

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

18629 *Resolución de 25 de agosto de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del Convenio colectivo de Goldcar Spain, SL.*

Visto el texto del Acuerdo de modificación del Convenio colectivo de Goldcar Spain, SL (código de Convenio número 90104152012022), que fue publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 31 de octubre de 2022, mediante el que se acuerda la modificación del título del convenio y de los artículos 5, 21 y 25, de la disposición transitoria cuarta y del anexo V, así como la inclusión de los anexos VI, VII, VIII y IX, Acuerdo que ha sido suscrito el 4 de mayo de 2026 y subsanado mediante acta de 29 de julio de 2026, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y, de otra, por el comité intercentros, 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 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE del 24), 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 convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios, 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 2026.—La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

ACUERDO DE MODIFICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE GOLDCAR SPAIN, SL

1. Se modifica el título, que queda redactado del siguiente modo:

«I Convenio Colectivo de Goldcar Spain, SL, para los años 2022, 2023, 2024, 2025, 2026 y 2027».

2. Se modifica el párrafo primero del artículo 5 («Ámbito temporal y denuncia»), que queda redactado del siguiente modo:

«La vigencia del presente convenio comenzará desde la fecha de su firma, sin perjuicio del carácter retroactivo de la aplicación de las tablas del anexo I a 1 de enero de 2022 o de la determinación de fechas específicas de entrada en vigor de aquellos conceptos en los que expresamente así se establezca. El convenio extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2027».

3. Se modifica el artículo 21 («Clasificación del personal según su función»), en los siguientes términos:

a) El último párrafo relativo al Coordinador de Parking (Parking Coordinator), dentro del apartado b) del Grupo profesional 2, queda redactado del siguiente modo:

«El coordinador de Parking (Parking Coordinator) quedará asignado a este grupo a efectos de las tablas de los anexos I a IV, VI y VII».

b) El último párrafo del artículo queda redactado del siguiente modo:

«La Comisión Paritaria establecerá una relación de funciones propias de los grupos profesionales Técnico y Administrativo antes del 30 de junio de 2027».

4. Se modifica el artículo 25 («Revisión salarial»), en los siguientes términos:

a) El párrafo segundo del artículo queda redactado del siguiente modo:

«Para los años 2023 a 2027 se acuerdan los incrementos salariales sobre la tabla del anexo I que se indican a continuación:»

b) Se incorporan dos nuevos párrafos a continuación del relativo al incremento salarial del año 2025, con la siguiente redacción:

«Para el año 2026, un incremento del dos coma veinticinco por ciento (2,25%) sobre la tabla salarial de 2025. Como anexo VI se hace constar la tabla salarial del año 2026.

Para el año 2027, un incremento del dos coma cincuenta por ciento (2,50%) sobre la tabla salarial de 2026. Como anexo VII se hace constar la tabla salarial del año 2027».

5. Se modifica la disposición transitoria cuarta («Atrasos»), incorporándose un nuevo párrafo segundo con la siguiente redacción:

«Asimismo, como consecuencia de la modificación parcial del presente convenio, la tabla prevista en el anexo VI resultará de aplicación con efectos desde el 1 de enero de 2026, abonándose la regularización retroactiva que, en su caso, corresponda en la nómina correspondiente, bajo el concepto "Atrasos Convenio".»

6. En relación con los anexos, se acuerdan las siguientes modificaciones:

a) Se incorpora un nuevo anexo VI, correspondiente a la tabla salarial del año 2026, con el siguiente contenido:

«ANEXO VI

Tabla 2026

Grupo Profesional		Salario Base Anual 2026 – Euros
2	Office Manager.	25.727,64
	Office Coordinator.	20.532,51
	Rental.	19.970,35
	Check in.	18.834,08
	Apoyo.	18.834,08

* El "Jefe de Turno de Parking" se asimila al "Office Coordinator".»

