

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 5** *RESOLUCIÓN de 5 de abril 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 Teka Industrial, S. A. Centro de Alcalá de Henares. (Código número 28012162012002).*

Examinado el Acuerdo de Modificación del Convenio Colectivo de la Empresa Teka Industrial, S. A. Centro de Alcalá de Henares, 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 5 de abril de 2025.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

ACTA CIERRE DELEGACION DE FIRMA DEL PROTOCOLO Y MEDIDAS PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI+ EN TEKA INDUSTRIAL S.A. EN LA PLANTA DE ALCALÁ DE HENARES (Madrid)

En Alcalá de Henares (Madrid), a 19 de Febrero de 2025

Asistentes:

Por la RLPT	Por la Empresa
D ^a . Lucía Fuentes Albendin (Miembro del Comité de Empresa)	D ^a . Ángeles Sánchez Estrada (Directora de RRHH Teka España)
D. Álvaro Jiménez Molina (Miembro del Comité de Empresa)	D. Francisco Javier Romero (Director Administración del Centro)
D ^a . Esther Chaves Alonso (Asesora)	D ^a . Lara Gómez García (Asesora)

La reunión tiene lugar a las 12:30 h., donde se alcanzan los siguientes,

ACUERDOS:

Primero. – Que el día 9 de Enero la empresa convocó a la comisión paritaria del Convenio colectivo de Alcalá de Henares, los cuales delegaron la constitución de la comisión negociadora al actual comité de empresa del centro.

Segundo. – Que el día 28 de Enero ambas partes, los representantes de la empresa y los representantes de las personas trabajadoras, constituyeron mesa negociadora para el Protocolo de acoso y el Plan de medidas de igualdad y no discriminación de las personas LGTBI+.

Tercero. – La parte social (UGT) expone que ha mantenido una nueva reunión con cambios en su protocolo, que afecta brevemente a cambios en definiciones, pero que está pendiente de que el Sindicato CCOO añada su parte de mejora, por lo que las partes acuerdan seguir con el protocolo y las medidas que se están acordando, para poder proteger a las personas, y que, si a futuro se modifica dicho protocolo consensuado entre ambos Sindicatos, se añadirá en la Comisión de Seguimiento, si fuera el caso.

Cuarto. – Que, en el día de hoy, la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, han llegado a un Acuerdo para firmar el Protocolo de acoso y del Plan de medidas para el colectivo LGTBI+.

Quinto. – Las partes confieren, delegación de firma a Doña Ángeles Sánchez Estrada, para que realice las gestiones oportunas a fin de procurar la remisión a la Autoridad laboral para su registro y publicación.

Siendo las 13:00 h. y sin más asuntos que tratar, se levanta la presente Acta en 2 ejemplares, siendo cada uno de ellos igualmente válido y firmado por las personas que componen la Comisión.

Y en prueba de conformidad de cuanto antecede, suscriben la presente Acta en fecha al principio indicada.

Por la RLPT	Firma
D ^a . Lucia Fuentes Albendin	
D. Alvaro Jiménez Molina	

Por la Empresa	Firma
D ^a . Ángeles Sánchez Estrada	
D. Francisco Javier Romero Torreiro	

**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA
POR ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN
DE GÉNERO PARA EL COLECTIVO LGTBI+**

En el marco de principios y valores de un Estado social y democrático, destaca la defensa de la dignidad, la ciudadanía y la salvaguarda de la integridad física y moral de las personas. Así, la igualdad de trato y no discriminación ocupa un lugar prioritario en la legislación europea y española.

La legislación europea establece un marco legal para proteger a las trabajadoras y los trabajadores que son objeto de discriminación por razones de orientación sexual. Se han adoptado dos directivas de obligado cumplimiento para todos los Estados miembros: la Dir 2007/78/CE, para igualdad de trato en el empleo, que incluye la orientación sexual entre los motivos de no discriminación y la Dir 2006/54/CE, que recoge el principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre los hombres, que prohíbe la discriminación en el empleo.

Son diversas las normativas legales que sostienen, fundamentan y garantizan los derechos de las personas trabajadora pertenecientes al colectivo LGTBI+ en el ámbito laboral.

