

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

19027 *Resolución de 11 de septiembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación parcial del Convenio colectivo de Family Cash, SL.*

Visto el acuerdo de modificación parcial del Convenio colectivo de Family Cash, SL (Código de Convenio núm. 90103992012021), que fue publicado en BOE el 21 de febrero de 2025, 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 la empresa, acuerdo que ha sido suscrito con fecha 3 de julio de 2025, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por los sindicatos FeSMC-UGT, servicios-CC. OO. y FETICO que representan a la mayoría de los miembros de los Comités de empresa y Delegados de personal, 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 del 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, 11 de septiembre de 2025.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

ACUERDO DE MODIFICACIÓN PARCIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE FAMILY CASH, SLU

Por la representación empresarial:

– Andrés Vidal Bartolomé.

Por la representación de las personas trabajadoras:

FeSMC-UGT.

– Vicente Martínez Trencó (Asesor).
– Cristina Sabater Bolufer.
– María Crespo Montero.
– Mónica Molinero Lengua.
– Gema Ruiz Mohamed.

Confederación Sindical Independiente FETICO.

- Andrés Parra Indiano (Asesor).
- José María Daroca Cámara.

Servicios CC.OO.

- Luís Javier Prieto Orallo (Asesor).
- Jose Ismael Santacreu Vicedo.
- Eva María Martínez Rodríguez.

En Xàtiva, siendo las 12:00 horas del día 3 de julio de 2025, se reúnen las personas relacionadas arriba en modalidad telemática, constituyéndose como comisión negociadora para llevar a cabo el presente acuerdo parcial de convenio, exponiendo:

Punto uno.

El pasado 28 de febrero de 2023 se publicó 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 cumplimiento con la anterior normativa, a fin de promover la inclusión y la igualdad de las personas trabajadoras, reconociéndose las partes capacidad para negociar (artículo 86.1 del Estatuto de los Trabajadores) en virtud del presente acto se constituyen en comisión negociadora para aprobar el plan LGTBI según lo dispuesto en el artículo 40 del Convenio colectivo de Family Cash. Dicha comisión estará formada por las personas relacionadas arriba.

Punto dos.

La empresa expone el plan LGTBI a la parte sindical. Tras diversas enmiendas presentadas por dicha parte, se lee el contenido de este, siendo aprobado y ratificado en su totalidad por la parte sindical.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se levanta la sesión a las 13:30 horas, siendo el día 3 de julio de 2025.

Firmando como prueba de la conformidad del presente acuerdo, ambas partes en el lugar y fecha señalado en el encabezamiento.

Políticas LGTBI

Prólogo

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

En el ámbito de la Unión Europea se ha establecido un marco legal para proteger a las personas trabajadoras que son objeto de discriminación por razones de orientación sexual.

Se ha adoptado una directiva de obligado cumplimiento para todos los Estados miembros (Directiva marco para la igualdad de trato en el empleo (2007/78/CE), que incluye la orientación sexual entre los motivos de no discriminación), al igual que en nuestro País ha entrado en vigor la Ley Orgánica 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Por otra parte, el Estatuto de los Trabajadores dispone de manera específica el derecho al respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de toda persona trabajadora, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de

naturaleza sexual, frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

Tras la publicación el pasado 9 de octubre de 2024 del real decreto que desarrolla el artículo 15 de la Ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, donde se emplaza a la negociación colectiva para el desarrollo de las medidas contempladas en el reglamento, las partes entienden el convenio colectivo de Family Cash como un instrumento adecuado para el establecimiento medidas para hacer efectivo el principio de acción positiva y no discriminación de las personas LGTBI en la empresa y personas trabajadoras afectadas por el convenio colectivo.

Es por ello que en cumplimiento de lo establecido en el artículo 4 letra A) 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, se establecen las siguientes medidas, al igual que el siguiente protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

Medidas

A. *Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en la empresa*

1. Acceso al empleo:

a. La empresa asume como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato por razones de sexo; estado civil; edad; origen racial o étnico; condición social; religión o convicciones; ideas políticas; orientación sexual; expresión o identidad de género; diversidad sexo genérica o familiar; discapacidad; enfermedad; afiliación o no a un sindicato; así como por razón de lengua, tal y como establece la legislación vigente y prohíbe cualquier tipo de conducta discriminatoria, violencia o acoso.

b. La empresa contribuirá a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, en especial, a través de la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección.

c. Los procedimientos de selección deberán garantizar la contratación en función de la idoneidad y del cumplimiento de requisitos para el desempeño del puesto, con independencia de la orientación o identidad sexual y/o su expresión de género y características sexuales o pertenencia a grupo familiar, especialmente en el caso de las personas trans.

d. La empresa garantizará que las empresas de selección y contratación conocen y cumplen la política de la Empresa relativa a inclusión y diversidad.

