

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 3** *RESOLUCIÓN de 28 de noviembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del acuerdo alcanzado entre la representación empresarial y la representación social del Convenio Sectorial del Comercio Textil y los representantes legales de sus trabajadores (código número 28000795011982).*

Examinado el Acuerdo alcanzado entre la representación empresarial del Convenio Sectorial del Comercio Textil y la representación social de 17 de noviembre de 2025, por el que se negocian medidas efectivas de igualdad e inclusión de las personas LGTBI para el sector del comercio textil, y 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, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 28 de noviembre de 2025.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

ACUERDO SOBRE MEDIDAS EFECTIVAS DE IGUALDAD E INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI

1.- Preámbulo

Entre los principios de conducta y actuación de las empresas incluidas dentro del ámbito funcional del presente Convenio colectivo está el respeto a las personas como condición indispensable para el desarrollo individual y profesional. Siendo los principios más inmediatos respeto a la legalidad y respeto a los derechos humanos, que obligan a observar un trato adecuado, respetuoso y digno, garantizando la salvaguarda de los derechos fundamentales de carácter laboral, la dignidad y la intimidad de las personas y la igualdad.

Las partes negociadoras consideran que el respeto a la diversidad y el reconocimiento de la igualdad y no discriminación por razón de cualquier condición de la persona y, en particular, por razón de sexo, orientación o identidad sexual, expresión de género o características sexuales, se constituyen en eje central de actuación, de carácter transversal y vertebrador de la estrategia en materia de diversidad e inclusión, para garantizar el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.

2.- Marco legal.

El presente protocolo se sustenta en los derechos fundamentales reconocidos por:

- ☐ La Constitución Española (arts. 10, 14 y 35)
- ☐ El Estatuto de los Trabajadores (arts. 4 y 17)
- ☐ La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (riesgos psicosociales),
- ☐ La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito laboral.
- ☐ 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, así como el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, que la desarrolla. (texto propuesto por UGT).

3.- Partes intervinientes.

Las citadas medidas, que se describen a continuación, han sido acordadas a través de la negociación colectiva, con la comisión negociadora del convenio colectivo sectorial de comercio textil de la Comunidad de Madrid vigente para el periodo 2022-2025 y como modificaciones del mismo, tal y como prevé el artículo 15 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 los artículos 4, 5 y 6 del Real Decreto 1026/2024 que desarrolla la citada ley. En la citada negociación de las medidas planificadas se ha respetado y garantizado en todo momento la intimidad de las personas trabajadoras.

El presente Acuerdo se formaliza al amparo de lo previsto en el artículo 86.1 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y se registrará en REGCON como modificación parcial del contenido del convenio colectivo.

4.- Objeto de las medidas.

Las presentes medidas se encuadran e incardinan dentro del marco de respeto a los Derechos Humanos, la diversidad, la igualdad y la no discriminación y con las mismas, se instaura e implanta en el sector de comercio textil un conjunto planificado, ordenado y transversal de medidas y recursos, con el objetivo de alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI a través de la sensibilización y formación de la plantilla, así como la difusión de buenas prácticas que favorezcan e impulsen la igualdad real y efectiva y que contribuyen a la prevención frente al acoso y cualquier tipo de violencia.

A su vez, las empresas dispondrán de un protocolo para la erradicación de todos aquellos comportamientos que se puedan considerar constitutivos de acoso laboral contra las personas trabajadoras, incluyendo a las personas LGTBI, promoviendo un entorno de trabajo, libre y saludable, en el que se garantiza la dignidad de la persona y su igualdad, erradicando igualmente cualquier tipo de violencia, incluida la violencia sexual.

En conclusión, las medidas se desarrollan en el marco de los siguientes ejes de actuación:

- Prevenir, corregir y erradicar cualquier tipo de discriminación, en el acceso al empleo, condiciones de trabajo, promoción profesional, formación, etc.

- Promover y garantizar la igualdad de trato y oportunidades de las personas LGTBI.
- Compromiso de contribuir a la integración plena de todas las personas trabajadoras, con independencia de su orientación o identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
- Formación y sensibilización de la plantilla y difusión de las medidas acordadas: la sensibilización de la plantilla en esta materia es una medida esencial. Por ello, se hace público el compromiso del sector con la igualdad real y efectiva, así como con la no discriminación de las personas trabajadoras, con independencia de su orientación o identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

5.- Ámbito subjetivo de aplicación

Las presentes medidas planificadas serán de aplicación obligatoria para todas las empresas del sector comprendidas en el ámbito de aplicación del presente convenio que cuenten con más de cincuenta personas trabajadoras en su plantilla. Las partes recomendarán que sean tenidas en cuenta por todas las empresas con plantilla inferior y que las apliquen voluntariamente.

