

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

4809 *Resolución de 27 de febrero de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la modificación de Convenio colectivo de Disa Holding Energético, SLU.*

Visto el texto del acuerdo de modificación de Convenio colectivo de Disa Holding Energético, SLU (código de convenio: 90104412012023), que fue publicado en el BOE de 2 de noviembre de 2023, acuerdo que ha sido suscrito con fecha 4 de diciembre de 2024 y subsanado mediante acta de febrero de 2025, de una parte por las personas designadas por la dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por los representantes legales de los trabajadores (comité de empresa y delegados de personal), en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado acuerdo de modificación 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, 27 de febrero de 2025.—La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

ACTA REUNIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA DISA HOLDING ENERGÉTICO, SLU

Delegados de Personal de Disa Holding Energético, SLU:

Por el centro de Madrid:

Doña Elena María Parra Gordillo.
Doña Maite González Astobiza.

Por el centro de Santa Cruz de Tenerife:

Don Adrián Buenaventura González Méndez.
Doña Elena María García Peña.
Don Jesús Yanes Suárez.
Don Jose Antonio Hernández González.
Don Juan Rodríguez Peña.
Don Ignacio Campoy Expósito.

Por el centro de Párroco Villar Reina:

Doña Priya Mukhi Daryanani (ausente).

Por Disa Holding Energético, SLU:

Doña Luz María Pérez Trujillo.

Doña Silvia Pérez Hernández.

En Santa Cruz de Tenerife, Las Palmas de Gran Canaria y Madrid siendo las 11:30 horas (hora canaria) del día 18 de febrero de 2025, se celebra la presente reunión de manera telemática de la negociación del Convenio Colectivo de la empresa Disa Holding Energético, SLU.

Abierta la sesión se tratan los siguientes puntos:

Primero.

Con fecha 18 de febrero de 2025 se notificó por parte de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la secretaria de Estado de Trabajo de la Dirección General de Trabajo, la comunicación de subsanación con localizador de trámite MO_HL62YM83, en el cual se requiere a la empresa a subsanar los siguientes puntos del convenio colectivo de Disa Holding Energético, SLU:

1. Deberá presentarse acta de la comisión negociadora con las modificaciones efectuadas.

Segundo.

En base a lo anterior, la comisión negociadora aprueba por unanimidad lo siguiente:

1. Aprobar las medidas específicas LGTBI a incorporar al convenio colectivo de Disa Holding Energético, SLU, que incorporarán de la siguiente manera:

– Dentro del Capítulo IX se añade una nueva cláusula adicional séptima con la siguiente redacción:

Cláusula adicional séptima: Igualdad colectivo LGTBI.

Las partes signatarias del presente Convenio Colectivo, con el objeto de dar cumplimiento y desarrollo a una política de Diversidad e Inclusión atendiendo a lo establecido en la Ley 4/2023 de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas tras y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI y el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, se acuerda la adopción de un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluye un protocolo de actuación para la atención de acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

En este sentido y atendiendo al contenido establecido en el mencionado real decreto:

Acceso al Empleo, promoción y clasificación profesional:

Implementar políticas y desarrollar prácticas de selección, contratación y promoción, que atiendan únicamente a criterios de méritos y capacidad en relación con los requisitos del puesto.

Se establecerán criterios claros y concretos para garantizar un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género y características sexuales.

Los criterios establecidos para la clasificación profesional no conllevarán discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI, basándose, por tanto, en elementos objetivos, entre otros, los de cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

Para ello, se actualizarán los protocolos y políticas de los procesos de selección y promoción vigentes en la empresa, así como la Política de Igualdad, Diversidad e Inclusión.

Formación, sensibilización y lenguaje:

Con el fin de fomentar un ambiente de trabajo igualitario, sin estereotipos e inclusivo que incluya a todas las personas, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género se instaurara programas formativos y de sensibilización específicos para toda la plantilla, así como para determinados colectivos laborales (personal de selección y promoción y mandos intermedios con personal a cargo).

