

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

22413 *Resolución de 24 de octubre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación parcial del Convenio colectivo de Construcciones y Auxiliar de Ferrocarriles, SA, para el período 2023-2025.*

Visto el texto del Acuerdo de modificación parcial del Convenio colectivo de la empresa Construcciones y Auxiliar de Ferrocarriles, SA (CAF), para el período 2023-2025 (código de convenio número 90100181012014), publicado en el BOE de 26 de septiembre de 2024, acuerdo que fue suscrito con fecha 19 de junio de 2025, de una parte, por las personas designadas por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores afectados, mediante el que se incorporan al convenio los anexos I y II para adecuar su contenido al Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas y protocolo para la igualdad real y efectiva y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, y que ha sido finalmente subsanado en fecha 23 de octubre de 2025, 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, 24 de octubre de 2025.—La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

**ACUERDO DE MODIFICACIÓN PARCIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA
EMPRESA CONSTRUCCIONES Y AUXILIAR DE FERROCARRILES, SA (CAF),
PARA EL PERÍODO 2023-2025**

ANEXO I

Medidas y recursos planificados

1. Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación

Recoger en el Convenio colectivo de CAF 2023-2025, cláusulas de igualdad de trato y no discriminación que contribuyan a crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI, con referencia expresa no solo a la orientación e identidad sexual sino también a la expresión de género o características sexuales.

Medidas a llevar a cabo: Las propias medidas de igualdad de trato y no discriminación se acordarán y recogerán como un anexo al colectivo de CAF.

2. Acceso al empleo

Formar a las personas que participan en los procesos de selección, con objeto de erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, garantizando un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo.

Medidas a llevar a cabo:

1. Incluir en el procedimiento de selección de CAF, elementos de no discriminación por el hecho de ser una persona perteneciente al colectivo LGTBI. Para ello, asegurarse de evitar preguntas sobre la situación personal y contar con una declaración de principios con directrices contrarias a la discriminación.

2. Formar a los responsables de los procesos de selección en materia de diversidad, así como en una gestión de recursos humanos diversa, incluyendo el pleno respeto con independencia de la orientación sexual y autodeterminación de género de las personas trabajadoras.

3. Revisar que las solicitudes de empleo no contengan elementos discriminatorios hacia el colectivo LGTBI.

3. Clasificación y promoción profesional

Garantizar que el sistema de promoción de CAF, no conlleve discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI, basándose en elementos objetivos, entre otros los de cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

Medidas a llevar a cabo: Incluir en el sistema de Promoción de CAF, criterios claros, objetivos, no discriminatorios, entre otras, por razón de orientación sexual y/o autodeterminación de género.

4. Formación, sensibilización y lenguaje

Formar a toda la plantilla de CAF 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. Los aspectos mínimos que deberán contener son:

- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el Convenio de 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.
- 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.

Medidas a llevar a cabo: Realizar cursos de formación 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. Se incluirá un módulo sobre el acoso por orientación sexual, identidad o expresión de género.

5. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos

Promover la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros, garantizando la protección contra comportamientos LGTBfóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

Medidas a llevar a cabo:

1. Realizar una campaña de comunicación que promueva la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros.
2. Elaboración de un nuevo protocolo frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género y difusión a través de las formaciones planificadas para las personas trabajadoras.

6. Permisos y beneficios sociales

Garantizar a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos que establezca el convenio de empresa, para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.

Medidas a llevar a cabo:

1. Conceder los permisos previstos por el Convenio de Empresa, en igualdad de derechos y condiciones, a todas las personas trabajadoras, con independencia de su orientación sexual o autodeterminación de género.
2. Facilitar apoyo psicológico a aquellas personas trans que lo soliciten, especialmente mientras estén pasando por el período de transición.
3. Adaptar SAP SF para ampliar las opciones de género que se ofrecen al empleado/a.

7. Régimen disciplinario

Integrar, en su caso, en el régimen disciplinario que se regula en los convenios colectivos, infracciones y sanciones por comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

Medidas a llevar a cabo: El Código de Conducta Laboral aplicable (Convenio Colectivo Siderometalúrgico de Gipuzkoa, artículo 44.º) incluye en el apartado «Graduación de las faltas» (falta grave, letra K y falta muy grave, letra I) faltas relacionadas con atentados contra la libertad sexual de las personas trabajadoras de la Empresa. Por tanto, la Empresa prestará especial atención a la comisión de este tipo de faltas y aplicará las sanciones estipuladas en dicho artículo en aquellos casos en que así proceda.