El Protocolo de prevención e intervención en casos de acoso será aplicable a las empresas que cuenten con más de cincuenta personas trabajadoras en su plantilla, excepto si tuvieran uno específico o hubiesen integrado la protección frente al acoso al colectivo LGTBI en un protocolo más amplio como puede ser el que abarque distintos centros de trabajo de distintas provincias a las que se les aplique convenios diferentes.

MODIFICACIONES AL ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO

Igualdad de trato y no discriminación.

Se incorporará al **artículo 6 del Convenio colectivo** como tercer párrafo el siguiente texto:

“Se garantiza la igualdad de trato y la no discriminación por motivos de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales en todos los aspectos de la relación laboral, referidos en el párrafo precedente.”

Atribución de competencias de la Comisión paritaria.

Se incorporará al artículo 66 del convenio colectivo como apartado g) el siguiente texto:

- g) Velar por el cumplimiento de lo pactado en materia de medidas de igualdad e inclusión de las personas LGTBI en el sector y difundir las buenas prácticas en la materia.

Régimen disciplinario.

Se incorporarán al **artículo 66 del convenio colectivo** los siguientes modificaciones y nuevos párrafos con calificación de faltas muy graves:

- El apartado 10 queda redactado como sigue: “10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual, por razón de sexo u orientación sexual e identidad o expresión de género. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica o como represalia por haber presentado queja o denuncia para evitar la presunta víctima su discriminación, supondrá una circunstancia agravante de aquella.”
- Se incorpora un apartado 10 bis del siguiente tenor literal: “10 bis. La violación de la confidencialidad de la persona LGTBI que hubiera comunicado su condición en virtud de denuncia por posible acoso o en el marco del ejercicio de sus derechos establecidos en este Protocolo.”

CAPITULO XVII. MEDIDAS PARA ALCANZAR LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA DE PERSONAS LGTBI

Acceso al empleo.

- Se garantiza en todos los procesos de selección de personal y contratación la igualdad real y efectiva entre las personas candidatas con independencia de su orientación sexual, expresión de género o características sexuales de las personas LGTBI.

- Los procesos de selección se verán presididos por criterios claros y concretos que garanticen un adecuado proceso de elección y contratación, priorizando la formación y la idoneidad para la persona en el puesto de trabajo.
- Se garantizará la preservación del derecho a la intimidad de las personas, evitando las preguntas invasivas con la vida personal y familiar, orientación sexual y/o expresión de género y características sexuales, así como la solicitud de cualquier dato que pueda vulnerar este principio.

Clasificación y promoción profesional.

- Se garantiza la igualdad de oportunidades de las personas LGTBI en el desarrollo y promoción profesional.
- Las personas trabajadoras de una empresa, tendrán igualdad de trato y oportunidades para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir con independencia de su orientación sexual, expresión de género y/o identidad sexual.
- En las empresas en las que se lleven a cabo evaluaciones de desempeño, atenderán a criterios objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta.

Sensibilización y lenguaje inclusivo.

Se garantiza la utilización de lenguaje inclusivo desprovisto de sesgos y estereotipos en todas las comunicaciones de la empresa, tanto de carácter interno (circulares, correos, etc.) como en sus comunicaciones externas.

Las empresas difundirán entre sus personas trabajadoras los contenidos del presente acuerdo de medidas, las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, así como los medios existentes para prevenir y perseguir el acoso por la condición LGTBI.

Formación en materia LGTBI.

Las empresas que den empleo a más de cincuenta personas trabajadoras integrarán 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. 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.
- 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.

La formación irá dirigida a toda la plantilla y se priorizará la dirigida a los miembros de la comisión instructora del Protocolo de prevención del acoso, quienes sean responsables de procesos de selección, contratación, promoción, etc. La participación en la formación ofrecida por la empresa será para estos colectivos obligatoria.

Confidencialidad.

La empresa tratará con la máxima confidencialidad los datos relativos a la orientación sexual, expresión de género o características sexuales de las personas LGTBI, usándolos exclusivamente para aquellas cuestiones en las que sea imprescindible hacerlo.

Especial atención se prestará a esta materia en la gestión de los Protocolos de actuación frente al acoso y en el periodo en el que la persona haya solicitado legalmente el cambio de nombre y género (siempre que hubiera comunicado a la empresa tal circunstancia).

Entorno laboral diverso, seguro e inclusivo.

- Se garantiza el fomento de ambientes de trabajo seguros e inclusivos, con el fin de prevenir situaciones de acoso y violencia en el trabajo.
- No se tolerarán comportamientos que atenten contra la libertad sexual, orientación sexual, expresión de género o características sexuales de las personas LGTBI, y en caso de producirse dichos comportamientos se aplicará el régimen disciplinario previsto en este convenio colectivo.
- En la evaluación de riesgos (incluidos los psicosociales) se incluirá la discriminación por lgtbifobia como un riesgo para la salud.

