

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

17645 *Resolución de 22 de agosto de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación parcial del Convenio colectivo de Unidad Editorial, SA.*

Visto el texto del acuerdo de modificación parcial del Convenio colectivo de la empresa Unidad Editorial, SA (Código de convenio n.º 90007592011992), que fue publicado en el BOE de 25 de marzo de 2024, consistente en la incorporación de las disposiciones adicionales undécima y duodécima con las Medidas planificadas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI, acuerdo que ha sido suscrito con fecha 19 de marzo de 2025, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma y, de otra, por el sindicato CC. OO., en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), 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 parcial en el correspondiente Registro de convenios colectivos, 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, 22 de agosto de 2025.–La Directora General de Trabajo, P. S. (Real Decreto 502/2024, de 21 de mayo), el Subdirector General de Relaciones Laborales, Rafael Martínez de la Gándara.

ACUERDO DE MODIFICACIÓN PARCIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE UNIDAD EDITORIAL, SA

Disposición adicional undécima. *Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en la empresa.*

I. Para hacer efectivo el principio de igualdad y no discriminación de las personas pertenecientes al colectivo LGTBI, la empresa debe considerar el siguiente conjunto de medidas planificadas de carácter transversal, con el objetivo de crear un contexto favorable a la diversidad y avanzar en la erradicación de cualquier forma de discriminación que pudiera existir hacia este colectivo, que permita crear un entorno laboral diverso, seguro e inclusivo.

II. Igualdad de oportunidades y no discriminación en el trabajo.

a) Acceso al empleo.

La empresa fomentará la aplicación efectiva de la igualdad de las personas LGTBI, garantizando, en el ámbito laboral, las mismas oportunidades de acceso y desarrollo

profesional a las personas trabajadoras LGTBI, sin que la orientación o identidad sexual, la expresión de género o las características sexuales puedan ser negativamente determinantes a ese respecto.

Las personas que participen en los procesos de selección en la empresa contarán con formación adecuada en materia de igualdad y no discriminación, especialmente por motivos LGTBI.

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

b) Clasificación y promoción profesional.

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

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

c) Formación, sensibilización y lenguaje.

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

La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos. Los aspectos mínimos que deberán contener son:

- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, así como su alcance y contenido.

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

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

- Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

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

d) Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

La empresa promoverá la heterogeneidad de la plantilla para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Para ello se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

e) Permisos y beneficios sociales.

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

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

f) Régimen disciplinario.

Se considerará falta muy grave cualquier comportamiento verbal o físico que atente de manera grave y culpable contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual, la expresión de género y las características sexuales de las personas trabajadoras.

Disposición adicional duodécima. *Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.*

1. De conformidad con el mandato del artículo 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI y el RD 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, se implanta en la empresa el presente protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

1.1 Declaración de principios: Tolerancia 0 ante conductas constitutivas de acoso LGTBI.

El procedimiento frente el acoso LGTBI refleja el compromiso de la empresa a no tolerar ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales, quedando expresamente prohibida en el seno de sus competencias y responsabilidades cualquier conducta de esta naturaleza.

1.2 Definiciones:

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

A los efectos que aquí interesa, y de acuerdo con el artículo 3.d) de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, debe considerarse acoso LGTBI cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la LGTBI, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Las causas de discriminación referidas en la Ley 4/2003 que pueden dar lugar al acoso LGTBI son las siguientes:

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

Orientación sexual: La orientación sexual es la atracción física, sexual o afectiva hacia una persona. La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma

manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad. Las personas homosexuales pueden ser gais, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.

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

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

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

2. Ámbito personal:

Se aplicará a todas las personas que trabajen en la empresa, con independencia del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de esta, aunque la empresa pueda establecer particularidades en el procedimiento cuando se trate de personas sin vinculación laboral con la empresa.

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

3. Objetivo y estructura:

En cumplimiento de las directrices dispuestas en el anexo II del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, con la intención de que la empresa disponga de un mecanismo para prevenir, gestionar y resolver de forma integral y efectiva el acoso y violencia por motivos LGTBI, la actuación frente al acoso LGTBI aúna tres tipos de medidas:

- Medidas preventivas.
- Medidas proactivas.
- Medidas reactivas.

4. Medidas preventivas.

Desde la tutela preventiva frente al acoso LGTBI:

- a) Se explícita la tolerancia 0 como declaración de principios de la empresa, en el sentido de subrayar el compromiso de la empresa con la erradicación del acoso.
- b) Se define el acoso LGTBI y sus causas.
- c) Se publicita la existencia de un procedimiento de denuncia, gestión y resolución del acoso LGTBI.

4.1 Publicidad.

La implantación de este protocolo se publicita mediante los canales habituales para poner en conocimiento de la existencia de un procedimiento de denuncia, gestión y resolución del acoso LGTBI.

5. Tutela proactiva.

La empresa informará a los trabajadores de manera clara y concisa de la dirección de correo específica o la aplicación informática mediante la cual se pueden hacer llegar las denuncias.

La denuncia solo podrá presentarse por escrito y por la persona que se sienta acosada o, en su caso, quien ésta autorice. La autorización deberá ser expresa.

Recibida una denuncia, y en el plazo máximo de diez días naturales, se activará el procedimiento para su tramitación, para lo cual, dentro del plazo indicado, la empresa designará una comisión instructora conformada por un mínimo de tres personas para que instruya la denuncia que en materia de acoso LGTBI se presente ajustándose a cuanto sigue.

Una vez designada la comisión encargada de la resolución del conflicto, realizará una investigación rápida y confidencial en el término máximo de treinta días naturales, oyendo a denunciante y denunciado y garantizando la imparcialidad de su actuación.

Se pretende que el procedimiento sea lo más ágil, diligente y eficaz posible, y que se proteja en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto al/la denunciante, a la víctima, que en ningún caso podrá recibir represalias ni un trato desfavorable por este motivo; como al denunciado/a, a quien se le dará audiencia en aplicación del principio de contradicción.

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

La empresa, a instancias de la comisión instructora y/o de la persona denunciante, podrá proponer resolver el conflicto acudiendo a una mediación por parte de un profesional externo.

Cuando resulte pertinente se adoptarán medidas cautelares que en todo caso deberán ser respetuosas con los derechos fundamentales de los afectados en el procedimiento.

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

El informe debe concluir con una de estas tres resoluciones:

- Apreciando la concurrencia de indicios de acoso.
- No apreciando la concurrencia de indicios de acoso, ni de cualquier otro tipo de conflicto o incumplimiento laboral.
- No apreciando indicios de acoso, pero sí de una situación de conflicto, violencia o incumplimiento laboral.

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

La empresa informará a la representación legal de las personas trabajadoras, sin perjuicio de su obligación de confidencialidad y reserva, de los siguientes hitos en un plazo máximo de tres días naturales desde que se cumpla cada hito:

- Designación de la comisión instructora como consecuencia de la presentación de una denuncia.
- Decisión adoptada por la empresa como consecuencia del informe realizado por la comisión instructora.

Esta información no comprenderá el contenido de la denuncia ni la identidad de las personas afectadas, limitándose única y exclusivamente a informar de la designación de la comisión instructora y sus integrantes, así como a referir breve, concisa y sucintamente la decisión adoptada por la empresa una vez recibido el informe realizado.

6. Tutela reactiva. La resolución del conflicto.

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

Así, y siguiendo con la triple posibilidad expuesta:

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

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

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