ANEXO II

Protocolo de actuación en caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo y acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género

1. Introducción

El marco normativo general de aplicación 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 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.

En este sentido, a nivel estatal se han ratificado los principales tratados y convenios internacionales de derechos humanos que establecen la obligación de actuar con la debida diligencia frente a todas las formas de violencia y, entre ellas las violencias sexuales. Las violencias sexuales vulneran el derecho fundamental a la libertad, a la integridad física y moral, a la igualdad y a la dignidad de la persona y, en el caso del feminicidio, también el derecho a la vida. Estas violencias impactan directamente en el derecho a decidir libremente, con el único límite de las libertades de las otras personas, sobre el desarrollo de la propia sexualidad de manera segura, sin sufrir injerencias o impedimentos por parte de terceros y exentas de coacciones, discriminación y violencia.

Es por ello que la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual da respuesta también a las violencias sexuales y especialmente aquellas cometidas en el ámbito digital.

Para asegurar la prevención, una respuesta efectiva a las víctimas y la sanción proporcional de estas conductas, se confiere una importancia central a la puesta en marcha de medidas integrales e interdisciplinares de actuación institucional y profesional especializada y coordinada.

El capítulo I bajo el título «Medidas de prevención y sensibilización» agrupa una serie de artículos que regulan medidas en diferentes ámbitos, entre ellos el laboral.

El artículo 12.1 de la citada Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, establece que:

«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.»

Además, en el artículo 16.2 recoge la obligación de las empresas de integrar la perspectiva de género en la organización de los espacios de sus centros de trabajo con el fin de que resulten seguros y accesibles para todas las trabajadoras.

Asimismo, el artículo 1.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, declara que:

«Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.»

Igualmente, la citada Ley Orgánica en su artículo 48 encomienda a las empresas el deber de 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 moral y el acoso por razón de sexo incluidos en el ámbito digital.

Finalmente, es importante resaltar que 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), regula una serie de medidas que habrán de

adoptarse en el ámbito laboral para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de estos colectivos en el ámbito laboral. Entre ellas, la obligación para las empresas con una plantilla superior a cincuenta personas de 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».

De acuerdo con estos principios, Construcciones y Auxiliar de Ferrocarriles, SA (en adelante CAF o la Empresa), se compromete a garantizar un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona, los derechos y valores a los que se ha hecho referencia, estableciendo un procedimiento que se aplique a la prevención y rápida solución de las posibles reclamaciones relativas al acoso sexual o por razón de sexo, así como contra el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, violencia sexual o cualquier otro tipo de acoso con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

A tales efectos, CAF expresa su deseo de que todo el personal contratado sea tratado con dignidad, no permitiendo ni tolerando ningún tipo de conducta de acoso sexual y/o por razón de sexo, identidad de género y/o expresión de género u orientación sexual. Todas las personas integrantes de CAF tendrán la responsabilidad de garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad y la igualdad de trato de todas las personas. El personal con responsabilidad en virtud de su cargo deberá tener especialmente encomendada la tarea de garantizar y prevenir que no se produzcan situaciones de ningún tipo de acoso sexual y por razón de sexo, identidad de género y/o expresión de género u orientación sexual dentro de su ámbito de competencia.

2. Objetivo del presente protocolo, tolerancia cero y declaración de principios

El presente Protocolo persigue prevenir y erradicar las situaciones discriminatorias por razón de género, constitutivas de acoso, en su modalidad de acoso sexual y acoso por razón de sexo, identidad de género y/o expresión de género u orientación sexual, así como todo tipo de acoso o ataque a la integridad moral o sexual de cualquier persona integrante o relacionada con CAF.