Permisos y beneficios sociales.

Se garantizará 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, en su caso, establezca este convenio colectivo o acuerdos colectivos para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.

**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL
ACOSO Y VIOLENCIA CONTRA PERSONAS LGTBI****Declaración de principios.**

El objetivo del presente protocolo es garantizar los derechos de las personas LGTBI en la empresa e impedir cualquier trato discriminatorio por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, estableciendo a su vez, un procedimiento por el que dar cauce a las denuncias que puedan formularse por acoso.

Ámbito de aplicación.

El protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan en la empresa independientemente del vínculo jurídico que los una a ésta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes, visitas entre otros.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) En comedores, instalaciones sanitarias, de aseo y en los vestuarios;
- 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 virtual o ciberacoso);
- e) En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.

Definiciones.

De acuerdo con lo dispuesto en la ley 4/2023 de 28 de febrero, LGTBIfobia es 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.

A título de ejemplo, se relacionan las siguientes conductas que no son excluyentes de otras:

- Conductas discriminatorias (directas o indirectas) o el trato desfavorable a alguien con motivo de su orientación sexual o expresión de género.
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de alguien por razón de su orientación sexual o expresión de género, como por ejemplo la utilización de

comentarios descalificativos basados en generalizaciones ofensivas a colectivos de diversidad sexual.

- Referirse a una mujer transexual/ hombre transexual, utilizando para ello el lenguaje en género masculino o femenino respectivamente.

Principios rectores y garantías del procedimiento

- Se garantiza el respeto y la protección de la intimidad y dignidad de las personas implicadas.
- Todo el que intervenga en el procedimiento tiene la obligación de guardar la confidencialidad y no transmitirá ni divulgará información sobre el contenido de las denuncias presentadas ni resueltas.
- Se garantiza la audiencia imparcial y trato justo para todos los implicados.
- La víctima estará protegida frente a posibles represalias, incluidas las amenazas y tentativas de represalia, ampliándose dicha protección a quienes comparezcan como testigos, ayuden o participen de cualquier forma en la investigación de la denuncia.
- Se garantiza la restitución a la víctima de sus condiciones laborales si el acoso se hubiera concretado en una modificación de las mismas, siempre que así lo solicite.
- Se concederá un plazo de audiencia a la persona denunciada para alegar y presentar las pruebas que considere oportunos.

Procedimiento de actuación.

Sin perjuicio de la aplicación de las disposiciones previstas en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, en su respectivo ámbito personal y material, el procedimiento sectorial de actuación en materia de acoso y violencia contra las personas LGTBI atenderá a los siguientes principios:

A) DENUNCIA.

El procedimiento se inicia por la denuncia de la víctima o por persona autorizada expresamente por ella, presentada a través del canal de denuncias que tenga establecido la empresa.

En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo.

B) MEDIDAS CAUTELARES.

Desde que se reciba la denuncia, en los términos previstos en el apartado anterior, la empresa adoptará las medidas cautelares o preventivas que estime pertinentes desde el primer momento en protección de la presunta víctima.

Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas y deberán ser aceptadas por la víctima de manera expresa.

Al tiempo que se adoptan las medidas cautelares, la Dirección convocará con carácter urgente en el plazo máximo de cinco días hábiles a la Comisión Instructora (si pudiera ser constituida), que será el órgano encargado de tramitar el procedimiento.

C) INSTRUCCIÓN DEL EXPEDIENTE DE INVESTIGACIÓN DEL POSIBLE ACOSO.

Se creará una Comisión Instructora fija, prefijando las personas que formarán parte de ella siempre que sea necesaria su intervención.

La Comisión Instructora (en adelante, CI) estará formada por dos representantes de la Dirección de la empresa y por un representante de la Representación Legal de las personas trabajadoras.

En grandes empresas, podrá acordarse, ampliar su número hasta un máximo de cinco integrantes. La comisión instructora por unanimidad podrá acordar encargarle la instrucción a un tercero experto e independiente de las partes.

La Representación Legal de las personas trabajadoras que participe en la CI, contará con el tiempo necesario para el desarrollo de sus funciones, siendo este considerado tiempo efectivo de trabajo sin cargo al crédito sindical.

Estas personas recibirán formación específica en acoso LGTBI en el marco del Plan de formación de la empresa.

Las personas indicadas que forman esta comisión instructora cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir 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, no podrá formar parte de dicho procedimiento y se sustituirá por la parte a la que represente en la comisión.