2. Clasificación y Promoción Profesional:

a. El sistema de clasificación profesional regulado en el presente convenio colectivo garantiza la no existencia de discriminación directa o indirecta de las personas LGTBI, en tanto en cuanto, se basa en elementos objetivos, entre otros la cualificación y la capacidad, garantizando a las personas trabajadoras el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

b. La empresa contará con criterios objetivos para los procesos de promoción, con las habilidades y formación requerida detallada, con el objetivo de que no exista discriminación directa o indirecta hacia el colectivo LGTBI.

c. En todo caso se garantizará por la empresa las competencias exigidas para la cobertura de las vacantes, en aras a garantizar que no existe ningún sesgo de conducta discriminatoria para con el colectivo LGTBI.

3. Formación, sensibilización y lenguaje:

a. La empresa garantizará el uso de un lenguaje respetuoso con la diversidad.
b. La empresa incluirá planes de formación dirigidos a que la plantillas tengan el conocimiento necesario sobre igualdad de trato y oportunidades y no discriminación en relación con las personas LGTBI y los conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género. En este sentido, proporcionará formación a toda la plantilla incluyendo, como mínimo:

i. difusión de las medidas LGTBI recogidas en el convenio,
ii. conocimiento de definiciones y conceptos básicos LGTBI,
iii. conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso o violencia por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género.

c. La empresa incluirá en sus planes de formación bloques para la sensibilización en la igualdad de trato, la no discriminación y la eliminación de la violencia hacia el colectivo LGTBI.

d. La empresa revisará la información interna y externa para garantizar sea tenida en cuenta la perspectiva de la diversidad, todo ello con el objetivo de evitar estereotipos.

4. Permisos y beneficios sociales:

a. Todas las personas trabajadoras, con independencia del sexo; orientación sexual; expresión y/o identidad de género y diversidad sexo genérica o familiar; tendrán derecho disfrutar de cualquier permiso existente en la empresa o beneficio en igualdad de condiciones.

b. La empresa garantizará que los permisos, beneficios sociales y derechos que otorga el convenio, se apliquen a las familias diversas sin discriminación por motivos de orientación e identidad sexual o expresión de género.

5. La empresa como entorno laboral diverso, seguro e inclusivo:

a. Promoverá la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros.

b. La empresa garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

c. La empresa se compromete con el cumplimiento del Protocolo frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI que figura en el presente acuerdo.

d. La empresa incluirá en la formación obligatoria sobre PRL un módulo de prevención del acoso por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, acorde a la normativa de prevención y con especial atención a los cambios que se produjeran en materia de riesgos psicosociales.

En todo caso, serán causa de sanción las infracciones realizadas por las personas trabajadoras que ejecuten comportamientos que atenten contra la libertad sexual de las personas trabajadoras, con especial mención a los ataques discriminatorios por orientación sexual y expresión y/o identidad de género, de conformidad con lo establecido en el artículo 32 del Convenio colectivo de Family Cash.

B. Vigencia, seguimiento, evaluación y revisión de las medidas planificadas

1. El periodo de vigencia de las medidas planificadas será acorde con la vigencia del convenio colectivo de cuatro años, del 1 de enero de 2024 finalizando el 31 de diciembre de 2027.

2. En todo caso las medidas planificadas acordadas deberán revisarse cuando lo prevean las evaluaciones anteriores y, en todo caso, 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.

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

1. Definiciones.
2. Procedimiento de Actuación.
 - A. Denuncia.
 - B. Comisión instructora y de investigación.
 - a. Investigación.
 - b. Informe de conclusiones.
 - C. Finalización del proceso.
 - A. Anexo I.
 - B. Anexo II.

1. Definiciones

Cualquier comportamiento basado en orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género de una persona que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crearse un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto será considerado como acoso por razón de orientación sexual, identidad de género o de expresión de género.