A tal efecto, en este Protocolo se consideran dos aspectos fundamentales. Por un lado, la prevención del acoso cualquiera que sea su manifestación en el ámbito laboral y, por otro lado, la reacción de CAF frente a denuncias por acoso sexual o por razón de sexo, o por cualquier otro tipo de acoso o violencia contemplado en el presente Protocolo, por lo que se dictaminan dos tipos de actuaciones:

1. Establecimiento de medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, identidad de género y/o expresión de género u orientación sexual, violencias digitales o susceptibles de constituir el mismo.

2. Determinación del 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 sexual o por razón de sexo, identidad de género y/o expresión de género u orientación sexual, violencias digitales, por parte de alguna persona trabajadora.

Por todo ello, la Dirección de la Empresa, rechazando todo tipo de violencia en la empresa, se compromete a prevenir, detectar, resolver y sancionar cualquier tipo de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, como requisito imprescindible para garantizar la dignidad, integridad e igualdad de trato y oportunidades de todos sus trabajadores/as. Así se declaran los siguientes principios:

– No se tolerará el acoso sexual, el acoso por razón de sexo ni el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

- Se garantizará el respeto y el trato justo a las personas, así como la mejora en las condiciones de trabajo de acuerdo con las funciones y la calificación del puesto de trabajo.

- Se garantizará la equidad y la igualdad de oportunidades entre todas las personas, sin distinción de sexo.

- En el marco del procedimiento de actuación ante denuncias de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, se establecerán garantías para proteger la objetividad y rigor de las investigaciones de los hechos y el derecho a la intimidad y la confidencialidad de los temas tratados y de las personas que intervienen, así como un procedimiento de información para que todo/a integrante de la Empresa sea consciente de la necesidad de actuar con el más absoluto respeto de los derechos arriba mencionados.

- En el marco de la prevención de riesgos laborales, en función de la información obtenida en las investigaciones de acoso, se identificarán, analizarán y valorarán los riesgos laborales del puesto de trabajo en cuestión, revisando las evaluaciones de riesgo y adoptando, en su caso, medidas preventivas.

3. *Ámbito de aplicación*

Este protocolo se aplica a todo el personal de las plantillas de CAF de los centros de Beasain, Irún y Madrid, así como al personal externo, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa. El presente protocolo también se aplica a quienes soliciten un puesto de trabajo en CAF, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas.

Para ello, CAF informará a todo el personal presente en sus centros de trabajo, a las empresas de las que procedan, así como a las empresas a las que desplacen su propio personal, sobre la existencia del presente protocolo de actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

En la medida en que, en un supuesto determinado, la Empresa no tenga capacidad de aplicar el protocolo en su totalidad debido a que el sujeto activo del presunto acoso queda fuera de su poder de dirección, CAF se dirigirá a la empresa competente al objeto de que solucione el problema y, en su caso, sancione a la persona responsable, con advertencia de que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podría extinguirse.

4. *Definiciones*

A) Acoso sexual. El artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, establece que constituye acoso sexual «cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo».

De este modo, el acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas en la medida en que las conductas de acoso sexual no son libremente aceptadas por la persona que es objeto de ellas. En especial, es acoso sexual toda conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos desarrollados en el ámbito laboral, que se dirijan a una persona con la intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no libremente aceptada. En determinadas circunstancias un único incidente puede constituir acoso sexual.

Las conductas de acoso sexual pueden ser clasificadas en dos categorías:

1. Conductas de acoso sexual ambiental: Consisten en comportamientos de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tienen como consecuencia producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo y humillante, no siendo necesario que exista una conexión

directa entre la acción y las condiciones de trabajo. Entre ellas, cabría destacar las siguientes:

a) Conductas físicas de naturaleza sexual, que pueden ir desde el contacto físico deliberado, como tocamientos innecesarios y no solicitados, hasta un acercamiento físico excesivo o innecesario, e incluso las agresiones físicas.

b) Conductas verbales de naturaleza sexual, como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas, llamadas telefónicas indeseadas, bromas o comentarios sobre la apariencia sexual o vida privada de la persona, o agresiones verbales deliberadas, que afecten a la integridad e indemnidad sexual de quien las recibe.

c) Conducta no física ni verbal de naturaleza sexual, como exhibir fotos de contenido sexual o pornográfico o materiales escritos de tipo sexual o miradas con gestos impúdicos. Igualmente, serían conductas de este tipo la persecución reiterada y ofensiva contra la integridad sexual, o de carácter ofensivo y de contenido sexual, mediante cartas, SMS, WhatsApp, mensajes de correo electrónico o por medio de redes sociales.

