

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

17648 *Resolución de 25 de agosto de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación parcial del XXIII Convenio colectivo de las sociedades cooperativas de crédito.*

Visto el acuerdo de modificación parcial del XXIII Convenio colectivo de las sociedades cooperativas de crédito (código de Convenio n.º 99004835011981), que fue publicado en el BOE de 26 de julio de 2024, mediante el que se acuerda la modificación del texto del mencionado Convenio colectivo para su adecuación al 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, acuerdo que ha sido suscrito con fecha 14 de julio de 2025, de una parte, por las organizaciones empresariales Unión Nacional de Cooperativas de Crédito (UNACC) y Asociación Empresarial de Cooperativas de Crédito (ASEMECC), en representación de las empresas del sector, y de otra por las organizaciones sindicales CC.OO., UGT y FINE, 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 del XIII Convenio colectivo 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, 25 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 ALCANZADO POR LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL XXIII CONVENIO COLECTIVO PARA LAS SOCIEDADES COOPERATIVAS DE CRÉDITO PARA LA INCLUSIÓN DE MEDIDAS PLANIFICADAS PARA EL COLECTIVO LGTBI EN APLICACIÓN DEL REAL DECRETO 1026/2024

Acuerdo suscrito, con fecha 14 de julio de 2025, de una parte, por la Unión Nacional de Cooperativas de Crédito (Unacc) y Asemecc en representación del 70,33 % y 29,67 % de las empresas del sector, respectivamente y, de otra, por CC.OO. Servicios, FeSMC-UGT y FINE, con una representación del 55,07 %, 31,77 % y 13,16 % respectivamente, lo que, en conjunto, supone el 100 %, del total de la representación de las empresas y de personas trabajadoras del sector, para la incorporación de medidas orientadas a alcanzar

la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, según los siguientes términos y condiciones:

ACUERDO ÚNICO

A los efectos de dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI (en adelante Ley 4/2023) y al Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas (en adelante Real Decreto 1026/2024), la comisión negociadora quedó constituida el 10 de enero de 2025 habiendo mantenido, además, reuniones los días 12 de febrero, 20 de marzo, 3 de abril, 5 de mayo, 19 de mayo y 14 de julio, han acordado con fecha 14 de julio, la incorporación al XXIII Convenio Colectivo de las Sociedades Cooperativas de Crédito (código de convenio n.º 99004835011981) publicado a través de la Resolución de 8 de julio de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XXIII Convenio colectivo de las sociedades cooperativas de crédito (BOE 26 de julio de 2024), de un nuevo capítulo vigésimo denominado «Otras disposiciones», consistente en el artículo 71 que queda redactado como se hace constar a continuación:

«CAPÍTULO XX

Otras disposiciones

Artículo 71. *Medidas planificadas para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.*

Objetivo general

Para hacer efectivo el principio de igualdad y no discriminación de las personas pertenecientes al colectivo LGTBI, las entidades de más de 50 trabajadores afectadas por este convenio deben considerar el siguiente conjunto de medidas planificadas de carácter transversal, así como la implantación de un protocolo frente al acoso y violencia de las personas LGTBI. En empresas no obligadas por el citado real decreto por contar con menos de 50 personas trabajadoras la inclusión de estas medidas será de carácter voluntario.

Igualdad de oportunidades en el trabajo

Las entidades referidas en el apartado anterior:

- i. Fomentarán 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.
- ii. Promoverán la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros.
- iii. Facilitarán la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, garantizando el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.
- iv. Garantizarán la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

Medidas planificadas

En cumplimiento 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 Empresas de más de 50 trabajadores tendrán en cuenta las siguientes medidas planificadas:

1. Acceso al empleo. Las personas que participen en los procesos de selección en las empresas contarán necesariamente con formación adecuada en materia de igualdad y no discriminación especialmente por motivos LGTBI, evitando sesgos inconscientes.

Los procesos de selección a los que hace referencia el artículo 10 de este convenio se apoyarán en criterios claros y concretos que prioricen la formación o 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 especialmente vulnerable.

2. Clasificación y promoción profesional. Las empresas aplicarán criterios para la clasificación, promoción profesional y ascensos de forma que no conlleven discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

3. Formación, sensibilización y lenguaje. Las empresas integrarán en sus planes de formación a los que hace referencia el artículo 66 de este convenio, 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 estará disponible para toda la plantilla, con especial énfasis para mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos e incluirá los aspectos que se determinan en el Real Decreto 1026/2024 y que se reproducen a continuación:

- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en este convenio, 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.

4. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos. Se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

5. Permisos y beneficios sociales. Se garantizará a todas las personas trabajadoras el acceso y disfrute de los permisos recogidos en el artículo 25 del convenio, beneficios sociales y derechos contemplados en el capítulo XXII de este convenio, sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

Los permisos retribuidos y beneficios sociales serán inclusivos, teniendo en cuenta la diversidad familiar. El permiso contemplado en el artículo 25.3 del Convenio Colectivo, incluirá los supuestos de tratamientos médicos necesarios en los procesos de reasignación y transición de sexo, en los términos y condiciones que se prevén en el citado precepto convencional.

6. Régimen disciplinario. Se entenderá incluido en el régimen disciplinario de este convenio, cualquier comportamiento que atente contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras. A efectos de

determinar la calificación de la infracción y sanción se estará a la naturaleza del comportamiento, gravedad, culpabilidad e intencionalidad de la conducta.