El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de las personas trabajadoras al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y al laboral.

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+.

Artículo 14. Igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTB+I en el ámbito laboral.

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 esta ley en materia de acceso al empleo, afiliación y participación en organizaciones sindicales y empresariales, condiciones de trabajo, promoción profesional, acceso a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional, y de incorporación y participación en cualquier organización cuyos miembros desempeñen una profesión concreta.

Artículo 15. Igualdad y no discriminación LGTBI+ en las empresas. 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.

Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

La letra c) del apartado 2 del artículo 4 queda redactada en los siguientes términos:

c) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.

El Real Decreto 1026/2024, aprobado el 8 de octubre de 2024, desarrolla un conjunto de medidas para garantizar la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI+ en el entorno empresarial. Está dirigido a empresas con más de 50 empleados, y obliga a negociar planes de igualdad que incluyan medidas para prevenir la discriminación y promover la inclusión.

Estas medidas tienen como objetivo asegurar la igualdad real y efectiva para las personas LGTBI+ en el ámbito laboral y evitar bloqueos en las negociaciones, permitiendo aplicar las medidas del decreto en caso de falta de acuerdo.

Por todo TEKA INDUSTRIAL SA y la representación legal de la plantilla suscriben este protocolo frente al acoso y la violencia contra el colectivo LGTBI+, mediante el que el manifiestan su compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales que puedan producirse en el ámbito de aplicación. Se reafirman en que la política de la empresa es la de tolerancia cero frente el acoso.

Queda por tanto expresamente prohibido cualquier comportamiento o conducta de esta naturaleza, pudiendo ser consideradas, con independencia de lo establecido en la legislación penal, como falta

muy grave, dando lugar a las sanciones que este Protocolo, el convenio colectivo de aplicación y el Estatuto de los trabajadores establecen.

Los partes firmantes se comprometen a investigar con diligencia todas las denuncias que se presenten al amparo de este protocolo.

1. Objetivo

El presente Protocolo persigue establecer medidas para detectar, prevenir y erradicar las situaciones discriminatorias por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales, estableciendo un canal confidencial, rápido y accesible.

Los objetivos por alcanzar con el presente protocolo son:

- a) Fomentar una cultura preventiva del acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales en todos los ámbitos de la empresa
- b) Manifestar la tolerancia cero de la empresa frente a situaciones de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales
- c) Identificar las conductas constitutivas de acoso en sus distintas modalidades de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales
- d) Implantar un procedimiento que permita a las víctimas de este tipo de acoso discriminatorio denunciar la situación

A tal efecto, en este Protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la detección y prevención del acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales y la reacción de Teka Industrial SA frente a denuncias por este tipo de situaciones, por lo que se establecen las siguientes actuaciones:

1. Establecer medidas orientadas a detectar y prevenir situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales
2. Establecer un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales, por parte de alguna persona trabajadora.
3. Medidas reactivas frente al acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales y en su caso, el régimen disciplinario

2. Ámbito de Aplicación y vigencia.

El presente protocolo se aplicará a todas las personas vinculadas a la empresa por la prestación de servicios profesionales, ya sea una relación laboral por cuenta ajena (cualquiera que sea su modalidad, jornada o duración), un contrato de puesta a disposición suscrito con una Empresa de Empleo Temporal o una relación de carácter especial, una persona autónoma o la participación por prácticas curriculares o como becario/a.

El personal de cualquier empresa auxiliar que opere en el centro o centros de trabajo de la empresa deberá respetar igualmente las normas de prevención del acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales aquí establecidas. La Dirección de la empresa comunicará a las empresas auxiliares la existencia del presente Protocolo y en su política de coordinación de prevención de riesgos con las mismas incluirá esta materia.

Así mismo será de aplicación a las personas que tengan relación con la empresa:

- En el lugar de trabajo, inclusive espacios públicos o privados cuando son un lugar de trabajo
- En los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utilizar instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios
- En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo
- En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y la comunicación (acoso virtual o ciberracoso)

- En los alojamientos proporcionados por la persona empleadora
- En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo

El presente protocolo entrará en vigor en la fecha de su firma y mantendrá su vigencia mientras dure la vigencia del convenio colectivo del centro de Teka en Alcalá de Henares.