2. Conductas de intercambio o chantaje sexual: Consisten tanto en proposiciones o conductas realizadas por un superior jerárquico o persona de la que pueda depender la estabilidad del empleo o la mejora de las condiciones de trabajo, como las que provengan de compañeros/as o cualquier otra persona relacionada con la víctima por causa de trabajo, que implique contacto físico, invitaciones persistentes, petición de favores sexuales, etc.

Se incluyen en el anexo II.1, a título de ejemplo, distintas conductas que pudieran ser calificadas de acoso sexual.

B) Acoso por razón de sexo. El artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece que constituye acoso por razón de sexo «cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo».

Para apreciar que, efectivamente, en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

a) Hostigamiento, entendiendo como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.

b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.

c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.

d) Que no se trate de un hecho aislado.

e) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

De este modo, se considerarán conductas constitutivas de acoso por razón de sexo, entre otras, sin ánimo excluyente o limitativo:

- Aquellas relacionadas con el embarazo o con el cuidado de menores que supongan un trato desfavorable hacia la persona.
- Las medidas organizacionales ejecutadas en función del sexo de una persona, con fines degradantes (exclusión, aislamiento, evaluación no equitativa del desempeño, asignación de tareas degradantes, sin sentido o por debajo de su capacidad profesional, etc.).
- Comportamientos, conductas o prácticas que se tomen en función del sexo de una persona de forma explícita o implícita y que tengan efecto sobre el empleo o las condiciones de trabajo.
- Ridiculizar a personas porque las tareas que asumen no se ajustan a su rol o estereotipo impuesto cultural o socialmente.
- Chistes o burlas que ridiculicen el sexo.
- Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual de las personas por razones de sexo.

Estos ejemplos de conductas no pretenden ser una enumeración detallada de todas las conductas posibles que sean susceptibles de ser consideradas como de acoso sexual o por razón de sexo. En cada caso se deberá evaluar el impacto de la conducta sobre la persona afectada.

Se incluyen en el anexo II.2, a título de ejemplo, distintas conductas que pudieran ser calificadas de acoso por razón de sexo.

C) Acoso por orientación sexual, identidad y expresión de género. Además de los tipos de acoso definidos anteriormente, CAF está plenamente concienciada con la defensa de los derechos de las personas LGTBI, rechazando cualquier tipo de discriminación por motivo de la orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

Es por ello que se incorporan al presente Protocolo medidas tendentes a prevenir la LGTBIfobia en el trabajo y a eliminar cualquier tipo de acoso o discriminación hacia estos colectivos. Con este Protocolo, la pretensión de CAF es seguir avanzando en igualdad y consolidación de derechos de las personas LGTBI en el seno de la Empresa.

La LGTBIfobia puede definirse como una actitud hostil contra la orientación sexual no heterosexual, la transexualidad y la intersexualidad como contraria, diferente, inferior, peor o anormal y a las personas que lo practican y/o lo son, como diferentes. Puede ser ejercida de forma individual o colectiva.

Existen diferentes grados de LGTBIfobia, que van desde una muy baja intensidad, como una actitud de indiferencia o negación de las personas LGTBI, hasta una alta agresividad, que se manifiesta en una violencia física y verbal. El insulto, tanto directo o indirecto es la forma más común de manifestar LGTBIfobia.

C.1) Acoso por razón de orientación sexual: La Ley 4/2023 recoge la definición del término orientación sexual como la atracción física, sexual o afectiva hacia una persona. Por tanto, el concepto de la orientación sexual hace referencia al objeto del deseo sexual.

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.

Por tanto, se considerará acoso por razón de la orientación sexual aquella conducta con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad que se base en el objeto del deseo sexual de la persona acosada.

A modo de ejemplo, se considera acoso por razón de la orientación sexual:

- La utilización de humor homófobo, lesbófobo o bífobo en el entorno laboral que resulte ofensivo para la(s) persona(s) receptora(s).
- Tratar desigualmente a personas, basándose en su homosexualidad o bisexualidad.
- La utilización de terminología ofensiva hacia la persona por razón de orientación sexual.
- Realizar comentarios ofensivos o despectivos sobre la orientación sexual.