Promover la utilización de un lenguaje inclusivo, libre de referencias discriminatorias hacia las personas por su orientación sexual, identidad y expresión de género. Por ello, no se utilizarán en las comunicaciones corporativas (incluida las imágenes), en la publicidad y en los materiales/documentos, tanto internos como externos, ninguna referencia sexista, prejuiciosa o discriminatoria hacia ningún colectivo.

Se difundirá las medidas planificadas y acordadas en el presente convenio, con el fin de poner en conocimiento a la plantilla de estas.

Entornos seguros:

Garantizar entornos laborales diversos, inclusivos y seguros, para toda la platilla, en especial se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

Se instaura en la Herramienta Acoso Laboral, sexual y por razón de sexo, un recurso específico para indicar las denuncias concretas que pudieran darse motivadas por posibles conductas contra la libertad y/o orientación sexual, identidad sexual y de género. Se adjunta como Anexo VI el Protocolo de prevención, detención y actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

Conciliación laboral:

Se garantizará a todas las personas trabajadoras el disfrute, en condiciones de igualdad, de los permisos, licencias y beneficios sociales que, en su caso, establezcan los convenios o acuerdos colectivos.

Régimen disciplinario:

Nos remitimos a los dispuesto al régimen disciplinario recogido en el presente convenio colectivo.

– Se modifica el artículo 21.4.19 del convenio quedando redactado como sigue:

El acoso laboral, el acoso sexual o por razón de sexo y el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación e identidad sexuales, expresión de género y características sexuales, desarrollado en el ámbito laboral.

– Se añade un nuevo anexo al convenio con el número de anexo VI denominado el Protocolo de prevención, detención y actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI con la siguiente redacción:

VI. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, DETENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y VIOLENCIA CONTRAS LAS PERSONAS LGTBI

Índice

1. Preámbulo.
 - 1.1 Compromiso empresarial y Declaración de principios.
 - 1.2 Marco normativo.
2. Disposiciones generales.
 - 2.1 Ámbito de aplicación.
 - 2.2 Objeto.
 - 2.3 Vigencia y revisión del protocolo.
 - 2.4 Depósito y publicidad del protocolo.
 - 2.5 Herramienta específica para la denuncia de situaciones de Acoso.
3. Definiciones.
4. Medidas de sensibilización, información y formación.
5. Protocolo de actuación.
 - 5.1 Objetivo.
 - 5.2 Órganos Competentes.
 - 5.2.1 Persona Instructora.
 - 5.2.2 Comisión Instructora.
 - 5.2.3 Incidente de renuncia y recusación.
 - 5.3 Procedimiento de Actuación.
 - 5.3.1 Iniciación.
 - 5.3.2 Desarrollo de la Instrucción.
 - 5.3.3.1 Procedimiento abreviado.
 - 5.3.3.2 Procedimiento formal.
 - 5.3.4 Finalización.
 - 5.3.5 Seguimiento de las medidas.
6. Otras consideraciones.
7. Anexo. Descripción de conductas.

1. Preámbulo

El artículo 10 de la Constitución española declara que la «la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social».

El artículo 14 de la Constitución española proclama el derecho a la igualdad de todas las personas sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

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 instaura las bases para

la promoción y reconocimiento de una igualdad efectiva de todas las personas independientemente de su orientación e identidad sexual, expresión de género u otras características sexuales.

El objetivo del Protocolo de prevención, detención y actuación frente al acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales, es prevenir, sensibilizar y, en su caso, erradicar con todas las garantías estas formas de violencia y discriminación en el ámbito laboral, garantizando los derechos de las personas trabajadoras.

Los procedimientos de actuación deben desarrollarse bajo los principios de rapidez, confidencialidad, credibilidad y deben garantizar y proteger tanto la intimidad como la dignidad de las personas objeto de acoso. Además, se garantizarán y respetarán los derechos de las personas denunciadas.