3. Definiciones

Para efectos de este protocolo, se entiende por:

Discriminación directa: hay discriminación directa cuando una persona haya sido, sea o pueda ser tratada de modo menos favorable que otra en situación análoga o comparable, por motivos de orientación sexual, expresión o identidad de género o pertenencia a grupo familiar.

Discriminación indirecta: hay discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros puedan ocasionar una desventaja particular a personas por motivos de orientación sexual, expresión o identidad de género.

Discriminación múltiple e interseccional: hay discriminación múltiple cuando además de discriminación por motivo de orientación sexual, expresión o identidad de género o pertenencia a grupo familiar, una persona sufre conjuntamente discriminación por otro motivo recogido en la legislación europea, nacional o autonómica. Específicamente, en Extremadura se tendrá en cuenta que, a la posible discriminación por expresión, identidad de género, orientación afectivo-sexual o pertenencia a grupo familiar, se pueda sumar la pertenencia a colectivos como inmigrantes o pueblo gitano.

Discriminación por asociación: hay discriminación por asociación cuando una persona es objeto de discriminación como consecuencia de su relación con una persona, un grupo o familia LGBTI.

Discriminación por error: situación en la que una persona o un grupo de personas son objeto de discriminación por orientación sexual, identidad de género o expresión de género como consecuencia de una apreciación errónea

Acoso discriminatorio: será acoso discriminatorio cualquier comportamiento o conducta que, por razones de orientación sexual, expresión o identidad de género o pertenencia a grupo familiar, se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado.

Represalia discriminatoria: trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona como consecuencia de la presentación de una queja, una reclamación, una denuncia, una demanda o un recurso, de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que está sometida o ha sido sometida.

Victimización secundaria: se considera victimización secundaria al perjuicio causado a las personas lesbianas, gais, transexuales, bisexuales, transgéneros e intersexuales que, siendo víctimas de discriminación, acoso o represalia, sufren las consecuencias adicionales de la mala o inadecuada atención por parte de los responsables administrativos, instituciones de salud, policía o cualquier otro agente implicado.

Acoso laboral: La exposición a conductas de violencia psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas trabajadoras, por parte de otra/s que actúan frente a aquella/s desde una posición de poder, no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos, con el propósito de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima. Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización del mismo; suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud.

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.

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 generando una forma específica de discriminación.

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+: Aquella 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.

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.

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

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.

LGTBIfobia: 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.

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.

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.

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 Preventivas

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales, además del presente protocolo, se establecerán las siguientes medidas:

- o Difusión a toda la plantilla del protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales y asegurar que el protocolo está disponible para toda la plantilla.
- o Asegurar que en las evaluaciones de riesgos psicosociales y de clima laboral se incluyen preguntas relativas riesgos relacionados con la LGTBIfobia
- o Promover un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, donde se priorice la salud y el bienestar de las personas trabajadoras. Se inculcará a todo el personal valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
- o Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento de la persona trabajadora, no sólo en su proceso de acogida inicial, sino también con posterioridad al mismo.
- o Sensibilización para toda la plantilla respecto a la LGTBIfobia, Transfobia, Homofobia, etc.. para la prevención del acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales. Con la expresa prohibición de las insinuaciones, manifestaciones o imágenes que sean contrarias a los principios de este acuerdo.
- o Formación en prevención, detección y actuación contra el acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales dirigida a todas las personas que formen parte de la comisión investigadora.
- o Incluir un módulo sobre prevención, detección y actuación contra el acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales en el plan de formación de la empresa.
- o Asesoramiento psicológico, legal y jurídico a las personas LGTBI+ así como atención y ayuda a víctimas de discriminación y delitos de odio por LGTBIfobia.

- o Régimen disciplinario. Se integrarán, en su caso, en el régimen disciplinario que se regule en los convenios colectivos o en el Estatuto de los trabajadores, infracciones y sanciones por comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

Teka industrial SA mantendrá actitud activa en la adopción de nuevas medidas o en la mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de las personas trabajadoras.