C.2) Acoso por razón de identidad de género: La Ley 4/2023 considera la identidad de género (o identidad sexual) como 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.

La identidad de género es el resultado global de todo el proceso identitario de sexualización, que puede ser dinámico y sufrir variaciones. El derecho a la identidad de género se traduce en el derecho de las personas a que se les reconozca el sexo y se las trate conforme al sexo al que ellas sienten que pertenecen.

Así, el acoso por razón de identidad de género engloba aquellas conductas dirigidas a menoscabar la dignidad de la persona con motivo de la consideración que tiene la propia persona de su género.

Algunos de los ejemplos de este tipo de acoso son:

- Menosprecio de las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de la persona por su identidad de género.
- Exclusión del entorno laboral de la persona por su identidad de género.
- Utilización de humor transfobo o intérfobo en el entorno laboral que resulte ofensivo para la persona receptora.

C.3) Acoso por razón de expresión de género: La expresión de género es la manifestación que cada persona hace de su identidad sexual. Es decir, el modo en que una persona comunica su identidad de género a otras a través de conductas, su manera de vestir, peinados, voz, características personales, intereses o afinidades.

Se considera acoso por razón de expresión de género toda aquella conducta que atente contra la dignidad de la persona por su expresión de su identidad de género.

Dentro de este tipo de acoso, se engloban, por tanto, actitudes como las siguientes:

- Negarse a nombrar a una persona trans como ella quiera.
- Utilización deliberada de lenguaje y terminología no correspondiente al género con el que se identifique.
- Menosprecio de la persona por la expresión pública que ha realizado de su identidad de género.

D) Violencia digital. En el ámbito laboral también se producen y reproducen formas de violencia digital, en numerosas ocasiones acompañando -y otras ocasionando- conductas constitutivas de acoso laboral y de acoso sexual o por razón de sexo. Estas conductas afectan a la salud física, psíquica y emocional de las personas trabajadoras.

Conductas constitutivas de ciberacoso. Esta denominación hace referencia a una serie de conductas: acoso laboral, sexual, por razón de sexo, por razón de orientación sexual o por identidad o expresión de género que se realizan a través de medios digitales mediante la grabación, difusión o publicación de mensaje o imágenes que afectan a la intimidad o libertad de la víctima en ámbito laboral.

Se entiende que las conductas constitutivas de acoso se producirán, tanto cuando se envíen a la propia persona afectada contenidos degradantes que atenten contra la dignidad de la persona, como cuando se difunda esta información, especialmente vídeos

o imágenes, si de su naturaleza puede deducirse un atentado contra la dignidad y la libertad sexual de las personas.

A modo de ejemplo, son conductas constitutivas de acoso a través de un tratamiento ilícito de datos personales:

- La grabación de imágenes degradantes que afecten a la intimidad de las personas trabajadoras, en particular, pero no solo, cuando estas afecten a la vida y libertad sexual de las personas.

- La difusión de imágenes o vídeos de contenido sexual entre las personas trabajadoras, ya se trate del envío por quien las haya recibido de forma legítima —el llamado «porno vengativo»—, o de la mera difusión en redes sociales o de comunicación (Telegram, WhatsApp) de imágenes o vídeos de terceras personas.

- La publicación o difusión de mensajes o contenido audiovisual (imágenes, memes, etc.) que tenga por objeto menoscabar la dignidad de un trabajador y crear un entorno humillante u hostil, especialmente —pero no solo— cuando estos supongan insinuaciones relativas a la vida sexual de la persona trabajadora.

- La publicación o difusión de comentarios despectivos, chistes ofensivos o demérito de la valía profesional de una trabajadora o un trabajador en redes de mensajería instantánea o redes sociales ya tengan un carácter sexual (constitutivos de acoso sexual), ya estén relacionados con el sexo de la persona trabajadora (acoso por razón de sexo) o su orientación o identidad sexual, ya tengan un carácter general (acoso laboral).

- El envío de mensajes o insinuaciones ofensivas de carácter sexual realizadas por redes de mensajería instantánea o redes sociales.

- La difusión de insultos o de rumores falsos empleando redes de mensajería instantánea o redes sociales.