1.1 Compromiso empresarial y Declaración de principios.

En Disa Holding Energético, SLU, en adelante la Empresa, se ha establecido un nivel de TOLERANCIA CERO ante este tipo de comportamientos, incluido el acoso por medios digitales, en el que se compromete a realizar las actuaciones que sean necesarias para la investigación, persecución y, aplicación en su caso, de las medidas disciplinarias oportunas en caso de que se produzcan, facilitando a las personas trabajadoras un procedimiento adecuado para que puedan poner en conocimiento de la Empresa dichas situaciones, mediante la implantación y divulgación del presente Protocolo en base a los siguientes principios:

1.º Respeto y Protección de las Personas: Toda persona trabajadora tiene derecho a que se respete su integridad física y moral, no pudiendo ser sometido a tratos degradantes ni humillantes. Quedará en todo momento garantizado su derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.

Así mismo, queda prohibida cualquier acción de intimidación, amenaza o daño entre las personas trabajadoras.

2.º Confidencialidad: Las partes directamente implicadas en el proceso y aquellas otras que intervengan en el mismo o puedan llegar a intervenir a lo largo del procedimiento, asumen la obligación y el compromiso expreso de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no pudiendo transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias o lo tratado en el proceso de investigación.

3.º Diligencia: Una vez tramitada la denuncia, los procesos de investigación y posterior resolución acerca de la conducta o prácticas denunciadas deberán ser realizados sin demoras indebidas y dentro de los plazos temporales establecidos en cada caso.

4.º Imparcialidad: Las personas que participan o forman parte activa en el proceso de investigación deberán garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas, manteniendo una visión objetiva de los hechos, sin sesgo ni conducta estigmatizadora para ninguna de las dos partes implicadas, y sin olvidar el obligado precepto de presunción de inocencia.

5.º Seguridad y Salud en el trabajo: Las personas trabajadoras de la empresa tienen derecho a una protección eficaz y efectiva en materia de seguridad y salud en el trabajo, entendiéndose por ésta el estado de equilibrio entre el bienestar físico, mental y social, por tanto, las lesiones y patologías de carácter psíquico están integradas dentro de la obligación de protección que corresponde a la empresa.

6.º Información y formación: La empresa se compromete a desarrollar acciones informativas y en su caso formativas entre el personal para prevenir conductas recogidas en el presente protocolo.

7.º Procedimiento de resolución de conflictos: Las personas trabajadoras que se consideren víctimas dispondrán de un procedimiento para la resolución del conflicto de la manera más beneficiosa posible para todas las partes implicadas.

8.º Garantía de actuación: La empresa adoptará las medidas necesarias, incluidas en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas, o contra la persona denunciante que haya interpuesto una denuncia falsa cuando se compruebe que ha mediado mala fe en su actuación.

1.2 Marco Normativo.

El presente protocolo se implanta en coherencia con el marco normativo estatal, así como de la normativa europea de aplicación.

El artículo 15.1 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, establece que: «Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, 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. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente».

En cumplimiento de esa previsión y contando con tal habilitación, se publica el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, el cual adjunta como anexo modelo del mismo con las previsiones mínimas.

2. Disposiciones generales

2.1 Ámbito de aplicación.

El Protocolo es aplicable al conjunto de personas que prestan servicios en la empresa, independientemente del número de centros de trabajo, de la categoría profesional de las personas trabajadoras, de la forma y lugar de prestación de servicios y de la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y personas con contratos de puesta a disposición.

También resulta de aplicación a las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación y las que realizan prácticas no laborales.

El protocolo se aplicará a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o, como resultado de este. Se expone a continuación con carácter enunciativo y no exclusivo, los siguientes:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) en lugares de descanso, aseo personal, vestuarios o instalaciones sanitarias;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso digital, virtual o ciberacoso);
- e) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora;
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

2.2 Objeto.

El presente Protocolo persigue prevenir y actuar ante situaciones de acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género.

En consecuencia, el objeto del presente Protocolo está conformado por las siguientes actuaciones:

- Facilitar la identificación de las conductas constitutivas de acoso.
- Establecimiento de medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones constitutivas de acoso o susceptibles de incurrir en acoso.
- Implantar un procedimiento interno de actuación para los casos en que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produzca alguna situación de acoso en el ámbito de la Empresa. En consecuencia, todas las denuncias que se produzcan en relación con las conductas y situaciones contempladas en el presente Protocolo, deberán resolverse con arreglo a su procedimiento de actuación.