5. Principios Rectores

- o **Agilidad, diligencia y rapidez:** en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo.
- o **Respeto y protección de la intimidad y dignidad** a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.
- o **Confidencialidad:** las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.
- o **Protección suficiente de la víctima** ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.
- o **Contradicción** a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
- o **Restitución de las víctimas:** si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.
- o **Prohibición de represalias:** queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

6. Comisión instructora de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

- o **Composición:** La comisión instructora del acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, estará formada por un máximo de seis personas de manera paritaria entre la representación legal de las personas trabajadoras y la empresa.
- o **Incompatibilidad:** No podrán ser parte de la comisión instructora las personas que tengan algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto. La incompatibilidad de formar parte de la comisión instructora podrá ser manifestada por cualquier persona que forme parte de la comisión instructora o por la propia persona afectada.
- o **Plazo:** La comisión instructora se reunirá en el plazo máximo de quince días laborables a la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.
- o **Funciones de la comisión instructora:**
 - Recibir la denuncia por acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales que deba instruir.
 - Investigar las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, pudiendo acceder a la información necesaria y con utilización de los medios materiales y humanos necesarios.
 - Recomendar y gestionar en el departamento de Recursos humanos las medidas cautelares que estime convenientes.

- Elaborar conclusiones sobre el caso investigado y proponer acciones disciplinarias, verificando la adopción de las mismas.
- Prestar apoyo, asesoramiento y orientación a las personas trabajadoras que puedan ser víctimas de situaciones de acoso.

7. Procedimiento para Denunciar el Acoso

Las personas demandantes deberán dirigirse al Departamento de Recursos Humanos o a la persona responsable del centro de trabajo para entregar el documento de Notificación de Acoso y el Consentimiento de Investigación de debidamente cumplimentados. La denuncia de la situación de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales se presentará siempre por escrito y podrá ser presentada directamente por la persona afectada o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación, así como por la representación legal de las personas trabajadoras.

Se presentará por cualquiera de las siguientes opciones:

- Ante el departamento de Recursos Humanos,
- Ante la representación sindical,
- Mediante el correo electrónico habilitado en la Empresa para recibir este tipo de denuncias. (correo: Speak-up@heritage-b.com)

La denuncia deberá contener la siguiente información (se adjunta formulario, Anexo I):

- Identificación de la persona denunciante y datos para contactar con la misma.
- Identificación de la persona denunciada y puesto que ocupa.
- Identificación de la presunta víctima y puesto que ocupa.
- Una descripción cronológica y detallada de los hechos (desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, hechos ocurridos especificando lugar y fechas, etc.)
- Identificación de posibles testigos.
- Copia de toda la documentación que pueda acreditar los hechos u otra información que se estime pertinente.
- Firma de la persona denunciante en prueba de conformidad.

Sea cual sea la forma de presentación tendrá que enviarse al buzón de denuncia para la apertura del expediente por parte de las personas responsables del procedimiento de instrucción que le asignará un número en el plazo máximo de dos días laborables desde que se presenta la denuncia.

Si la Notificación no se realiza por la persona afectada se aportará un consentimiento expreso de la persona demandante para iniciar las actuaciones. (Anexo II)

La dirección del Departamento de Recursos Humanos de Teka Industrial España o, en su defecto, la persona responsable de RRHH del centro de trabajo reunirá a la comisión para iniciar las investigaciones sobre el presunto acoso, para lo que se podrán realizar entrevistas o solicitar informes a compañeros o compañeras de trabajo u otras personas relacionadas. Las personas del equipo se reunirá con las partes, por separado o conjuntamente, y podrá citar a quienes considere oportuno para la resolución del caso.

La comisión de investigación estará integrada por:

- La dirección del Departamento de Recursos Humanos de Teka Industrial España o, en su defecto, la persona responsable de RRHH del centro de trabajo.
- La persona responsable del Departamento o la jefatura de la Unidad Funcional donde hayan sucedido los hechos denunciados.
- La persona técnica responsable de prevención.
- Tres representantes de las personas trabajadoras del lugar donde hayan sucedido los hechos denunciados.

