I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

2 *RESOLUCIÓN de 11 de febrero de 2025, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del acuerdo de modificación del convenio colectivo de la empresa DISA Península, S. L. U. (código número 28103761012023).*

Examinado el Acuerdo de Modificación del convenio colectivo de la empresa DISA Península, S. L. U., por el que se modifica dicho convenio para incluir las medidas de igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo sobre registro y depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad, y en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 38/2023, de 23 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 31 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho Acuerdo de Modificación en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Contra la presente Resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Economía y Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 11 de febrero de 2025.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

BOCM-20250301-2

ACTA REUNIÓN DE NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA DISA PENINSULA, S.L.U.

ASISTENTES PARTE SOCIAL

Comité de empresa de DISA PENINSULA, S.L.U.:

- Miguel Villafáfila Cejuela
- María Andrés López (delega su voto en Juan Miguel Blanco Sánchez)
- Juan Antonio Media Martínez (delega su voto en Juan Miguel Blanco Sánchez)
- Juan Miguel Blanco Sánchez
- Jessica Machi Van Den Boezem

ASISTENTES PARTE EMPRESARIAL

Por DISA PENINSULA, S.L.U.:

- Silvia Pérez Hernández
- Luz María Pérez Trujillo

En Santa Cruz de Tenerife, Las Palmas de Gran Canaria y Madrid siendo las 9:00 horas (hora canaria) del día **3 de diciembre de 2024**, se celebra la presente reunión de manera telemática de la negociación del Convenio Colectivo de la empresa Disa Península S.L.U.

Abierta la sesión se tratan los siguientes puntos:

PRIMERO. – Propuesta parte empresarial medidas LGTBI a incorporar al convenio colectivo

La parte empresarial explica que el desarrollo reglamentario 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, ha dado un plazo de hasta el 8 enero para incorporar medidas laborales concretas para dicho colectivo.

En base a lo anterior, el pasado 25 de noviembre de 2024 remitió convocatoria a la parte social integrante de la comisión negociadora del convenio colectivo de Disa Península S.L.U. para llegar a un consenso sobre las medidas necesarias a incorporar en el citado convenio colectivo.

Al efecto se le entregó un borrador de medidas para que pudieran analizarlas de manera previa a la convocatoria: medidas específicas y protocolo de prevención, detención y actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

SEGUNDO. – **Respuesta parte social.**

La parte social manifiesta que ha revisado ambos documentos (medidas específicas y protocolo de acoso LGTBI y da su conformidad a las medidas específicas LGTBI a introducir en el convenio y al protocolo de acoso LGTBI.

TERCERO. - APROBACIÓN DE LAS MEDIDAS LGTBI DEL CONVENIO COLECTIVO DE Disa Península S.L.U.

En base a lo anterior, ambas partes acuerdan por unanimidad:

1.- Aprobar las medidas específicas LGTBI a incorporar al convenio colectivo de Disa Península S.L.U. que incorporarán de la siguiente manera:

- **Dentro del Capítulo IX. Cláusulas Adicionales con el número de SEGUNDA:**

Cláusula Adicional SEGUNDA: 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

BOCM-20250301-2

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.

BOCM-20250301-2

Régimen disciplinario.

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

- **Dentro del artículo 29.4.20**: 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.

- **Como Anexo VI el Protocolo de prevención, detención y actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.**

2.- Sustituir íntegramente el convenio colectivo que se venía aplicando por el que se adjunta a la presente acta.

3.- Facultar a la representación empresarial en la persona de Rubén Rivero Cano con DNI 52970415N para que procedan a los actos de inscripción y publicación de todo de todo ello en el Boletín Oficial, incluida la vía telemática de conformidad a la legislación vigente.

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.

POR LA PARTE SOCIAL	FIRMA
Miguel Villafáfila Cejuela	
María Andrés López	
Juan Antonio Media Martínez	
Juan Miguel Blanco Sánchez	
Jessica Machi Van Den Boezem	
POR LA PARTE EMPRESARIAL	**FIRMA**
Luz María Pérez Trujillo	
Silvia Pérez Hernández	

(03/2.391/25)

BOCM-20250301-2