5. Medidas para la prevención del acoso

Con el objetivo de prevenir, desalentar, evitar y sancionar los comportamientos de acoso detallados, CAF adoptará las siguientes medidas:

- Difundir entre todas las personas trabajadoras de la compañía el Protocolo de prevención del acoso, que será también publicado a través de todos los medios de comunicación corporativos oportunos, de forma que todas las personas trabajadoras conozcan su contenido y el comportamiento que se espera de ellos.

- 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. Asimismo, se desarrollarán campañas de sensibilización, por medio de charlas, jornadas, folletos, material informativo y cualquier otro medio que se estime necesario, haciendo hincapié en la aclaración de los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

- Impartir formación específica sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, por razón de orientación sexual, identidad y expresión de género a todos/as los/as empleados/as.

- Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento del trabajador/a, no sólo en su proceso de acogida inicial, sino también con posterioridad.

- Prohibirá 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, una visión LGTBIfóbica o incite a la LGTBIfobia.

En todo caso, CAF mantendrá una actitud activa en la adopción de nuevas medidas o en la mejora de las existentes, de manera que se permita alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de los trabajadores.

6. Procedimientos

Cualquier trabajador o trabajadora, o persona autorizada o la representación de los trabajadores y trabajadoras o cualquier otra persona que tenga conocimiento de situaciones de acoso, pueden plantear una queja o denuncia relativa a acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, con arreglo a los procedimientos que a continuación se regulan, mediante el Canal Interno de Información y los canales especiales en materia laboral puestos a disposición de las personas trabajadoras. El Canal Interno de Información y los canales especiales de materia laboral se encuentran disponibles en la página web de la empresa.

En el caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo.

Los procedimientos establecidos guardarán, en todo caso, los siguientes principios y garantías:

- 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.
- Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.
- Procedimiento de resolución urgente: Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada, que serán realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constan en el presente protocolo.
- 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.
- 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.
- 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 la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.
- Investigación exhaustiva de los hechos denunciados.
- Adopción de las medidas oportunas contra la persona o personas cuyo comportamiento de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género resulte probado, así como con la persona o personas que realicen de mala fe denuncias falsas

Se establecen dos procedimientos de resolución para el esclarecimiento de presuntas situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, uno informal y otro formal.

6.1 Procedimiento informal. La finalidad de este procedimiento informal es solucionar la situación a través de una relación directa entre las partes o por medio de un interlocutor.

Tras la recepción de la queja o denuncia y, una vez constatada la situación de acoso se podrán adoptar medidas cautelares o preventivas que aparten a la víctima del acosador mientras se desarrolla el procedimiento de actuación hasta su resolución.

En el supuesto de que se estime que la conducta no es constitutiva de acoso, pero que pudiera tratarse de una conducta sexista o de género que, de seguir produciéndose, pudiera dar lugar a situaciones de acoso, se iniciará un procedimiento confidencial y rápido de confirmación de la veracidad de la queja, recabando y analizando toda la información necesaria que se estime oportuna a tal efecto.

Una vez obtenidos indicios suficientes que doten de veracidad a la queja presentada, se contactará de forma confidencial con la persona frente a la que se ha presentado la queja, para manifestarle, por un lado, la existencia de una queja sobre su conducta, que, de ser cierta y reiterarse o persistir en el tiempo pudiera llegar a calificarse como acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, y por otro, advertirle de las consecuencias que dicha conducta pudiera tener en el entorno laboral.

La persona acusada de haber llevado a cabo la conducta sexista podrá realizar las alegaciones y manifestaciones que considere convenientes, que serán tenidas en cuenta en el procedimiento.

En este procedimiento informal de solución, con el objetivo de resolver el conflicto extraoficialmente, se realizarán una serie de recomendaciones destinadas a reconducir la situación, que deberán obtener el mayor consenso posible y, procurar que sean tenidas en cuenta por todos. Estas recomendaciones podrán ser verbales o escritas, si alguna de las partes implicadas así lo solicitase.

El procedimiento se desarrollará en un plazo máximo de siete días laborales, contados a partir de la presentación de la queja. Transcurrido dicho plazo, se dará por finalizado el proceso. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en tres días laborales.