Grupo Profesional		Salario Base Anual 2026 – Euros
1	Team Leader.	24.939,32
	Technician.	21.132,75
	Administrative.	19.142,56

* El "Jefe de Turno de Parking" se asimila al "Office Coordinator".»

b) Se incorpora un nuevo anexo VII, correspondiente a la tabla salarial del año 2027, con el siguiente contenido:

«ANEXO VII

Tabla 2027

Grupo Profesional		Salario Base Anual 2027 – Euros
2	Office Manager	26.370,83
	Office Coordinator	21.045,82
	Rental	20.469,61
	Check in	19.304,93
	Apoyo	19.304,93
1	Team Leader	25.562,80
	Technician	21.661,07
	Administrative	19.621,13

* El "Jefe de Turno de Parking" se asimila al "Office Coordinator".»

c) En el anexo V («Tabla de horas suplementarias») se incorporan los valores correspondientes a los años 2026 y 2027. El contenido actualizado del anexo V es el siguiente:

«ANEXO V

Tabla de horas suplementarias

Grupo Profesional		Valor Hora Suplementaria 2022 – Euros	Valor Hora Suplementaria 2023 – Euros	Valor Hora Suplementaria 2024 – Euros	Valor Hora Suplementaria 2025 – Euros
2	Office Manager.	19,45	20,03	20,63	21,25
	Office Coordinator.	15,52	15,99	16,47	16,96
	Rental.	15,10	15,55	16,02	16,50
	Check in.	14,24	14,66	15,10	15,56
	Apoyo.	14,24	14,66	15,10	15,56

Grupo Profesional		Valor Hora Suplementaria 2022 – Euros	Valor Hora Suplementaria 2023 – Euros	Valor Hora Suplementaria 2024 – Euros	Valor Hora Suplementaria 2025 – Euros
1	Team Leader.	18,85	19,42	20,00	20,60
	Technician.	15,97	16,45	16,95	17,46
	Administrative.	14,47	14,90	15,35	15,81

Grupo Profesional		Valor Hora Suplementaria 2026 – Euros	Valor Hora Suplementaria 2027 – Euros
2	Office Manager.	21,73	22,27
	Office Coordinator.	17,34	17,78
	Rental.	16,87	17,29
	Check in.	15,91	16,30
	Apoyo.	15,91	16,30
1	Team Leader.	21,06	21,59
	Technician.	17,85	18,29
	Administrative.	16,17	16,57»

d) Se incorpora un nuevo anexo VIII con el Conjunto Planificado de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI, y un nuevo anexo IX con el Protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI, los cuales se acompañan a continuación.

«ANEXO VIII

Conjunto planificado de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI

1. Características

Está diseñado, no sólo para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, sino para el conjunto de la plantilla de Goldcar, en aras a asegurar un entorno laboral seguro para todas las personas trabajadoras de la Empresa.

Tiene carácter preventivo, con la finalidad de eliminar cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales. Para ello, se crea, y se incorpora como anexo un Protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

Tiene coherencia interna y es dinámico, siendo permeable a nuevas necesidades que puedan apreciarse en el seguimiento y la evaluación del mismo.

Parte de un compromiso efectivo de la Empresa con la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, con la garantía de dotar de los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

2. Principios rectores

Se asumen como propios el Principio de igualdad y no discriminación (artículo 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos), el Principio de igualdad (artículo 14 de la Constitución Española), el Principio de igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI en el ámbito laboral (artículo 14 de la Ley 4/2023), el Principio de no discriminación directa por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales (artículo 3 Ley 4/2023), la Nulidad de las conductas o decisiones discriminatorias, y el Principio de indemnidad frente a represalias y la Igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI en el empleo y la ocupación.

3. Definiciones

– Discriminación directa: cuando una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra persona en situación análoga o comparable, con motivo en su orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

– Discriminación indirecta: 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 su orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

– Discriminación múltiple: cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en la Ley 4/2023, 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.

– Discriminación interseccional: cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.

– Acoso discriminatorio: se define como cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la Ley 4/2023, 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.

– Discriminación por asociación: se produce 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.

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

– 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.

– LGTBI: perteneciente o relativo a las personas lesbianas, gais, transexuales, bisexuales o intersexuales.

– Intersexualidad: se define como la condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductores 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: la vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

- Expresión de género: 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: se define como aquella familia en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI, englobándose 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: integra 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: integra 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: integra 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: integra 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.

- Inducción, orden o instrucción de discriminar: es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en esta ley. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

4. Objetivos concretos

Garantizar y promover el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI a través de la implementación de un conjunto planificado de medidas y recursos, que aspire a conseguir una adecuada gestión de la diversidad en la Empresa.

Promover y garantizar la igualdad de trato y de oportunidades y prevenir, corregir y eliminar toda forma de discriminación por razón de las causas previstas en la Ley 4/2023 en materia de acceso al empleo, condiciones de trabajo, promoción profesional y disfrute de derechos en general.

Apoyar la realización de campañas divulgativas sobre la igualdad de trato y de oportunidades y la no discriminación de las personas LGTBI en la Empresa.

Impulsar el progreso en materia de igualdad de trato y respeto a la diversidad.

Impulsar, mediante la negociación colectiva, la inclusión de cláusulas de promoción de la diversidad en materia de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales y de la diversidad familiar y de prevención, eliminación y corrección de toda forma de discriminación de las personas LGTBI.

Facilitar y poner a disposición de todas las personas trabajadoras los procedimientos de actuación existentes para dar cauce a las denuncias.

Velar por el cumplimiento efectivo de los derechos a la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas trabajadoras LGTBI en la Empresa.

Garantizar y asegurar que la gestión de los recursos humanos de la Empresa cumple con las exigencias normativas en materia de igualdad de las personas LGTBI.

Difundir, aplicar y facilitar medidas de protección en los casos de violencia por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Prevenir y en su caso actuar frente a cualquier situación de posible acoso por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

5. Descripción de medidas concretas durante su vigencia

N.º	Área	Medida	Responsable	Indicadores	Medios y recursos
Contratación					
Objetivo principal.		Mantener el compromiso con la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI en las nuevas contrataciones.			
Objetivo específico.		Priorizar la idoneidad del puesto en los procesos de selección y contratación.			
1	Selección y contratación.	Garantizar un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación e idoneidad de la persona solicitante para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género.	Selección.	Documentación de selección: solicitudes, formularios, anuncios, manual y guía de selección.	Personal de selección.
Selección					
Objetivo principal.		Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en los procesos de selección.			
Objetivo específico		Garantizar la objetividad de los documentos utilizados en los procesos de selección.			
2	Selección.	Garantizar que los procedimientos de selección y todos sus documentos (solicitudes, formularios y anuncios) cumplan un lenguaje neutro, y no respondan a estereotipos (sesgos inconscientes en materia de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, estilo de comunicación no inclusiva, etc.).	Selección.	Documentación de selección: solicitudes, formularios y anuncios.	Personal de selección.
Objetivo específico.		La igualdad de trato y oportunidades en los procedimientos de selección para el acceso a la Empresa.			
3	Selección.	Revisar y, en su caso, actualizar, el procedimiento de selección (interna y externa), incluidos sus criterios, para asegurar que son claros y concretos, priorizando 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.	Selección.	Procedimiento de selección.	Personal de selección.
4	Selección.	Formación continua y de reciclaje en materias de igualdad de las personas LGTBI destinada al personal del departamento de Recursos Humanos encargado de selección, con un curso específico de igualdad de oportunidades y sesgos inconscientes en procesos de selección y en nueva normativa o reales decretos y objetivos de este conjunto de medidas, así como en los principios de igualdad de oportunidades en los procesos de selección.	Formación.	Registro de cursos de formación impartidos al área de selección.	Cursos de formación impartidos por especialistas en la materia.

N.º	Área	Medida	Responsable	Indicadores	Medios y recursos
<i>Formación</i>					
Objetivo principal.		Acercar las acciones formativas a la plantilla, implantando acciones formativas específicas en materia de igualdad de trato y oportunidades de las personas LGTBI.			
Objetivo específico.		Facilitar el acceso de todas las personas trabajadoras a formaciones en materia de igualdad de las personas LGTBI.			
5	Formación.	Integrar en los planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. Estos módulos se dirigirán a toda la plantilla.	RR. HH.	Registro de formación de la persona trabajadora.	Personal de RR. HH. y herramienta 360 para proceder al registro de la formación de la persona trabajadora.
Objetivo específico.		Promover la formación en igualdad de oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, entre el personal relacionado con la organización de la Empresa.			
6	Formación.	Informar a la plantilla, a través de la herramienta corporativa, reuniones u otros medios disponibles, dentro de la jornada de trabajo, sobre este conjunto de medidas.	Formación.	Registro de la formación del Plan.	Personal de formación y herramienta workday.
7	Formación.	Continuar revisando el lenguaje y los contenidos de los materiales formativos de los diferentes cursos (publicaciones, manuales, módulos, etc.) desde la perspectiva de igualdad y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.	Formación.	Registro de revisiones de programas formativos existentes.	Personal de formación y registro interno de las revisiones realizadas.
<i>Promoción, desarrollo profesional</i>					
Objetivo principal.		Garantizar la igualdad de oportunidades de las personas LGTBI, garantizando la objetividad y no discriminación en la promoción y ascensos.			
Objetivo específico.		Garantizar la objetividad y no discriminación en la promoción y ascensos.			
8	Promoción y desarrollo profesional.	Continuar revisando los procedimientos de selección de posiciones con candidatos internos, y comprobar que no conlleven discriminación directa o indirecta por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, aplicando en estos los principios de valoración objetiva y de no discriminación, y basándose en criterios como cualificación y capacidad, garantizando así el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.	Desarrollo.	Procedimiento de selección para promoción interna.	Personal de RR. HH.
<i>Conciliación e igualdad de las familias LGTBI</i>					
Objetivo principal.		Promover la igualdad de las Familias LGTBI dentro de la Empresa en todos los momentos de su vida laboral.			
Objetivo específico.		Promover medidas que aseguren la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI en materia de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.			
9	Conciliación.	Todos los permisos, licencias, excedencias y demás medidas destinadas a favorecer la conciliación de la vida laboral, personal y familiar podrán ser disfrutadas por todas las personas trabajadoras de la Empresa, sin que pueda existir discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales. En este sentido se garantizará a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos que, en su caso, se establezcan para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.	RR. HH.	Registro de acciones implementadas para lograr el fin descrito en la medida.	Personal de RR. HH. y herramienta informática para crear y mantener el registro.

N.º	Área	Medida	Responsable	Indicadores	Medios y recursos
<i>Prevención del acoso y violencia contra las personas LGTBI</i>					
Objetivo principal.		Garantizar un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso o violencia contra las personas LGTBI.			
10	Prevención del acoso y violencia contra las personas LGTBI.	Aprobación del Protocolo de Actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI que consta en el ANEXO del presente conjunto de medidas.	Comisión negociadora del plan.	Aprobación del Protocolo de Actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.	Comisión Negociadora del Plan LGTBI (Parte Empresarial y Parte Social).
11	Prevención del acoso y violencia contra las personas LGTBI.	Informar a las personas trabajadoras de la plantilla de la existencia del Protocolo de Actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI, así como del contenido del mismo.	RR. HH.	Registro con los datos indicados en la medida.	Personal de RR. HH. y plataforma workday.
<i>Comunicación</i>					
Objetivo específico.		Garantizar el acceso de la plantilla a toda la información relativa a la igualdad de oportunidades de las personas LGTBI.			
12	Comunicación.	Publicar un acceso directo al conjunto de medidas en los medios de comunicación de la Empresa y dar difusión de aquel, así como del Protocolo de Actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.	Comunicación.	Aplicación de la medida.	Personal de comunicación y de RR.HH.
Objetivo específico.		Establecer canales de información sobre la igualdad de oportunidades en la empresa.			
13	Comunicación.	Difundir mensajes en materia de igualdad de oportunidades de las personas LGTBI en los diferentes medios de comunicación, promoviendo así la información y sensibilización de la plantilla publicitando el compromiso de la Empresa con la igualdad de las personas LGTBI, con el objetivo de dar a conocer entre la plantilla los objetivos del presente Plan, así como sus avances.	Comunicación.	Aplicación de la medida.	Personal de comunicación y de RR. HH.

6. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica

El seguimiento y evaluación del conjunto de medidas descritas se efectuará por la Comisión de seguimiento, vigilancia, evaluación y revisión periódica para la Igualdad de las personas LGTBI (la "Comisión de Seguimiento"), que se constituye, por un lado, por personas representantes de la Parte Empresarial y, por otro lado, por representantes de las personas trabajadoras de los sindicatos que sean firmantes del presente conjunto de medidas. En concreto:

Por la parte social:

- Don Gerardo Tejedor Nieto.
- Don Javier Galán.

Por la parte empresarial:

- Don Uriel Tovar Cabrera.
- Don Manuel Sanmartín Camacho.

La representatividad en la Comisión de Seguimiento de los sindicatos queda determinada en función de la representatividad en la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Goldcar.

Las funciones principales de la Comisión de Seguimiento son impulsar la implantación del conjunto de medidas para la Igualdad de las personas LGTBI en la Empresa e impulsar las acciones de información y sensibilización a la plantilla sobre la existencia y efectos de estas.

Por otro lado, la Comisión de Seguimiento tiene los cometidos siguientes:

Promover el principio de igualdad de las personas LGTBI y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, la expresión de género y características sexuales en el ámbito de la empresa y de las relaciones de trabajo.

Asumir las competencias que le correspondan, si procedieran, de acuerdo con lo previsto en el Protocolo de Actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

Seguimiento y evaluación, tanto de la aplicación efectiva de las medidas que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de la igualdad de las personas LGTBI.

Interpretación del conjunto de medidas, analizando y resolviendo las consultas interpretativas que puedan presentarse.

Seguimiento de la consecución de los objetivos propuestos y los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.

Evaluación de la gestión del conjunto de medidas para la Igualdad de las personas LGTBI, proponiendo, en su caso, las modificaciones necesarias, los indicadores de seguimiento complementarios, o medidas nuevas o adicionales correctoras, para asegurar el cumplimiento de los objetivos marcados, para el caso de que la efectividad de las medidas acordadas no alcanzara los objetivos propuestos en los plazos establecidos, o para dar respuesta a nuevas situaciones o necesidades de la realidad empresarial.

7. Procedimiento de modificación y revisión, y de resolución de posibles discrepancias

A petición de cualquiera de las Partes, siempre y cuando se acabe consensuando entre ambas, se podrán redactar los acuerdos necesarios para añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de las medidas originales, en su caso, por otras futuras incorporadas por necesidades derivadas de la legislación, como resultado de la negociación colectiva

aplicable, o en función del grado de consecución de los objetivos y medidas concretas establecidas.

El presente conjunto de medidas será revisado siempre que:

Así lo determine o sea consecuencia de una decisión de una autoridad competente.

En caso de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la Empresa o de las sociedades que lo integran.

Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo o su organización.

Para la resolución de las posibles discrepancias se ha acordado la convocatoria de la Comisión Paritaria del convenio colectivo de Goldcar Spain, SL.

ANEXO IX

Protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI

1. Definiciones

Conviene referir las siguientes definiciones a título meramente orientativo (debiendo estarse en cada momento a la definición legal o convencional que, en su caso, se establezca):

– Discriminación directa: se produce cuando una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra persona en situación análoga o comparable, con motivo en su orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

– 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 su orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

– Discriminación múltiple: se produce cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en la Ley 4/2023, 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.

– Discriminación interseccional: se produce cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.

– Acoso discriminatorio: se define como cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la Ley 4/2023, 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.

– Discriminación por asociación: se produce 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.

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

– Medidas de acción positiva: suponen 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.

- **LGTBI:** perteneciente o relativo a las personas lesbianas, gais, transexuales, bisexuales o intersexuales.

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

- **Orientación sexual:** se define como 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:** se define 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.

- **Expresión de género:** se define como manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

- **Persona trans:** se define como persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

- **Familia LGBTI:** se define como aquella familia en la que uno o más de sus integrantes son personas LGBTI, englobándose 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:** integra toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGBTI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

- **Homofobia:** integra 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:** integra 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:** integra 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.

- **Inducción, orden o instrucción de discriminar:** es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en esta ley. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

2. Principios del Protocolo y del procedimiento de actuación

Goldcar asume el compromiso de velar porque exista un ambiente laboral exento de discriminación, violencia o acoso por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, estableciendo el

procedimiento para prevenir, controlar y sancionar todo tipo de actuaciones que se produzcan en ese sentido. Todo ello en atención a los siguientes principios:

- Considerar que cualquier forma de acoso por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas trabajadoras LGTBI constituye una conducta que atenta contra los derechos y la dignidad de la persona y que, por tanto, es inaceptable.