2.3 Vigencia y revisión del protocolo.

El presente protocolo entrará en vigor en la fecha de su firma y mantendrá su vigencia mientras las partes firmantes no consideren necesaria su modificación o la normativa legal o convencional no obligue a ello. En cualquier caso, la adecuación deberá derivar de un proceso de negociación entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras.

2.4 Depósito y publicidad del protocolo.

El presente Protocolo estará depositado con acceso público para todas las personas trabajadoras en las siguientes ubicaciones dentro de DISA Contigo; Procedimientos de Auditoría: «Centro Documental; Procedimientos; Procedimientos RRHH; Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y/o por razón de sexo, conductas contra la libertad sexual y otras causas discriminatorias en el trabajo»; Herramienta de Acoso: «Aplicaciones; Acoso Laboral, Sexual y/o por Razón de Sexo»;

2.5 Herramienta específica para la denuncia de situaciones de Acoso.

La empresa cuenta con una herramienta específica diseñada *ad hoc* para la denuncia por parte de las personas trabajadoras de conductas constitutivas de acoso, articulando de esta manera un canal confidencial, rápido y accesible para gestionar las denuncias en el ámbito interno de la empresa, permitiendo facilitar la gestión a la persona denunciante.

3. Definiciones

Se considerará acoso por orientación sexual o por identidad y expresión de género aquellos comportamientos, verbal o físico, que tengan el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y crear un entorno laboral intimidatorio, degradante u ofensivo dirigidos contra una persona por su orientación sexual, por su identidad y expresión de género o características sexuales.

Concretamente se considera:

- Acoso LGTBIfóbico: 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.
- Acoso por expresión o identidad de género: toda conducta, u otras acciones, contra una persona por su orientación sexual que pueda considerarse ofensivo, humillante, violento, intimidatorio, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno discriminatorio.
- Acoso por orientación sexual: toda conducta, u otras acciones, contra una persona por su orientación sexual que pueda considerarse ofensivo, humillante, violento, intimidatorio, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno discriminatorio.

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

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

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

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

Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

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

– Discriminación múltiple e interseccional: Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en esta ley, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

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

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

– Orientación sexual: Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona.

La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad.

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

– Identidad sexual: Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

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

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

– Homofobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

– Bifobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

– Transfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

4. *Medidas de sensibilización, información y formación*

La empresa se compromete a fomentar el respeto y la consideración entre todas las personas, sensibilizando a su plantilla sobre la importancia de mantener un entorno laboral respetuoso con su libertad y dignidad, así como poner de relieve los valores de igualdad.

Para ello se realizarán campañas de comunicación, se promoverá formación específica y se realizarán las acciones que en cada momento se estimen necesarias para el cumplimiento de los fines de este protocolo.

La empresa promueve la tolerancia CERO ante cualesquiera comportamientos LGTBIfóbicos. Por ello, se compromete a las siguientes acciones preventivas, teniendo las mismas carácter enunciativo y no exhaustivo:

– El presente protocolo estará a disposición de todas las personas trabajadoras para su consulta en las ubicaciones identificadas en el apartado 2.4.

– El protocolo se incluirá en los itinerarios formativos de cada una de las personas trabajadoras que se incorpore a la empresa, garantizando su conocimiento al ser preceptiva la realización de la formación.

– Se informará a toda la plantilla de la existencia de una herramienta creada específicamente para la denuncia de las situaciones de acoso, pudiendo acceder desde DISA Contigo o través de la App.

5. *Protocolo de actuación*

5.1 *Objetivo.*

El presente Protocolo se establece para tramitar cualquier denuncia interna relacionada con las conductas o situaciones descritas en este documento, así como regular el procedimiento que deben seguir las denuncias y establecer las consecuencias que de ello se derivarían.

El Protocolo ha de ser un procedimiento ágil y rápido, ha de otorgar credibilidad y se ha de proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas; asimismo, procurará la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y su salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación, atendiendo muy especialmente a las circunstancias laborales que rodeen a las personas afectadas.

El ámbito de aplicación es interno, de manera que no excluye ni condiciona las acciones legales que se pudieran ejercer por parte de las personas afectadas.

Durante todo el procedimiento se asegurará el cumplimiento de la Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales.