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

Con el objetivo de dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 15 de la Ley 4/2023 y en el Real Decreto 1026/2024, las entidades de más de 50 trabajadores incluirán en sus protocolos generales de prevención del acoso las medidas correspondientes para adaptar su contenido a lo dispuesto por el real decreto ya mencionado.

El Protocolo de acoso que aquí se regula resultará de aplicación a las empresas de más de 50 trabajadores cuando no cuenten con un protocolo LGTBI vigente a la fecha de entrada en vigor del que aquí se regula. En aquellas entidades en que se haya acordado o se acuerde un protocolo que incluya al colectivo LGTBI en el ámbito de la entidad correspondiente, será de aplicación este último con preferencia sobre lo aquí establecido, sin perjuicio de su necesaria adaptación a lo dispuesto en el Real Decreto 1026/2024 de 8 de octubre.

Estos protocolos deberán contener las siguientes previsiones:

1. Declaración de principios: las entidades manifiestan su compromiso 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 y queda expresamente prohibida en el seno de sus competencias y responsabilidades cualquier conducta de esta naturaleza, tal y como dispone el artículo 7 de este convenio (deontología de la profesión).

2. Ámbito de aplicación: estas previsiones serán de aplicación directa a las personas que trabajan en la empresa, con independencia del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro su ámbito organizativo. También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, aunque puedan establecerse particularidades cuando se trate de personas sin vinculación laboral con la empresa.

Igualmente, estas previsiones serán de aplicación para actuar frente a una situación de acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

3. Principios rectores y garantías del procedimiento:

– El procedimiento será ágil y la resolución no incurrirá en demoras indebidas con los plazos que se establezcan en cada caso.

– Se desarrollará con respeto y protección de la intimidad y dignidad de las personas implicadas.

– Se garantizará la confidencialidad de las personas que intervienen en el procedimiento, quienes se abstendrán de divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación o resueltas.

– El procedimiento se desarrollará conforme al principio de contradicción, a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.

– Se prohíbe cualquier acto de represalia contra las personas que presenten comunicación de denuncias por los medios habilitados para ello, así como las personas que participen en la investigación como testigos.

4. Definiciones:

De acuerdo con el artículo 3 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 LGTBI, se entiende por:

a) Discriminación directa: Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

b) Discriminación indirecta: Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

c) Discriminación múltiple e interseccional: Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en esta ley, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la 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.

d) 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.

e) Discriminación por asociación y discriminación por error: Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio.

La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

f) Medidas de acción positiva: Diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

g) Intersexualidad: 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.

h) 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.

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

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

k) 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.

5. Difusión: Las empresas informarán a sus trabajadores de la existencia de este protocolo y lo mantendrán a su disposición.

6. Procedimiento de actuación:

Este protocolo determina el procedimiento para la presentación de la denuncia o queja, así como el plazo máximo para su resolución.

La denuncia puede presentarse por la persona afectada o por quien ésta autorice expresamente, mediante el procedimiento acordado para ello y ante la persona que se determine de la comisión encargada del proceso de investigación, a través de canales establecidos claramente por la empresa o a través del Canal de Denuncias, por escrito o de forma verbal, siendo necesario para el inicio del procedimiento en este último caso la ratificación por escrito en el plazo de cinco días hábiles.

A petición de alguna de las partes, estas podrán ser asistidas por un miembro de la RLPT designada por estas. Del mismo modo, tras la finalización del proceso, la RLPT será informada de la resolución del expediente y/o conclusión, debiéndose en todo momento garantizarse la confidencialidad y derechos de las partes.

Tras la recepción de la denuncia y admisión a trámite, en caso de necesidad se adoptarán medidas cautelares o preventivas que aparten a la víctima de la persona acosadora mientras se desarrolla el procedimiento de actuación hasta su resolución. En ningún caso estas medidas pueden suponer perjuicio o menoscabo de las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

En el plazo máximo de siete días hábiles, se activará el proceso de instrucción e investigación. Esta instrucción e investigación deberá ser ágil y confidencial, escuchando a las partes o cuantas personas implicadas sean necesarias, siempre por separado, lo cual llevará a emitir una resolución sobre el conflicto en un plazo máximo de veinte días hábiles. En casos de extrema complejidad, este plazo podrá ser ampliado por el tiempo que resulte necesario, no superando en ningún caso los tres meses.

Finalizado el proceso, la resolución contendrá un informe motivado y vinculante en uno de los sentidos siguientes:

- i) Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador y adoptar las medidas oportunas de conformidad con el Real Decreto 1026/2024.
- ii) No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo, en cuyo caso se comunicará la resolución procediéndose a su archivo.

Coordinación empresarial y personal externo

El procedimiento se aplicará con las mismas garantías cuando la persona denunciada o denunciante sea usuaria de servicios o instalaciones de la misma o pertenezcan a alguna empresa contratada o cliente y, en su caso, se llevará a cabo en coordinación con la empresa implicada.

Si la persona denunciante fuera empleada de la entidad frente a una persona ajena a la organización, ésta prestará el apoyo y acompañamiento necesario durante el desarrollo del proceso interno, en atención a la naturaleza del hecho denunciado y a las circunstancias que concurran.»