuncias de acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación sexual, identidad y expresión y características sexuales.

– (CPM16) Contemplar en las evaluaciones de riesgos y en la planificación de la prevención de riesgos la LGTBIfobia como riesgo psicosocial y garantizar el establecimiento de acciones para prevenir el acoso por orientación sexual y/o identidad de género y características sexuales.

– (CPM17) Adecuar las instalaciones de vestuarios y baños, para garantizar la privacidad e intimidad de las personas trabajadoras, especialmente personas trans.

– (CPM18) Facilitar la elección del tallaje de EPIs y vestuario laboral por parte de la persona trabajadora sin presuponer su preferencia en función del género de la persona.

– (CPM19) Incluir preguntas relativas al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género, así como expresión de género y características sexuales en las encuestas de clima laboral realizadas por la empresa.

### *Permisos y beneficios sociales*

– (CPM20) Corregir la terminología utilizada en el convenio en tema de permisos, como los permisos familiares por nacimiento, adopción o acogimiento; como maternidad biológica o gestación por sustitución; paternidad, lactancia, cuidados de hijos, cuidados familiares, excedencias, fallecimiento de parientes, hospitalización, accidentes o enfermedad grave; así como beneficios sociales o de salud. No se debe hacer alusión al sexo, sino utilizar palabras neutras. De esta forma se garantiza que todas las personas trabajadoras puedan ejercitar todos los derechos que se concretan en el convenio colectivo. Así, por ejemplo, es mejor hablar de progenitores, en vez del padre o la madre, para proteger a la familia y a la infancia, y reconocer la diversidad familiar.

- (CPM21) Garantizar el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos recogido en convenio colectivo sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.
- (CPM22) Recopilar los permisos de conciliación y beneficios sociales recogidos en convenio colectivo y difundirlos para el conocimiento de las personas trabajadoras.

#### *Régimen disciplinario (CPM23)*

##### Faltas leves.

- Manifestaciones, expresiones o comportamientos que se produzcan espontáneamente, sin premeditación alguna y que conlleven una agresión basada en prejuicios contra la comunidad LGTBI.

##### Faltas graves.

Aquellos comportamientos que atenten contra la libertad sexual, el acoso discriminatorio o violencia por la orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales, así como cualquier forma de discriminación, tales como:

- Se perjudique o dificulte el ascenso o la promoción profesional de la persona agredida.
- La persona agresora abuse de una posición jerárquica superior para llevar a cabo una falta considerada inicialmente leve.
- La inacción de una persona responsable de actuar ante una falta considerada como leve, si ha tenido conocimiento de la misma.
- La denigración, ridiculización, humillación u ofensa de las personas o familias no heteronormativas en el ámbito laboral.
- Chistes; burlas que ridiculicen el sexo; el origen racial o étnico; la religión o convicciones; la discapacidad; la edad; la orientación sexual; la expresión y/o identidad de género o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

##### Faltas muy graves.

- La creación de ambientes hostiles a la diversidad de la orientación sexual; a las personas cuyo género o expresión de género no coincide con la convención comúnmente aceptada y a cualquier otro grado de diversidad sexo genérica o familiar.
- Todas las actitudes, acciones, manifestaciones, expresiones, burlas o comportamientos que tengan la intención de degradar, humillar, ofender, ridiculizar o discriminar de forma reiterada a integrantes del colectivo LGTBI, o a sus familiares y personas allegadas.
- Las agresiones físicas o verbales dentro o fuera del lugar de trabajo a los miembros del colectivo LGTBI, o a sus familiares y personas allegadas.
- El hostigamiento, el chantaje o la coacción bajo amenaza de revelar la pertenencia al colectivo LGTBI.
- La promoción de la ideología del odio al colectivo LGTBI entre las personas trabajadoras o en el entorno de la víctima, así como de sus familiares y personas allegadas.
- Divulgación de imágenes, vídeos o mensajes que contengan contenido LGTBIfóbico o que atenten contra la intimidad de las personas.

#### *Vigencia, seguimiento y evaluación de las medidas planificadas*

El artículo 9 del Real Decreto 1026/2024, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas establece la vigencia, seguimiento, evaluación y revisión de las medidas planificadas.

El periodo de vigencia de las medidas será el pactado en convenio colectivo de aplicación.

Las empresas de más de 50 personas trabajadoras que apliquen el convenio estatal de acuicultura deberán crear una Comisión de Seguimiento y evaluación de las medidas planificadas para realizar una evaluación periódica de estas medidas.