5.2 *Órganos Competentes.*

La composición de las personas que integran los órganos competentes quedará debidamente formalizada. Deberán reunir las debidas condiciones de aptitud, objetividad, confidencialidad, sigilo profesional e imparcialidad que requiere el procedimiento.

En este sentido, cualquier incumplimiento del deber de sigilo al que estarán sujetas las personas sobre las informaciones a que tengan acceso durante la tramitación del expediente, podrá ser objeto de sanción. Asimismo, no podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes, ni tener el carácter de persona denunciada o denunciante, persona que actúe como testigo de los hechos, o que tenga una relación de amistad o enemistad manifiesta con alguna de las partes. Es obligación de las personas trabajadoras de la empresa, cumplir con la Política de Conflicto de Intereses de la Compañía e informar de cualquier conflicto existente.

Cada integrante de la Comisión Instructora tendrá nombrado a una persona suplente que deberá sustituirle en los casos de renuncia, recusación o ausencia. En el supuesto de no concurrir dicha designación se convocará a la representación social de las personas trabajadoras (RLPT) para su asignación *ad hoc*.

Se podrá solicitar la asistencia de profesionales externos en el procedimiento, cuando así se estime oportuno por los Órganos Competentes, Persona Instructora o, por la Directora de Personas y Organización.

5.2.1 Persona Instructora.

Será la persona encargada de dar trámite a los procedimientos abreviados o formales, designada por el área de Talento y Cultura (Personas y Organización) y pudiendo ser estos delegados en la jefatura de Talento y Cultura o en la dirección de Personas y Organización.

Su función será la de canalizar las denuncias registradas a través de la Herramienta de Acoso.

Llevará a cabo la investigación de los hechos denunciados, realizando cuantas actuaciones y diligencias crea oportunas, incluyendo la adopción de medidas cautelares. Será la persona encargada de elaborar el «informe de apertura», «informe de actuaciones y conclusiones» (resolución del expediente y medidas propuestas) y, comunicar la resolución del expediente a las partes denunciante y denunciada.

Se encargará de informar a la Comisión Instructora del inicio de sus actuaciones, y una vez finalizada la instrucción, enviará «Informe anonimizado de Actuaciones y Conclusiones» (no contendrán datos que permitan la identificación de aquellas personas que hayan intervenido o intervengan como parte en las actuaciones) a la Comisión Instructora con un resumen de las actuaciones llevadas a cabo, resolución del expediente, y medidas adoptadas, para recoger el convencimiento o no.

En el caso de que se determine la existencia de acoso o actos discriminatorios, trasladará al área de relaciones laborales los informes y documentación utilizada con motivo de la investigación llevada a cabo para que la autorizada de dicha área pueda adoptar las medidas disciplinarias oportunas.

Llevará a cabo las labores de seguimiento con la finalidad de verificar la corrección de las circunstancias que han generado la situación denunciada e informará de las mismas a la Comisión Instructora.

5.2.2 Comisión Instructora.

Se conformará ante cada denuncia por la representación legal de los trabajadores y de la empresa, en el número que estos determinen y de forma paritaria.

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

La Comisión recibirá el informe que traslade la persona instructora con un resumen de las actuaciones llevadas a cabo, resolución del expediente, y medidas adoptadas, para recoger el convencimiento o no, de las actuaciones llevadas a cabo, así como la aceptación de las medidas propuestas o, en su caso, la propuesta y aceptación de alternativas.

5.2.3 Incidente de renuncia y recusación.

Serán causas de renuncia o de recusación de las personas integrantes de la Comisión Instructora o de la persona instructora, las siguientes:

- a) Tener amistad o enemistad manifiesta con la persona cuya conducta se investigará o con la persona denunciante y/o persona denunciada.
- b) Tener relación de parentesco por consanguinidad o afinidad, en cualquier grado, con la persona denunciante y/o persona denunciada.
- c) Estar involucrada, directa o indirectamente, en los hechos investigados.

La Comisión Instructora deberá resolver el incidente de renuncia o de recusación dentro del plazo de 2 días laborables siguientes a la fecha de inicio. La decisión se notificará por escrito a la persona denunciante.