La Jefatura de Relaciones Laborales o, en su caso, la persona del área de Relaciones Laborales encargada de instruir el caso, deberá llevar un registro escrito de las actuaciones realizadas y será el/la responsable de su guardia y custodia, pudiendo únicamente aportar datos globales, a requerimiento de la representación social, con el debido grado de discreción que cada caso requiera.

6.2 Procedimiento formal. Cuando las actuaciones denunciadas sean constitutivas de acoso directo o por haberse intentando sin éxito el procedimiento informal, se iniciará un procedimiento por la vía formal.

El procedimiento se iniciará con la presentación de una denuncia por escrito a través del Canal Interno de Información y los canales especiales en materia laboral puestos a disposición de las personas trabajadoras. El Canal Interno de Información y los canales especiales de materia laboral se encuentran disponibles en la página web de la Empresa. La denuncia se realizará por escrito y deberá constar de la identificación y firma del denunciante o persona que la autorice y una relación, lo más clara y detallada posible, de los hechos que se exponen como objeto de la misma. Podrán proponerse los medios de prueba que se consideren oportunos.

En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo.

La denuncia presentada será derivada a la Jefatura de Relaciones Laborales. Ésta o, en su caso, la persona del área de Relaciones Laborales asignada para instruir el caso, con carácter inmediato a la recepción de la denuncia, valorará la fuente, la naturaleza y la seriedad de la misma y si encuentra indicios suficientes, actuará de oficio investigando la situación denunciada.

Se podrán adoptar las medidas cautelares que se consideren oportunas tendentes a minimizar al máximo posible el contacto entre el sujeto activo y pasivo, con el objeto de garantizar la salud e integridad de la posible víctima (cambios de puesto, suspensiones, etc.).

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de un expediente informativo, encaminado a la investigación de los hechos denunciados y a la práctica de cuantas diligencias se estimen necesarias a fin de aclarar la veracidad de los hechos denunciados. Asimismo, se trasladará de manera inmediata a la persona denunciada información sobre la naturaleza y contenido de la denuncia, concediéndole un plazo de dos días laborables para contestar a la misma.

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una absoluta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo respetando el derecho a la intimidad de las personas que han presentado la denuncia, a la presunta víctima de la situación de acoso, como a la persona denunciada que tendrá el beneficio de la presunción de inocencia.

Durante el procedimiento tanto la presunta víctima, como el denunciado/a, podrá ser asistido/a por un/a representante unitario o por una persona de su confianza, que sea personal de la empresa.

En el plazo máximo de ocho días laborales desde la presentación de la denuncia, la Jefatura de Relaciones Laborales o, en su caso, la persona del área de Relaciones Laborales, deberá resolver el expediente, con la elaboración de un informe vinculante sobre el supuesto acoso investigado, en uno de los sentidos siguientes:

- a) Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, propone la apertura del expediente sancionador.
- b) No apreciación de indicios de acoso objeto del protocolo.

El informe deberá incluir, como mínimo, la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares y/o preventivas, si procede.

Dicho informe se trasladará a la Dirección de la empresa de forma inmediata. La Dirección, a través de los canales oportunos, en el plazo de dos días laborales, adoptará y comunicará la decisión definitiva.

La sanción, el sobreseimiento o las medidas preventivas serán comunicadas por escrito a las partes que hayan tenido intervención directa en el proceso, respetando en todo caso los deberes de confidencialidad y sigilo profesional.

Asimismo, se podrán, mantener las medidas cautelares acordadas en su momento o, en su caso, la adopción de nuevas medidas que se estimen oportunas.

En el supuesto de resolución de expediente con sanción que no conlleve el despido, se adoptarán las medidas oportunas para que la persona agresora y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral, teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto de trabajo o la posibilidad de solicitar un traslado de centro o de puesto de trabajo que será resuelto favorablemente, en la medida de lo posible.

La Jefatura de Relaciones Laborales o, en su caso, la persona del área de Relaciones Laborales asignada para la instrucción del caso, deberá supervisar, mediante las verificaciones de control oportunas, la situación posterior para asegurarse que el acoso ha cesado.