Para llevar a cabo dicha evaluación periódica se realizará una revisión anual de cada medida con el objeto de evaluar el impacto de cada una de ellas.

Del resultado de dichas revisiones la Comisión de Seguimiento y evaluación realizará al menos un informe de conclusiones intermedio y otro final en el que se evaluará la efectividad de las medidas, así como el impacto de las mismas en la empresa.

Las medidas planificadas deberán revisarse igualmente cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia, especialmente cuando ello se detecte como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

### CLÁUSULA ADICIONAL DECIMOPRIMERA

#### Adecuación del régimen disciplinario a lo dispuesto en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre

En Madrid, a 16 de junio de 2025.

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, desarrolla lo dispuesto en el indicado artículo 15 de la Ley 4/2023, adicionalmente atribuye a los interlocutores sociales el deber de negociar medidas relacionadas, entre otros aspectos el régimen disciplinario.

A fin de adecuar el régimen disciplinario contenido en el convenio Colectivo con las sanciones que específicamente puedan imponerse por conductas contrarias al colectivo LGTBI, facilitando la interpretación y aplicación de los distintos tipos, seguidamente se señala la asimilación de las distintas conductas:

Sanciones derivadas de Real Decreto 1026/2024	Régimen disciplinario convenio
<p>Faltas leves.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Manifestaciones, expresiones o comportamientos que se produzcan espontáneamente, sin premeditación alguna y que conlleven una agresión basada en prejuicios contra la comunidad LGTBI.</li> </ul>	<p>Artículo 45.a).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– La incorrección con el público y con los/as compañeros/as o subordinados/as.</li> </ul>
<p>Faltas graves.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Aquellos comportamientos que atenten contra la libertad sexual, el acoso discriminatorio o violencia por la orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales, así como cualquier forma de discriminación, tales como: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Se perjudique o dificulte el ascenso o la promoción profesional de la persona agredida.</li> <li>– La persona agresora abuse de una posición jerárquica superior para llevar a cabo una falta considerada inicialmente leve.</li> <li>– La inacción de una persona responsable de actuar ante una falta considerada como leve, si conoce la conducta.</li> <li>– La denigración, ridiculización, humillación u ofensa de las personas o familias no heteronormativas en el ámbito laboral.</li> <li>– Chistes; burlas que ridiculicen el sexo; el origen racial o étnico; la religión o convicciones; la discapacidad; la edad; la orientación sexual; la expresión y/o identidad de género o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.</li> </ul> </li> </ul>	<p>Artículo 45.b).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido, por calificaciones o descalificaciones a los/las superiores, compañeros/as o subordinados/as.</li> </ul>

Sanciones derivadas de Real Decreto 1026/2024	Régimen disciplinario convenio
<p>Faltas muy graves.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– La creación de ambientes hostiles a la diversidad de la orientación sexual; a las personas cuyo género o expresión de género no coincide con la convención comúnmente aceptada y a cualquier otro grado de diversidad sexo genérica o familiar.</li> <li>– Todas las actitudes, acciones, manifestaciones, expresiones, burlas o comportamientos que tengan la intención de degradar, humillar, ofender, ridiculizar o discriminar de forma reiterada a integrantes del colectivo LGTBI, o a sus familiares y personas allegadas.</li> <li>– Las agresiones físicas o verbales dentro o fuera del lugar de trabajo a los miembros del colectivo LGTBI, o a sus familiares y personas allegadas.</li> <li>– El hostigamiento, el chantaje o la coacción bajo amenaza de revelar la pertenencia al colectivo LGTBI.</li> <li>– La promoción de la ideología del odio al colectivo LGTBI entre las personas trabajadoras o en el entorno de la víctima, así como de sus familiares y personas allegadas.</li> <li>– Divulgación de imágenes, vídeos o mensajes que contengan contenido LGTBIfóbico o que atenten contra la intimidad de las personas.</li> </ul>	<p>Artículo 45.c).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– El acoso moral. Se entiende por acoso moral; el factor de riesgo psicosocial que se manifiesta por una conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud, etc.) que atente, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo.</li> <li>– Remisión al artículo 54. 2) del Estatuto de los Trabajadores.</li> </ul>

Lo que las partes firman en el lugar y fecha arriba indicados.–Por APROMAR, Ramón Jódar Martínez y Felipe Cegarra Cervantes.–Por UGT, Sebastián Serena Expósito.–Por CC.OO., Alberto Arévalo Sánchez.