Si la Comisión Instructora considerara la petición de renuncia o recusación, deberá acordar –dentro del plazo de 2 días laborables siguientes a la fecha de inicio– la sustitución de las personas recusadas o que hayan renunciado por sus respectivas personas suplentes.

Los plazos del procedimiento no comenzarán a computarse hasta que no se haya resuelto el incidente de renuncia o recusación.

5.3 Procedimiento de actuación.

5.3.1 Iniciación.

La denuncia se registrará en la aplicación DISAContigo denominada «Acoso Laboral, Sexual y/o por razón de sexo y actos contra personas LGTBI». Podrá realizarla cualquier persona trabajadora que se considere sujeto pasivo de acoso o una tercera persona que tenga conocimiento de los hechos. En este caso, la persona afectada proporcionará su consentimiento expreso para ello ante la persona instructora. La persona que denuncie quedará identificada a través de la correspondiente aplicación.

La denuncia deberá contener la siguiente información: identificación de la persona denunciada, personas implicadas, tipo de conducta, cronología de fechas y lugares en los que se produjeron las conductas, posibles testigos, copia de toda la documentación que pueda acreditar los hechos y cualquier otra información que pueda resultar relevante.

La persona denunciante deberá indicar si quiere que el procedimiento se tramite de manera abreviada o formal. Apartado 5.3.3.

En ese momento se procederá a la apertura de expediente de investigación, por parte de la persona instructora, el cual estará encaminado a comprobar los hechos y cuya sustanciación, no pudiendo durar más de quince días laborables, salvo que la Comisión Instructora o la persona instructora necesiten ampliar el plazo por razones justificadas, con acuerdo de las partes que la componen.

En el caso de que la denuncia resulte incompleta se requerirán los datos necesarios para su subsanación. La falta de alguno de los siguientes datos: nombre de la persona denunciada, denunciante y hechos motivadores de la denuncia, paralizará el inicio de la investigación.

Con el fin de garantizar la confidencialidad de la denuncia y de las partes implicadas en el proceso, únicamente tendrá acceso a las denuncias de acoso o actos discriminatorios, la Dirección de Personas y Organización, la Jefatura de Talento y Cultura, y la persona que tenga asignado el puesto de Técnico/a de Cultura e Igualdad.

5.3.2 Desarrollo de la Instrucción.

La persona instructora, una vez registrada la denuncia a través de la aplicación, informará a la Comisión Instructora a través de correo electrónico, sin transmitir datos que permitan identificar a las partes del expediente.

Durante la tramitación del expediente se podrá adoptar por la persona instructora las medidas cautelares que se consideren necesarias para garantizar la salvaguarda de las

personas afectadas, sin que en ningún caso suponga un menoscabo de sus condiciones laborales.

Para la correcta tramitación del expediente, la persona instructora, llevará a cabo las gestiones y trámites oportunos para el correcto esclarecimiento de los hechos acaecidos, recabando al efecto cuanta información/documentación considere conveniente y realizando las entrevistas y demás actuaciones que considere necesarias, durante su transcurso se guardará absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

Asimismo, las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas en sus respectivas declaraciones, por una persona de confianza, sea o no representante de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo de la información a la que tenga acceso.

La persona instructora podrá recurrir a personas expertas en las materias tratadas, sean profesionales internos de la empresa o externos a la misma (contratadas a tales efectos), para su asesoramiento y análisis.

El desarrollo de la Instrucción se reflejará en el «Informe de Actuaciones y Conclusiones» que contendrá como mínimo; los hechos denunciados, las actuaciones llevadas a cabo, las conclusiones de la persona instructora del procedimiento y medidas propuestas. Este informe tendrá carácter confidencial y exclusivo para la persona Instructora, expertos en la materia que hayan colaborado en la tramitación del expediente (de manera enunciativa y no exhaustiva; abogados, psicólogos, técnicos/as de prevención, etc.) y para su aportación en organismos públicos autorizados (Inspección de Trabajo, Sede judicial, etc.) al contener datos confidenciales e identificativos.