A tal objeto la empresa cuenta con protocolo específico contra el acoso moral y también con protocolos específicos contra el acoso sexual y por razón de sexo.

Dichos Protocolos deben de ser completados en todo caso, con unas correctas prácticas que incluyan la protección de las personas LGTBI, y así, y dentro de las distintas definiciones de Acoso se incluyen las siguientes:

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

– 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.

– 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.

– 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. Las personas homosexuales pueden ser gais, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.

– 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.

– 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, incluyendo 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.

– 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.

– 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.

– 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.

– 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.

2. Procedimiento de actuación

Constará de las siguientes fases:

A. Denuncia.

El procedimiento se iniciará con la presentación por escrito de una denuncia, que deberá dirigirse a los responsables encargados y designados por la empresa.

La denuncia deberá ir acompañada de las pruebas que pongan de manifiesto la existencia de indicios sobre la veracidad de los hechos denunciados.

La denuncia podrá ser presentada:

- 1) Por la víctima.
- 2) Por la RLPT.
- 3) Por cualquier persona que tenga conocimiento de una situación de acoso contra el colectivo LGTBI.

La denuncia deberá formularse en el modelo habilitado (anexo I) y será firmada por la persona que la formule. No se tratarán denuncias anónimas.

B. Comisión instructora y de investigación.

Se designará una Comisión Instructora para la investigación de los expedientes de acoso por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, que estará integrada ante cada denuncia por la representación legal de las personas trabajadoras y de la empresa, en el número que estos determinen y de forma paritaria.

Las personas que intervengan en la comisión instructora deberán asumir el correspondiente compromiso de confidencialidad que consta en el anexo II.

Las personas integrantes de la Comisión Instructora se designarán de modo que no tengan relación de parentesco ni relación de amistad o enemistad con las personas implicadas en un procedimiento concreto (denunciante-denunciado/a).

Si una persona es denunciada o es denunciante, queda impedida para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la completa resolución de su propio caso.

a) Investigación.

La Comisión Instructora llevará a cabo una investigación para esclarecer los hechos, pudiendo contar con los medios que estime convenientes, y que sean razonables y proporcionales.

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con el debido tacto y respeto, tanto hacia la persona que ha presentado la denuncia como hacia la persona denunciada, la cual tendrá el beneficio de la presunción de inocencia.

b) Informe de conclusiones.

En el plazo máximo de quince días naturales desde que se tenga conocimiento oficial de la denuncia, la Comisión, una vez finalizada la investigación, elaborará y aprobará el informe definitivo sobre el supuesto acoso investigado, en el que se indicará las conclusiones alcanzadas, instando, en su caso, la apertura de procedimiento disciplinario contra la persona denunciada o el sobreseimiento, pudiendo en su caso realizar recomendaciones.

De dicho informe se dará traslado a la Dirección de la Empresa, que será quien tome las medidas que correspondan, dando traslado de estas conclusiones a la RLPT.

Igualmente, se notificarán de manera escrita las conclusiones a las personas denunciadas y denunciadas en el plazo de diez días desde el envío del informe a la Dirección de la Empresa.

El informe deberá incluir, como mínimo:

- La descripción de los hechos.
- La metodología empleada.
- La valoración del caso.
- Los resultados de la investigación.
- Las medidas cautelares o preventivas, si procede.

C. Finalización del proceso.

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

Si hay evidencias de la existencia de una situación de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, se instará la incoacción de un expediente sancionador por una situación probada de acoso, se pedirá la adopción de medidas correctoras, y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima.

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

A. ANEXO I

Denuncia por acoso por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género

A la atención del Departamento de Recursos Humanos.

I. Persona que informa de los hechos.

- Persona que ha sufrido el presunto acoso:
- Otras (Especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el presunto acoso.

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la presunta persona agresora.

Nombre y apellidos:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:

IV. Descripción de los hechos.

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:

V. Testigos y/o pruebas.

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

VI. Solicitud.

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género frente a (identificar persona agresora) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo:

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

B. ANEXO II

Modelo de compromiso de confidencialidad de las personas que intervienen en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias

Don/doña....., habiendo sido designado por la Comisión Instructora para intervenir en el procedimiento de actuación de las denuncias por discriminación del colectivo LGTBI que pudieran producirse en su ámbito, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

Por lo tanto, y de forma más concreta, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.
- Asimismo, declaro que he sido informado de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

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

Firmado: