

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 2** *RESOLUCIÓN de 21 de marzo 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 Tabacalera, S. L. U. (Código número 28103861012024).*

Examinado el Acuerdo de Modificación del Convenio Colectivo de la Empresa Tabacalera, 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 21 de marzo de 2025.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

ACTA DE APROBACIÓN DE MODIFICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE TABACALERA S.L.U. PARA LA INCORPORACIÓN DE LAS MEDIDAS LGTBI

En Madrid, a 18 de febrero de 2025 a las 11.30 horas, se reúnen los miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de empresa de Tabacalera S.L.U.:

En representación de la Dirección de la Empresa (la “**Empresa**” o “**Tabacalera**”):

- Dña. Amaia Urroz García
- D. Javier Rodríguez Lera
- Dña. Elena Sastre Barbudo
- Dña. Diana Vicente Morata

En representación de los trabajadores (“**Parte Social**”):

- D. José Andres Colmena Garrido (CSIF)
- D. Daniel Gomez Gil (CSIF)
- D. Pedro Santiago Jurado (UGT)
- D. Alejandro Otón Beltrán (UGT)
- D. Jordi Vila Carques (CCOO)

La Empresa y la Parte Social (las “**Partes**”) se reconocen mutuamente su capacidad y legitimación para negociar la modificación del Convenio Colectivo de Tabacalera S.L.U. y, en tal condición,

MANIFIESTAN

- I. Que las Partes, en su calidad de miembros de la Comisión Negociadora del convenio colectivo de empresa, alcanzaron un acuerdo para la suscripción del Convenio Colectivo de Tabacalera S.L.U., que ha sido aprobado mediante Resolución de 13 de junio de 2024, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Tabacalera, S. L. U. (Código número 28103861012024) y publicado en el BOCM el 29 de junio de 2024 (el “**Convenio Colectivo**”).
- II. Que con posterioridad ha sido publicado 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 (“**RD 1026/2024**”), que exige que la negociación de las medidas para la igualdad de las personas LGTBI en los convenios de ámbito empresarial conforme al artículo 4 apartados a) y c) del citado RD 1026/2024 se realice en el marco de dichos convenios.
- III. Que las Partes han venido negociando la revisión y modificación del Convenio Colectivo, para incorporar en el mismo un capítulo nuevo (capítulo XX) dedicado a las medidas para la igualdad de las personas LGTBI.
- IV. Que, en consecuencia, las Partes, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 86.1 y 89.1 del Estatuto de los Trabajadores (“**ET**”), y los artículos 4 a) y c) y 5.1 del RD 1026/2024,

ACUERDAN

PRIMERO. – Las Partes acuerdan incorporar al Convenio Colectivo un nuevo capítulo (“Capítulo XX: medidas para la igualdad de las personas LGTBI+”) cuyo contenido se incorpora como **Anexo** al presente Acta.

SEGUNDO. – Remitir el presente Acuerdo y Anexo por el que se revisa y modifica el Convenio Colectivo a la Autoridad Laboral competente al objeto de que proceda a su registro y depósito en el REGCON y a la publicación en el Boletín Oficial correspondiente.

TERCERO. – Delegar en Amaia Urroz García, plenas facultades para realizar cuantas solicitudes y gestiones sean necesarias ante la Autoridad Laboral competente para el registro y depósito de la revisión y modificación del Convenio Colectivo, incluyendo expresamente la posibilidad de realizar aquellas aclaraciones, alegaciones y subsanaciones que fueran necesarias durante la tramitación del registro y depósito del mismo.

Y para que así conste, en prueba de conformidad, firman las Partes la presente Acta Final CON ACUERDO, en el lugar y fecha arriba indicada:

ANEXO

CAPÍTULO XX: MEDIDAS PARA LA IGUALDAD DE LAS PERSONAS LGTBI+

ARTÍCULO 65. Ámbito de aplicación personal, territorial y temporal de las medidas planificadas para la igualdad de las personas LGTBI+.

El ámbito de aplicación territorial y temporal de las medidas planificadas será coincidente con el de la vigencia del presente Convenio.

Respecto al ámbito personal de aplicación, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 2 del presente Convenio, las medidas planificadas serán de aplicación a todo el personal de Tabacalera, así como a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicios, conforme a lo establecido en el art. 2 del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI+ en las empresas (en adelante, "RD 1026/2024").

Asimismo, y conforme a lo establecido en el citado precepto, el protocolo de prevención del acoso y violencia frente a las personas LGTBI+ se aplicará a todas las personas que trabajan en Tabacalera con independencia de su vínculo jurídico.

ARTÍCULO 66. Protocolo de prevención del acoso frente a las personas LGTBI+.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 8.4 del RD 1026/2024, las Partes acuerdan que el protocolo frente al acoso y violencia hacia las personas LGTBI+ se integra dentro del protocolo de acoso de prevención de Tabacalera, negociado con la representación legal de las personas trabajadoras y actualizado tras el citado RD 1026/2024, y que está disponible en la Intranet.

ARTÍCULO 67. Medidas planificadas para la igualdad de las personas LGTBI+.

Las siguientes medidas (adicionales al protocolo de prevención del acoso mencionado en el artículo anterior) tienen como finalidad conseguir la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI+ en Tabacalera, teniendo las medidas planificadas un desarrollo transversal.

1. Compromiso con la igualdad de trato y no discriminación:

Las partes firmantes de este Convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos. No se tolerarán comportamientos o prácticas discriminatorias en general y, más específicamente, LGTBIfóbicas.

En este sentido, las partes reconocen la capital importancia que tiene el respeto a la diversidad, apostando por la efectiva inclusión, de las personas en todos los ámbitos y, en este contexto, en el ámbito laboral.

Asimismo, las Partes reconocen y valoran la diversidad como un pilar fundamental para el crecimiento y desarrollo la organización. Por ese motivo, Tabacalera se compromete a fomentar un entorno de trabajo inclusivo y respetuoso, donde todas las personas, independientemente de su orientación sexual, identidad de género o expresión de género, se sientan valoradas y respetadas.

2. Acceso al empleo:

Con el fin de contribuir a erradicar estereotipos de acceso al empleo de las personas LGTBI+, se acuerdan las siguientes medidas:

- Formación y sensibilización: las personas encargadas de la selección de personal recibirán formación específica en materia de diversidad LGTBI+, especialmente en lo relativo a los sesgos relacionados con la orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.
- Revisión de procesos de selección: el departamento de Recursos Humanos revisará periódicamente y, en caso de ser necesario, adaptará, los procesos de selección para garantizar que no contengan sesgos implícitos o explícitos contra personas LGTBI+.
- Revisión de los criterios de selección: el departamento de Recursos Humanos revisará periódicamente los criterios de selección objetivos de cada puesto de trabajo cuya vacante se pretenda cubrir, a fin de garantizar que no incida en la decisión de contratación la orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.
- Contratación en base a criterios objetivos: se priorizará 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.

- e. Uso de lenguaje inclusivo en las ofertas: En las ofertas de trabajo que se publiquen interna y externamente se incluirá de forma expresa que los candidatos podrán ser hombres, mujeres o personas de género no binario.

3. Clasificación profesional:

- a. Se reafirma el compromiso de las partes con la aplicación de criterios objetivos en la clasificación profesional del Convenio.
- b. La Empresa, a través del sistema de clasificación profesional establecido en el presente Convenio, garantizará que no se produzca ningún tipo de discriminación directa o indirecta por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, afiliación sindical, condición social o lengua.
- c. Revisión de los criterios para la promoción profesional: El departamento de Recursos Humanos revisará los criterios de selección objetivos de cada puesto de trabajo cuya vacante se pretenda cubrir, a fin de garantizar que no incida en la decisión de contratación la orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales. En todo caso, los criterios a utilizar en los procedimientos de ascenso o promoción serán neutros y objetivos a fin de evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta por cualquiera de estas causas.

4. Formación, sensibilización y lenguaje:

- a. Módulos formativos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI+: Se integrará en los planes de formación anual a toda la plantilla 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.

El contenido mínimo de la misma incluirá:

- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI+ aplicables en la Empresa.
 - Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género.
 - Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo.
 - Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.
- b. Difusión del presente Anexo del Convenio con las medidas para la igualdad de las personas LGTBI+ entre la plantilla, mediante su inclusión en la intranet corporativa.
 - c. Se informará de la importancia del uso del lenguaje inclusivo y no sexista que represente a todas las personas trabajadoras, también en las comunicaciones escritas.
 - d. Revisión de documentación interna: Se revisarán periódicamente los documentos y materiales de empresa para asegurar que el lenguaje utilizado sea inclusivo y respetuoso con las personas LGTBI+.
 - e. Utilización del nombre de uso común elegido por la persona trabajadora, aun no habiendo sido modificado en el Registro Civil.

5. Entornos laborales diversidad, seguros e inclusivos

Además del protocolo de prevención del acoso al que hace referencia el artículo 66 del Convenio, se adoptarán las siguientes medidas:

- a. Política de tolerancia cero: se comunicará la existencia de una política de “tolerancia cero” frente a cualquier forma de discriminación o acoso por motivos de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales. Permisos y beneficios sociales.
- b. Crear un clima de confianza y seguridad, de modo que se favorezca redes de apoyo con el resto de las personas trabajadoras del centro.