La persona instructora dará traslado a la Comisión Instructora una vez finalizada la instrucción, del «Informe anonimizado de Actuaciones y Conclusiones» (no contendrán datos que permitan la identificación de aquellas personas que hayan intervenido o intervengan como parte en las actuaciones) a la Comisión Instructora con un resumen de las actuaciones llevadas a cabo, resolución del expediente, y medidas adoptadas. El mismo, recogerá el convencimiento o no, de una situación de acoso o acto discriminatorio, así como la confirmación de las posibles medidas a adoptar.

5.3.3 Tipos de procedimientos.

5.3.3.1 Procedimiento Abreviado.

El objetivo de esta fase es resolver el problema de una forma ágil y rápida; en ocasiones, el hecho de reunirse y manifestar a la persona denunciada las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, teniendo a una persona tercera experta en la materia que actúe de mediador/a, es suficiente para que se solucione el problema y alcanzar una solución aceptada por las partes.

La persona instructora se entrevistará con la persona denunciante y denunciada a los efectos de conocer la versión individual de cada una de las personas sobre los hechos. Posteriormente, si lo considera adecuado para la solución del expediente podrá proponer a ambas partes mantener una reunión conjunta donde actuará como mediadora, pudiendo requerir la intervención de otras personas necesarias, todo ello con la finalidad de alcanzar una solución aceptada y conseguir la subsanación de la situación denunciada.

El procedimiento abreviado no podrá prolongarse más de 10 días laborables desde su inicio, contando como fecha de inicio la entrevista con la persona denunciada.

La persona instructora elaborará un «Informe de Actuaciones y Conclusiones» en el plazo de tres días laborables desde el cierre del procedimiento abreviado.

Del mismo modo, se elaborará un «Informe anonimizado de Actuaciones y Conclusiones», el cual será puesto a disposición de la Comisión Instructora, no pudiendo demorarse en emitir el mismo más de dos días laborables desde el cierre del Informe de Actuaciones y Conclusiones. Dicho informe contemplará como mínimo, los siguientes datos; hechos denunciados, resumen de las actuaciones llevadas a cabo, conclusiones de la persona instructora y medidas propuestas.

5.3.3.2 Procedimiento formal.

Se recurrirá al procedimiento formal cuando así lo solicite la persona denunciante a través de la herramienta, o cuando el procedimiento abreviado no dé resultado apropiado para resolver la denuncia interpuesta.

El procedimiento formal no podrá prolongarse más de veinte días laborables desde su inicio, contando como fecha de inicio la entrevista con la persona denunciada. Los plazos señalados podrán ampliarse cuando deban recabarse informes técnicos, pruebas o realizar entrevistas a varias personas que sean necesarias para el correcto esclarecimiento de los hechos.

La persona instructora elaborará un «Informe de Actuaciones y Conclusiones» en el plazo de cinco días laborables desde el cierre del procedimiento formal.

Del mismo modo, se elaborará un «Informe anonimizado de Actuaciones y Conclusiones», el cual será puesto a disposición de la Comisión Instructora, no pudiendo demorarse en emitir el mismo más de 2 días laborables desde el cierre del Informe de Actuaciones y Conclusiones. Dicho informe contemplará como mínimo, los siguientes datos; hechos denunciados, resumen de las actuaciones llevadas a cabo, conclusiones de la persona instructora y medidas propuestas.

Recibido el «Informe anonimizado de Actuaciones y Conclusiones» la Comisión Instructora deberá reflejar la convicción o no de haberse cometido los hechos denunciados que han quedado objetivamente acreditados con base en las diligencias practicadas, así como la justificación correspondiente a su decisión, dando traslado de este, a través de un Acta o correo electrónico, a la persona instructora en el plazo de dos días laborales desde su recepción.

En el seno de la comisión instructora las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

Una copia del informe emitido por la Comisión Instructora junto con el «Informe anonimizado de Actuaciones y Conclusiones» se remitirá al Comité de Ética y Compliance para su debida información.

Si no se alcanza dicha mayoría en el seno de la Comisión Instructora, una vez emitida el acta o correo electrónico por dicho órgano, o en caso de concurrir desacuerdo entre las conclusiones emitidas por la instrucción y la mayoría de la Comisión instructora, se elevará al Comité de Ética y Compliance para la valoración y decisión de los hechos denunciados, emitiendo una resolución que determinará el voto a favor de la mayoría.