- Amparar a las personas afectadas, desde los indicios de cualquier conducta que se pueda considerar acoso, creando un marco de confianza, y de atención.

- Adoptar las medidas necesarias que permitan garantizar un entorno libre de intimidación y de violencia verbal o física.

- Considerar cualquier práctica de acoso, violencia o intimidación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales como falta laboral, dando lugar a las sanciones correspondientes.

- Cualquier acto de represalia hacia las personas relacionadas con el expediente de investigación de posible acoso o violencia, que sea constatado por la Empresa, se considerará un incumplimiento laboral y podrá conllevar la consecuente sanción disciplinaria.

Ello salvo que se aprecie que las denuncias son falsas y malintencionadas, en cuyo caso podrá iniciarse expediente disciplinario contra quien las haya promovido.

- Amparar la presunción de inocencia de la persona acusada de un posible acoso o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, mientras no quede mostrado lo contrario.

El procedimiento de actuación debe desarrollarse bajo los principios de objetividad, confidencialidad, inmediatez, contradicción e igualdad y debe garantizar el respeto a los derechos básicos tanto de la persona trabajadora solicitante del expediente y presunta víctima de la situación de acoso, como los de la presunta persona acosadora.

El objetivo del procedimiento es la resolución de las situaciones objeto de denuncia, así como recabar la máxima información posible respecto de los hechos que se presume podrían ser constitutivos de una situación de acoso por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

El presente Protocolo podrá ser modificado en aras de mejorar la protección de las personas trabajadoras de Goldcar.

3. Conductas discriminatorias por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales

Constituyen ejemplos de discriminación, acoso o violencia por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales en el trabajo los que a continuación se detallan, siempre y cuando se realicen en atención a la orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de la persona:

- Ataques continuos mediante aislamiento social, impidiendo las relaciones personales con otros compañeros de trabajo, con el exterior, con clientes, etc.

- Ataques constantes a la vida privada o a la persona de la víctima, acciones reiteradas contra la reputación o la dignidad de la persona LGTBI, como críticas hirientes, vejaciones, burlas, deméritos profesionales o de la vida personal, etc.

- Agresiones verbales o físicas, como insultar, criticar permanente y de forma negativa el trabajo de esa persona, amenazas, menosprecios verbales graves, etc.

- Rumores: criticar y difundir rumores contra esa persona, o subestimaciones de forma reiterada.

– En el marco de procesos de selección, solicitar datos personales acerca de la orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de la persona trabajadora o solicitante.

4. Procedimiento formal

4.1 Inicio del procedimiento

La presentación de una denuncia en la que figurará un listado de incidentes, ajustado estrictamente a la realidad de lo sucedido y lo más detallado y concreto posible, elaborado por la persona trabajadora que sea objeto de acoso. La denuncia se comunicará a través de la herramienta whispli habilitada al efecto. Asimismo, si así lo decidiera la persona trabajadora, una copia de esta será trasladada a la representación legal de las personas trabajadoras.

El uso de este mecanismo existente en la Empresa por parte de una persona trabajadora con un interés particular ajeno al fin propio de este canal de denuncias (protección de los derechos de sus empleados) podrá ser objeto, entre otros, del ejercicio del poder disciplinario por parte de la empresa por transgresión de la buena fe contractual que debe regir toda relación laboral.

Sin perjuicio de lo anterior, el procedimiento interno formal se iniciará, bien a propuesta de la Empresa, bien por solicitud de intervención de la presunta víctima de acoso o violencia, o por cualquier otra persona trabajadora que haya podido tener conocimiento de los hechos.

Por tanto, podrán presentar quejas o denuncias conforme al presente Protocolo:

- Quien se considere víctima de una conducta de acoso por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
- Quien tenga conocimiento de la perpetración de una conducta de acoso por algunas de las razones recién mencionadas. En este supuesto, el departamento de Recursos Humanos de la compañía deberá pedir la conformidad expresa y escrita de la persona presuntamente ofendida para proseguir el procedimiento.

