

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**5852** *Resolución de 2 de marzo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del Convenio Colectivo de Deutsche Telekom Global Business Solutions Iberia, SL.*

Visto el texto del Acuerdo de modificación del I Convenio Colectivo de la Compañía Deutsche Telekom Global Business Solutions Iberia, SL (Código de Convenio n.º: 90104352012023), que fue publicado en el «Boletín Oficial del Estado» el 11 de agosto de 2023 y posteriormente modificado mediante el pacto suscrito el 28 de febrero de 2024, Acuerdo mediante el que se acuerda la inclusión del artículo 57.9 sobre «Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas», que ha sido suscrito el 15 de septiembre de 2025, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por las secciones sindicales de UGT y CGT, en representación de las personas trabajadoras afectadas, 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 acuerdo de modificación del mencionado 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, 2 de marzo de 2026.—La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

**ACTA DEL ACUERDO FINAL DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL I CONVENIO COLECTIVO PARA LA INCLUSIÓN DE LA REDACCIÓN DEL PLAN LTGBI PARA LA EMPRESA DEUTSCHE TELEKOM GLOBAL BUSINESS SOLUTIONS IBERIA, SL**

En Barcelona, a 15 de septiembre siendo las 11:30 horas.

**REUNIDOS**

Por la sección sindical de UGT:

Don Salvador Cermeño Portet.  
Don Antonio Belmonte Moraga.  
Don Cecilio Muñoz Romero.  
Don Oscar García Navarro.

Por la sección sindical de CGT:

Don Jesús Sánchez Sánchez.

Por la parte empresarial:

Doña Purificación González Gómez.

Doña Isabel Martínez Chocarro.

Don Víctor Pérez Falagan.

Don Cesar Córdoba Sánchez.

Don Juan Pedro de Castro Losada.

## MANIFIESTAN

Reunidos en el marco de la Comisión de la Mesa Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo para la empresa Deutsche Telekom Global Business Solutions Iberia, SL, con el propósito de tratar la inclusión y aprobación de la redacción del texto relativo a la nueva regulación en materia de derechos del colectivo LGTBI, conforme a la legislación vigente, para su incorporación en el Convenio Colectivo Deutsche Telekom Global Business Solutions Iberia.

Después de un análisis conjunto y detallado del texto propuesto, ambas partes acuerdan por unanimidad:

Primero.

La delegación en la Comisión de Igualdad el Desarrollo y la negociación de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en la empresa.

Segundo.

Aprobación de la redacción del artículo que será incorporado en el convenio colectivo, en el capítulo IX –Igualdad en el trabajo– artículo 57.9, que queda redactado como sigue:

«57.9 Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

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, entre otras, a la negociación colectiva del convenio colectivo Deutsche Telekom Global Business Solutions Iberia para el desarrollo de las medidas contempladas en el reglamento, las partes entienden el convenio colectivo como un instrumento adecuado para el establecimiento de medidas para hacer efectivo el principio de acción positiva y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas y personas trabajadoras afectadas por el convenio colectivo.

Es por ello que, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 4 letra B) 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:

1. Las empresas afectadas por el presente convenio colectivo asumen 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.

2. Las empresas contribuirán 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.

3. El sistema de clasificación profesional regulado en el 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.

4. Las empresas garantizarán el uso de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

5. Las empresas incluirán planes de formación dirigidos a que sus 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, proporcionarán 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.

6. Las empresas garantizarán la protección de las personas trabajadoras frente a comportamientos LGTBIfóbicos siendo una de las herramientas para ello, el contar con un protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

7. 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.

8. 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, expresión de género, característica sexuales y diversidad familiar.

9. Protocolo de acoso y/o violencia contra las personas LGTBI. Se reafirma el compromiso de aplicar una política de tolerancia cero ante cualquier posible conducta que implique acoso o violencia hacia las personas LGTBI.

Además, se garantiza el pleno respeto a los principios de protección de la intimidad, la confidencialidad, así como la protección y restablecimiento de los derechos de las personas afectadas. Con el fin de evitar y prevenir cualquier comportamiento contra la dignidad y los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, queda absolutamente prohibida toda conducta y comportamiento que pudieran entenderse como LGTBIfobia, considerando, según lo dispuesto en 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 de las personas LGTBI, que esta hace referencia a 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. Un aspecto crucial para definir el ámbito de protección de este protocolo es la relación causal que existe entre el acoso y el entorno laboral.

Por lo tanto, de acuerdo con lo estipulado en el artículo 8.4 Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas afectadas por el convenio colectivo deberán de aplicar el protocolo de acoso laboral ante cualquier denuncia que se realice ante situaciones de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género.

Adicionalmente, y como se indica en el mencionado protocolo establecido en la norma, en situaciones donde la denuncia no sea realizada directamente por la persona afectada, será necesario contar con su consentimiento expreso e informado para proceder con la activación de las medidas del protocolo.

De igual forma, deberán incorporarse medidas preventivas establecidas a los casos de acoso y/o violencia contra las personas LGTBI, reforzadas con los compromisos adquiridos en el presente documento en materia de información, formación, sensibilización y campañas de divulgación y comunicación, entre otras. Sin perjuicio de lo anterior, las empresas podrán desarrollar y adaptar estas medidas.»

Y sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión de la que se extiende la presente acta que firman los asistentes de la Mesa siendo las 13:00 horas.

Por la parte social:

Por la sección sindical de UGT:

Don Salvador Cermeño Portet.  
Don Antonio Belmonte Moraga.  
Don Cecilio Muñoz Romero.  
Don Oscar García Navarro.

Por la sección sindical de CGT:

Don Jesús Sánchez Sánchez.

Por la parte empresarial:

Doña Isabel Martínez Chocarro.  
Doña Purificación González Gómez.  
Don César Córdoba Sánchez.  
Don Víctor Pérez Falagán.  
Don Juan Pedro De Castro Losada.