5.3.4 Finalización.

En el caso de constatar la existencia de acoso, se dará traslado a la Directora de Personas y al área de Relaciones Laborales, al objeto de que se adopten las medidas correctoras y sancionadoras oportunas según el régimen disciplinario que resulte de aplicación a la persona denunciada. Excepcionalmente, cuando las circunstancias concurrentes así lo justifiquen, podrá iniciarse el expediente disciplinario antes de la finalización de la instrucción del expediente de acoso.

En el supuesto de que no se constaten situaciones de acoso o no sea posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente, sin perjuicio de las responsabilidades que pudieran ser inherentes a las conductas constatadas, incluidas las disciplinarias.

Las denuncias, falsos alegatos o declaraciones que se demuestren como no honestas o dolosas, podrán ser constitutivas igualmente de actuación disciplinaria.

La resolución adoptada será comunicada a las personas denunciantes y denunciadas.

5.3.5 Seguimiento de las medidas.

La persona instructora realizará labores de seguimiento de las medidas adoptadas en el «Informe de Actuaciones y Conclusiones» con la finalidad de verificar la corrección de las circunstancias que han generado la situación denunciada y supervisará la

evolución de las personas afectadas, así como el cumplimiento de las medidas disciplinarias propuestas, informando del estado de la tramitación a la Comisión Instructora, si así se hubiese estipulado.

6. Otras consideraciones

La regulación y procedimientos establecidos en el presente Protocolo no impiden que en cada momento se puedan promover y tramitar cualquier otra acción para exigir las responsabilidades administrativas, sociales y/o judiciales, ya sean civiles o penales.

La empresa prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo y contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso frente a sí mismos o frente a terceros.

Cuando la denuncia se produzca dentro del departamento de Personas y Organización, la misma se derivará con carácter inmediato para su conocimiento, a una persona que se encuentre dentro del Comité de Ética y Compliance, distinta a la Dirección de Personas y Organización.

Recuerda la existencia de nuestro canal para comunicar cualquier Conflicto de Intereses con otra persona de la empresa o proveedores de la Compañía. Informando a través del correo electrónico conflictodeintereses@disagrupo.es.

Puedes consultar las políticas corporativas sobre Conflictos de Intereses en la página de Auditoría Interna de DISAContigo.

7. Anexo. Descripción de conductas.

Ejemplos identificativos de las distintas situaciones de Acoso.

Acoso por orientación sexual:

- Dirigirse con maneras ofensivas a la persona.
- Ridiculizar a la persona en relación a su orientación sexual.
- Utilizar humor homófobo, lesbófobo o bífobo.
- Menospreciar el trabajo que se ha hecho con razón de su orientación sexual.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio).
- El trato desigual basado en la homosexualidad, bisexualidad o identidad de género o la percepción de estas.

Acoso por expresión o identidad de género:

- Negarse a nombrar a una persona trans como requiere o utilizar deliberadamente artículos o pronombres no correspondientes al género con el que se identifique.
- Expulsar y/o cuestionar a las personas con expresiones o identidades de género no normativas por estar en un baño/vestuario determinado.
- Menospreciar las capacidades, las habilidades y el potencial intelectual de la persona en relación a expresión o identidad de género.
- Utilizar humor tránsfobo o intéfobo.
- Ignorar o excluir aportaciones.

En prueba de conformidad, firman el presente por la representación de los trabajadores todos los miembros asistentes de la representación legal de los trabajadores.

Y sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión en la ciudad y fecha indicado en el encabezamiento.

Representación RLT

Partes	Firma
Doña Elena María Parra Gordillo.	
Doña Maite González Astobiza.	
Don Adrián Buenaventura González Méndez.	
Don Jesús Yanes Suárez.	
Don José Antonio Hernández González.	
Don Ignacio Campoy Expósito.	
Doña Elena María García Peña.	
Don Juan Rodríguez Peña.	

Representación Empresa

Partes	Firma
Doña Luz María Pérez Trujillo.	
Doña Silvia Pérez Hernández.	