Las personas que conforman la comisión deberán disponer de formación específica y no podrán estar involucrados en los hechos ni tener relaciones de parentesco o amistad o enemistad manifiesta con alguna de las partes.

En la investigación se evitarán prejuicios y se tendrán en cuenta hechos objetivos y no apreciaciones, con el máximo respeto a todas las personas implicadas, considerando que su estado psicológico pudiera estar comprometido. Los testigos y responsables cuyo testimonio sea necesario serán informadas sobre el asunto para el que se pide su colaboración y su participación será voluntaria.

Una vez concluida la investigación la comisión elaborará un informe final que será remitido a la dirección de Recursos Humanos del Grupo Teka y que incluirá la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares o preventivas, si proceden, y alguno de los siguientes pronunciamientos:

- Probable acoso. Se determinará el tipo de acoso de que se trata y propondrá las medidas correctoras que estime pertinentes, que tendrán carácter de recomendaciones. La dirección podrá adoptar medidas disciplinarias contra las personas demandadas.
- Demanda infundada de acoso. Si de las conclusiones del informe se constata una actuación de mala fe (por ejemplo, con el objeto de obtener ventajas laborales), podrán adoptarse medidas disciplinarias por parte de la dirección por denuncia falsa y atentado contra la dignidad de la persona demandada.
- Acoso probado. Se determinarán las medidas del Convenio Colectivo

A la vista del informe de la comisión, la dirección de Recursos Humanos del Grupo Teka acordará las medidas que deban llevarse a cabo.

En el caso de personas trabajadoras sin vinculación laboral directa con Teka, tras la gestión e investigación, las medidas correctoras que se acuerden se adoptarán de manera coordinada entre las empresas afectadas. Todo el procedimiento tendrá una duración máxima de quince días laborales.

Seguimiento:

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a 30 días naturales, la comisión de investigación deberá realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados y sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas.

8. Revisión del Protocolo

Este protocolo será revisado de manera periódica para garantizar su eficacia y adecuación a la realidad social y normativa. Las revisiones podrán incluir modificaciones basadas en experiencias previas, cambios legislativos o sugerencias de la comunidad LGTBI+ y otras personas actoras involucradas.

9. Difusión del Protocolo

El presente protocolo será divulgado entre toda persona trabajadora de TEKA INDUSTRIAL SA, y estará disponible en medios digitales, impresos y tableros de anuncios para asegurar su conocimiento y aplicación.

ANEXO I

MODELO DE DENUNCIA

	REGISTRO DE NOTIFICACIÓN INICIAL DE CONFLICTO O ACOSO LABORAL	Cód. RE-01-16/GIC
		Rev. 06

NOTIFICACIÓN INICIAL DE CONFLICTO O ACOSO MORAL

CONFLICTO ACOSO LABORAL
 ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN SEXUAL

FECHA COMUNICACIÓN	FECHA ORIGEN	COMUNICADO POR VÍA DE MANDO <input type="checkbox"/> PERSONA TRABAJADORA <input type="checkbox"/> RR.HH. <input type="checkbox"/> Sº PREVENCIÓN <input type="checkbox"/> DELEGADO PREVENCIÓN <input type="checkbox"/> OTROS <input type="checkbox"/>
--------------------	--------------	--

NOMBRE DE LA PERSONA DEMANDANTE

EMPRESA

DIVISIÓN	SECCIÓN	PUESTO DE TRABAJO	
TIEMPO EN LA EMPRESA	TIEMPO EN EL PUESTO DE TRABAJO	EDAD	TELÉFONO DE CONTACTO

PERSONA DEMANDADA

PERSONA GRUPO NOMBRE / DENOMINACIÓN _____

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS O SITUACIONES DE LAS QUE ESTÁ SIENDO OBJETO

FECHA Y FIRMA DE LA PERSONA O PERSONAS DEMANDANTES

**ANEXO II
MODELO DE CONSENTIMIENTO**

	REGISTRO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PRESENTACIÓN DE DENUNCIA	Cód. RE-03-16/GIC
		Rev. 06