- c. Si existen instalaciones en el centro de trabajo segregadas por sexo o género, como aseos, vestuarios, etc., se permitirá a las personas trabajadoras el acceso y uso de las instalaciones correspondientes a su identidad sexual o de género.
- d. Inclusión de la LGTBIfobia como riesgo psicosocial: se incluirá la LGTBIfobia como riesgo psicosocial, garantizando el establecimiento de actuaciones para su prevención.
- e. Protocolo de acompañamiento de personas trans para la transición de género, que será el siguiente:
 - 1. Reunión inicial con la persona: Cuando una persona comunique su deseo de empezar su transición es importante que un miembro del equipo de recursos humanos de la empresa se reúna con la persona. El objetivo de la reunión será que la persona trabajadora explique cuáles son sus expectativas y que recursos humanos le informe sobre el protocolo de transición y conteste a las dudas que pueda tener. Se ofrecerá servicio de apoyo psicológico y de asesoramiento a cargo de profesionales.
 - 2. Respetar la confidencialidad: La persona en transición tiene derecho a escoger el momento y el tipo de información que desea comunicar a las demás personas trabajadoras sobre su proceso.
 - 3. Es importante que, una vez que la persona trans ha notificado en el trabajo su situación, sea tratada con el nombre elegido y de acuerdo con su identidad de género y no al sexo asignado en el nacimiento. Igual de importante es respetar su elección en el uso de uniformes o ropa de trabajo, uso de baños o vestuarios, diferenciados por sexo.
 - 4. El departamento de recursos humanos tendrá que proceder al cambio de los datos de la persona trabajadora en el contrato de trabajo y llamarle por los pronombres que correspondan, una vez hecho el cambio de nombre oficial en el Registro Civil.
 - 5. Reunión informativa con el personal laboral que suele estar en contacto con la persona que transiciona, donde se especifiquen su nuevo nombre y pronombres, se reitere el apoyo por parte de la dirección y se recuerde la política de no discriminación. Si es posible la reunión debe ocurrir antes del anuncio oficial de la transición.
 - 6. Comunicado oficial para los clientes/as y colaboradores/as externos/as que trabajen con la persona trans para informarles del cambio de nombre.

6. Permisos y beneficios sociales:

- a. La Empresa atenderá a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI+, y garantizarán en los términos legales o convencionales el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.
- b. Permisos para asistencia a consultas médicas o trámites legales de las personas trans: en aquellos casos en los que no sea posible acudir a consultas médicas o realizar trámites legales fuera del horario de trabajo, se garantizarán a las personas trans los permisos para asistencia a las consultas médicas, procesos quirúrgicos o trámites legales directamente relacionados con motivo de su transición.

7. Régimen disciplinario

Se incorpora de forma expresa en el régimen sancionador del Convenio como infracciones muy graves (artículo 42 del Convenio) los comportamientos que atenten contra la libertad sexual, orientación sexual, e identidad sexual y la expresión de género de las personas.

En concreto, se añade un párrafo adicional en el artículo 42.3 del Convenio (relativo a las ofensas verbales o físicas):

Se entenderá por ofensa verbal los comentarios peyorativos o denigrantes con referencia al origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, sin perjuicio de su posible consideración como situaciones de acoso en función de las circunstancias particulares y la reiteración en el tiempo.

Asimismo, en artículo 42.10 del Convenio pasa a tener la siguiente redacción:

10. Por acoso. El acoso moral o por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales y el acoso sexual o por razón de sexo, frente a cualquier persona vinculada con la empresa (con independencia del vínculo jurídico), así como cualquier otro tipo de acoso que se prevea en la legislación vigente en cada momento o se encuentre definido en el Protocolo para la Prevención en Tabacalera vigente en cada momento.

ARTÍCULO 68. Seguimiento y evaluación de las medidas planificadas para la igualdad de las personas LGTBI+

Las medidas LGTBI+ y su cumplimiento serán evaluados con carácter anual por la Comisión de Interpretación y Vigilancia (prevista en el artículo 63 del Convenio). A tal fin, con dicho carácter periódico, se elaborará un informe de evaluación, que, en caso de ser necesario, incluirá las propuestas de modificaciones que se estimen pertinentes.

La citada Comisión solicitará a la Comisión Negociadora la revisión de las medidas planificadas en caso de que de la evaluación se desprenda:

- (a) La falta de adecuación de alguna de las medidas a los requisitos legales y reglamentarios;
- (b) La insuficiencia de alguna de las medidas, especialmente cuando se detecte como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social; o
- (c) Cualquier otra circunstancia que aconseje dicha revisión.

La modificación y alteración de las medidas planificadas, corresponde única y exclusivamente a la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 69. Procedimiento para resolver las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación e interpretación de las medidas planificadas

En caso de discrepancia en la aplicación e interpretación de las medidas planificadas, se estará a lo dispuesto en el capítulo XIX del Convenio Colectivo.

(03/5.221/25)