La empresa pondrá a disposición de la CI cuantos recursos sean necesarios para su correcto funcionamiento.

En el caso de las empresas donde no exista representación legal de las personas trabajadoras, se efectuará llamamiento para participar en la comisión instructora a un representante designado por los sindicatos firmantes de este acuerdo o bien, si así lo decide la víctima, se llamará a otra persona designada por ella como asesor de la misma.

En caso de ser designado de esta forma incumbirán a la persona designada en representación de la persona trabajadora los mismos deberes y obligaciones hasta aquí fijados para los representantes legales.

D) DESARROLLO DEL PROCESO DE INSTRUCCIÓN

La CI abrirá el correspondiente “Expediente de Investigación por presunto acoso”. Dicho expediente estará formado por el conjunto de documentos que acreditan las actuaciones practicadas por la CI, tales como pruebas, declaraciones testificales, relación cronológica de hechos, actas, informes y cuantas se consideren oportunas para la aclaración de los hechos.

La primera actuación que deberá llevar a cabo la CI será la de audiencia de las partes denunciante y denunciada, siempre por separado con el fin de averiguar y constatar los hechos denunciados, y a todas las personas intervinientes y testigos que la Comisión considere deban personarse, incluida la Representación Legal de las personas trabajadoras del centro. En cualquier caso, las personas entrevistadas podrán ser asistidas en sus intervenciones por una persona de la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras de su elección o cualquier otra persona que sea de su confianza incluso ajena a la empresa.

De todas las testificales se levantará acta firmada por todas las personas asistentes.

La Comisión de Instrucción podrá proponer durante la fase de instrucción de una denuncia otras medidas cautelares adicionales a las establecidas inicialmente por la Dirección. Estas medidas, en ningún caso, pueden suponer un menoscabo a la presunta víctima.

E) RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE.

El proceso de instrucción finalizará en un plazo de resolución de 30 días, salvo que la investigación de los hechos obligue a alargar dicho plazo por un tiempo imprescindible, en cuyo caso deberá ser decisión aprobada por unanimidad de la CI.

Este plazo se inicia desde la solicitud de intervención y finaliza con la elaboración, por parte de la CI, de un informe de conclusiones que incluirá alegaciones particulares si no ha podido llegarse a decisión unánime.

En dicho informe se incluirá la descripción de los hechos, la investigación practicada, la valoración del asunto, las medidas preventivas practicadas y en el caso de apreciar indicios de acoso la propuesta de apertura de expediente sancionador, que deberá ser motivada, y en ella informará de los hechos como “constitutivos de acoso” o “no constitutivos de acoso”, y, en consecuencia, expresamente declarará a la persona denunciada “autor de conducta constitutiva de acoso”, o “no autor de conducta constitutiva de acoso”.

Dicha resolución se remitirá a la Dirección de RRHH y se dará cuenta, protegiendo la intimidad de los intervinientes, a la representación legal de las personas trabajadoras y a los órganos de prevención y salud en el trabajo.

E) FINALIZACIÓN DEL PROTOCOLO.

E.1 Cuando se constate la existencia de acoso.

La Dirección adoptará cuantas medidas correctoras estime oportunas, incluyéndose en su caso la movilidad, así como la imposición de sanciones disciplinarias.

En el caso de que se determine la existencia de acoso y la sanción impuesta no determine el despido de la persona acosadora, la Dirección adoptará medidas de protección de la víctima adecuadas a lo dicho por la comisión instructora en su informe, incluida siempre que fuera posible evitar la convivencia del acosador/a con la víctima en el mismo entorno laboral.

E. 2 Cuando no se constate la existencia de situaciones de acoso, o no sea posible su verificación.

Se archivará el expediente dando por finalizado el proceso.

En todo caso, la Dirección de la empresa establecerá un seguimiento de la situación subsiguiente especialmente en el plazo de los treinta días posteriores a finalizar el expediente.

Si con motivo de la investigación realizada, se constata la inexistencia del acoso, pero se pone de manifiesto que subyace un conflicto personal relevante generado por el trabajo, la comisión instructora trasladará esta conclusión a su informe para que la dirección de la empresa actúe en consecuencia.

G) COORDINACION EMPRESARIAL Y PERSONAL EXTERNO.

Cuando la persona denunciante y/o la denunciada no pertenezcan a la plantilla de la empresa, pero pertenezca a la de una empresa usuaria de servicios o instalaciones de la compañía o pertenezcan a una empresa contratada, subcontratada o cliente, el procedimiento se aplicará con las mismas garantías y en su caso, de forma coordinada con la empresa implicada a través de los mecanismos previstos en la materia en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Dicha protección en este caso será aplicable desde el mismo momento que haya que adoptar medidas cautelares.

(03/20.093/25)