AUTORIZACIÓN PARA LA PRESENTACIÓN DE DENUNCIA

D/Dña. _____, con DNI _____

AUTORIZO a

D/Dña. _____, con DNI _____

Para iniciar las actuaciones del procedimiento de Gestión e Investigación de Conflictos con relación a la solicitud y entrega de la siguiente documentación:

- Notificación Inicial de Conflicto, Acoso Laboral o Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión sexual.
- Consentimiento de Inicio de Investigación de Acoso Laboral

Persona que autoriza

Persona autorizada

(Nombre)

(Nombre)

(Fecha)

MEDIDAS DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI+

Según lo dispuesto en el artículo 14 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+ y en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, las medidas de igualdad tendrán los siguientes objetivos:

Primero. Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación.

- Crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI+, con referencia expresa no solo a la orientación e identidad sexual sino también a la expresión de género o características sexuales.
- Se adoptan políticas estrictas que prohíben el acoso y la discriminación contra personas LGTBI+ en el ámbito laboral.
- Incluyen la implementación de canales de denuncia confidenciales y seguros para que las personas puedan reportar casos de discriminación o acoso sin temor a represalias.

Segundo. Acceso al empleo.

- Erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI+, en especial a través de la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección.
- Establecer 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, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

Tercero. Clasificación y promoción profesional.

El convenio colectivo de Teka Industrial SA del centro de Alcalá de Henares y el acuerdo regularán criterios para la clasificación, promoción profesional y ascensos, de forma que no conlleven discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI+, basándose en elementos objetivos, entre otros los de cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

Cuarto. Formación, sensibilización y lenguaje.

Teka Industrial SA integrará en sus 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. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos. Los aspectos mínimos que deberán contener son:

- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI+ recogidas en el o los convenios colectivos de aplicación en la empresa o los acuerdos de empresa en su caso, así como su alcance y contenido.
- Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en 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+.
- Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, en caso de que se disponga del mismo y si no lo hubiera se negociará uno con los representantes legales de las personas trabajadoras.
- 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. Se fomentarán medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

Quinto. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

- Se promoverá la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Para ello se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.
- Facilitar la elección del tallaje de EPIs y vestuario laboral por parte de la persona trabajadora sin presuponer su preferencia en función del género de la persona.

- Adecuar las instalaciones de vestuarios y baños, para garantizar la privacidad e intimidad de las personas trabajadoras, especialmente personas trans.
- Se contemplará en el procedimiento de acoso la prevención de la LGTBIfobia y se intentará garantizar el establecimiento de acciones para prevenir el acoso por orientación sexual y/o identidad de género y características sexuales.
- Incluir preguntas relativas al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género, así como expresión de género y características sexuales en las encuestas de clima laboral o de igualdad realizadas por la empresa.

Sexto. Permisos y beneficios sociales.

El convenio colectivo de Teka Industrial SA del centro de Alcalá de Henares o el acuerdo colectivo deberá atender a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI+,

- Garantizar el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género. En este sentido se garantizará a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos que establece el convenio colectivo de Teka Industrial Alcalá de Henares para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans, sin que el disfrute de estos dé lugar a infracción o despido.

Séptimo. Régimen disciplinario.

Se integrarán, en el régimen disciplinario que regula el convenio colectivo de Teka Industrial SA del centro de Alcalá de Henares, infracciones y sanciones por comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

Octava. Vigencia y seguimiento.

El periodo de vigencia de las medidas será el mismo que el convenio colectivo de aplicación.

Se crea una comisión de seguimiento y evaluación formada por la parte empresarial:

- Ángeles Sanchez Estrada
- Lara Gómez García
- Javier Romero Torreiro

Por la parte social:

- Álvaro Jiménez Molina
- Lucía Fuentes Albendin

Para llevar a cabo dicha evaluación periódica, se realizará una revisión anual de cada medida con el objeto de evaluar el impacto de cada una de ellas.

Del resultado de dichas revisiones la Comisión de seguimiento y evaluación realizará al menos un informe de conclusiones intermedio y otro final en el que se evaluará la efectividad de las medidas, así como el impacto de las mismas en la empresa.

(03/5.903/25)