En todo caso, si tras una investigación preliminar realizada por parte de la compañía tras la recepción de la denuncia, se dedujera que los hechos denunciados de forma manifiesta son infundados o no tuviesen la naturaleza de acoso, así como encuadrables en el marco del presente procedimiento o, igualmente, no fuera posible o viable en base a la información disponible iniciar o concluir, no se iniciará el procedimiento formal consistente en las siguientes fases, decisión esta, de la cual, se documentará y justificará de forma objetiva.

4.2 Comisión de Investigación

Recibida la denuncia por cualquiera de las citadas instancias, se constituirá una Comisión de Investigación, compuesta por:

- Dos miembros del departamento de Recursos Humanos de la compañía.
- Un representante legal de los trabajadores de los integrantes de la Comisión de Seguimiento del conjunto de medidas para la Igualdad de las personas LGTBI, siempre que así lo solicite la persona que pudiera estar sufriendo la situación de acoso.

La Comisión de Investigación será la encargada de llevar a cabo el procedimiento de investigación de los hechos objeto de la denuncia presentada.

Igualmente, se permite la posibilidad de que, en caso de que se considere preciso dado el contenido de la denuncia, su complejidad o la relación entre los

intervinientes en el proceso, que el proceso de investigación fuera llevado a cabo por asesores externos, imparciales.

4.3 Apertura del Expediente informativo

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de un Expediente informativo y confidencial, encaminado a investigar los hechos denunciados, dando trámite de audiencia y tomando declaración a todas las partes intervinientes que sea necesario y practicándose cuantas diligencias se estimen oportunas a fin de dilucidar la veracidad de los hechos acaecidos.

4.4 Tramitación y elaboración del Expediente informativo

La intervención de la representación legal de las personas trabajadoras, de los posibles testigos y de todas las personas actuantes deberá observar el carácter confidencial de las actuaciones, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas. Se observará el debido respeto tanto de la persona que ha presentado la denuncia, como de las personas objeto de la misma.

Siempre que no se produzca dilaciones no imputables a la empresa, en el plazo de 30 días naturales desde que se tenga conocimiento oficial de la denuncia, se resolverá dicho Expediente, elaborándose un Informe que recogerá los hechos y conductas planteados, así como las conclusiones respecto de los mismos.

Así, la Comisión deberá concluir en uno de los siguientes sentidos: (i) constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador o (ii) no apreciar indicios de acoso objeto del protocolo.

Una vez elaborado el Expediente, se dará traslado del mismo para la adopción de las medidas que resulten oportunas, incluidas las disciplinarias.

4.5 Constatación de la existencia de acoso y posibilidad de interponer sanción disciplinaria

La constatación de la existencia de acoso por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales en el caso de la persona denunciada, dará lugar, entre otras medidas y siempre que el sujeto activo se encuentre dentro del ámbito de dirección y organización de la Empresa, a la imposición de una medida disciplinaria conforme a lo previsto en el convenio colectivo de aplicación.

Exclusivamente en el caso de constatación fehaciente de la falsedad o mala fe respecto de los hechos denunciados, cabe acción disciplinaria contra la persona denunciante, o cualquier persona que comparezca como testigo o participe en el procedimiento.

El ejercicio de la potestad disciplinaria de cualquiera de las empresas de Goldcar agotará su responsabilidad contra actos que originen su intervención en situaciones de acoso por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

4.6 Seguimiento de las medidas adoptadas

El seguimiento de las medidas adoptadas como consecuencia de la resolución del Expediente será competencia de la función de RR. HH. y de la Comisión de Seguimiento para la igualdad de las personas LGBTI.

4.7 Publicación

El Protocolo de Actuación para la atención del Acoso y la Violencia contra las personas LGBTI quedará publicado en los medios de comunicación de la Compañía, accesible a todas las personas trabajadoras.

Con la adopción del presente Protocolo, Goldcar da pleno cumplimiento al deber empresarial de velar por la protección de sus personas trabajadoras frente a conductas que puedan constituir cualquier modalidad de discriminación, acoso o violencia contra las personas LGBTI, actuando de forma proactiva, ágil y eficaz para su detección y erradicación.

Asimismo, con la adopción de este Protocolo se da cumplimiento a cuanto exige la Ley 4/2023, de 28 de febrero y el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre".»