7. Medidas disciplinarias

Las medidas disciplinarias se aplicarán respetando el procedimiento disciplinario que en su caso resulte de aplicación en base a lo dispuesto en el Convenio colectivo de Empresa, Convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Guipúzcoa y el Convenio colectivo estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal (CEM).

8. Disposición final

El contenido del presente protocolo será de obligado cumplimiento a partir de su comunicación a la plantilla a través de los medios habituales, manteniéndose en vigor en tanto que la legislación no obligue su adecuación o se requiera un ajuste.

El procedimiento recogido en el presente documento no impide la utilización de las vías administrativas o judiciales, tanto civiles como penales, legalmente establecidas.

Anexo II.1

Conductas susceptibles de ser calificadas de acoso sexual

- a) El condicionamiento del acceso al empleo, de una condición de empleo o del mantenimiento del empleo, por la aceptación de la víctima de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza de un favor explícita o implícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva (chantaje sexual).
- b) Contacto físico indeseado (tocamientos, roces, abrazos, palmaditas, pellizcos, etc.).
- c) Llamadas telefónicas, enviar cartas, mensajes o fotografías u otros materiales de carácter sexual ofensivo sobre cuestiones de índole sexual.
- d) Presionar o coaccionar para mantener relaciones sexuales.
- e) Amenazas o represalias tras negarse a acceder a alguna de las insinuaciones o peticiones sexuales.
- f) Cualquier tipo de agresión sexual de las tipificadas en el Código Penal.
- g) La adopción de represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre si mismas o frente a terceras personas.
- h) Realizar gestos, sonidos o movimientos obscenos reiteradamente.
- i) Hacer preguntas sobre la vida sexual.
- j) Invitar o pedir reiteradamente citas cuando se ha expresado una negativa.
- k) Acercamientos excesivos reiterados.
- l) Dificultar el movimiento de una persona buscando contacto físico.
- m) Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- n) Hacer insinuaciones sexuales.
- o) Hacer valoraciones o comentarios continuos sobre el aspecto físico o la apariencia de una persona, su condición u orientación sexual.
- p) Pedir abiertamente relaciones sexuales sin presión.
- q) Difundir rumores con connotación sexual o sobre la vida sexual de una persona.
- r) Observación clandestina o encubierta de personas en lugares reservados, tales como vestuarios o baños.
- s) Uso de imágenes en el lugar de trabajo y/o en los equipos de trabajo (exponer contenidos degradantes desde el punto de vista sexual, sugestivos o pornográficos).
- t) Contar chistes o decir piropos de contenido sexual de forma reiterada.
- u) Hablar reiteradamente sobre habilidades o capacidades sexuales.
- v) Mirar con fijación o lascivamente el cuerpo de alguna persona de forma reiterada.

Anexo II.2

Conductas susceptibles de ser calificadas de acoso por razón de sexo

- a) Las descalificaciones públicas y/o privadas y reiteradas sobre la persona y su trabajo, sus capacidades, sus competencias técnicas, sus destrezas, etc. por razón de su sexo.

- b) La utilización de expresiones sexistas, denigrantes que impliquen la minusvaloración de esas capacidades, competencias, destrezas, etc. (tales como: «mujer tenías que ser», «siendo hombre normal que no puedas hacer dos cosas a la vez», «solo vales para fregar», «mujer a tus tareas», etc.)
- c) Ignorar aportaciones, comentarios o acciones según el sexo de la persona que los realiza (excluir, no tomar en serio).
- d) Negarse a acatar órdenes o seguir instrucciones procedentes de superiores jerárquicos que son mujeres.
- e) Asignar a una persona un puesto de trabajo o funciones de responsabilidad inferior a su capacidad, a causa de su sexo.
- f) Sabotear su trabajo o impedir deliberadamente el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentación, equipamiento, etc.).
- g) Tratar a las personas como si fuesen menores de edad, como si fuesen personas dependientes, como si fueran personas intelectualmente inferiores, etc. (por la forma de hablar, de tratar, etc.) por razón de su sexo.
- h) Impartir órdenes vejatorias que tengan su causa en el sexo de la persona.
- i) Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua.
- j) Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido en otro sexo.
- k) Denegar permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de su sexo.
- l) Utilizar humor sexista.
- m) Conductas discriminatorias por razón de sexo.
- n) Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de en sexo sobre otro.