

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 1 *RESOLUCIÓN de 17 de junio de 2026, 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 Latam Airlines Group, S. A., sucursal en España (código número 28012610012003).*

Examinado el acuerdo de modificación del convenio colectivo de la empresa Latam Airlines Group, S. A., sucursal en España, por el que se modifica el mencionado convenio; de conformidad con lo dispuesto en el art. 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 art. 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 17 de junio de 2026.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

**ANEXO III - MEDIDAS LGTBI PARA EL IV CONVENIO COLECTIVO DE LATAM AIRLINES
GROUP, S.A., SUCURSAL EN ESPAÑA**

I. INTRODUCCIÓN Y OBJETO

Las presentes medidas LGTBI se incorporan al Convenio Colectivo de LATAM Airlines Group, S.A., Sucursal en España, y constituye el instrumento normativo interno destinado a garantizar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI en el ámbito laboral. Su contenido cumple con lo dispuesto en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, que desarrolla el artículo 15. 1 de la Ley 4/2023, *así como con la Ley 15/2022, de igualdad de trato y no discriminación, y con los artículos 4 y 17 del Estatuto de los Trabajadores, configurándose como resultado de la negociación con la representación legal de las personas trabajadoras.*

Las medidas recogen de forma íntegra lo establecido en el Anexo I del citado Real Decreto, y el Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI, según su Anexo II, constituyendo ambos elementos parte inseparable del presente documento y plenamente exigibles para la Empresa y para todas las personas que desarrollen su actividad en ella.

II. MEDIDAS PLANIFICADAS (ANEXO I RD 1026/2024)

1. Cláusula de igualdad de trato y no discriminación

LATAM Airlines Group, S.A., Sucursal en España, garantiza de forma expresa el derecho de todas las personas trabajadoras a la igualdad de trato y de oportunidades, sin discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

A tal efecto, se establece la siguiente cláusula de obligado cumplimiento:

«Queda prohibida cualquier forma de discriminación directa o indirecta por motivos de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales. Ninguna persona podrá ser tratada de forma menos favorable ni sufrir perjuicio alguno en los procesos de selección, contratación, condiciones de trabajo, promoción, formación, retribución, extinción del contrato o acceso a beneficios sociales por tales motivos. LATAM se compromete a garantizar un entorno laboral seguro, inclusivo y respetuoso, donde todas las personas sean tratadas con dignidad y en igualdad de condiciones *siendo nulas de pleno derecho las decisiones empresariales que vulneren esta prohibición y debiendo adoptarse, en su caso, las medidas de reparación oportunas.*».

2. Acceso al empleo

Para asegurar procesos de selección plenamente igualitarios y libres de sesgos relacionados con la orientación sexual, identidad sexual o expresión de género, LATAM establece de manera directa y normativa las siguientes medidas:

a) Criterios objetivos y verificables.

Los procesos de selección se basarán exclusivamente en criterios de idoneidad profesional, competencia, experiencia y capacidad, quedando prohibida cualquier valoración relacionada con la orientación sexual, identidad sexual o expresión de género.

En caso de tratarse de procesos externos de selección, se comprobará que las entidades y equipos incorporan una perspectiva inclusiva hacia las personas LGTBI, especialmente hacia las personas trans.

b) Protocolos de selección sin sesgos.

Los equipos de selección deberán aplicar un protocolo interno que incluirá, al menos:

- Plantillas estandarizadas de entrevistas basadas en competencias.
- Cuestionarios neutros y no invasivos respecto a la identidad o vida personal.
- Prohibición de realizar preguntas o valoraciones sobre orientación o identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Cuando los procesos de selección se desarrollen a través de empresas externas o ETT, LATAM exigirá contractualmente el respeto de estos mismos estándares y protocolos. LATAM facilitará a la RLT la supervisión de estos procesos cuando así lo requieran.

c) Formación obligatoria para personas seleccionadoras.

Todas las personas que participen en procesos de selección deberán tener formación suficiente en:

- Detección y eliminación de sesgos inconscientes.
- Diversidad sexual y de género.
- Normativa sobre igualdad y no discriminación.

d) Supervisión del proceso.

La RLT podrá solicitar la revisión de cualquier proceso de selección para garantizar su conformidad con estas medidas y con el principio de igualdad y no discriminación.

e) Atención específica a las personas trans.

La Dirección de Recursos Humanos de LATAM prestará especial atención a la eliminación de barreras que afecten a personas trans, reconocidas como colectivo especialmente vulnerable y adecuando el proceso de selección para prevenir situaciones de exposición innecesaria, incluyendo el respeto al nombre elegido y a la identidad de género en todas las comunicaciones internas vinculadas al proceso.

3. Formación, sensibilización, información y lenguaje

La Empresa integrará en su plan de formación para el personal que participa en los procesos de selección, 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.

a) Contenidos mínimos de la formación e información para el personal que participa en procesos de selección:

- Conocimiento de las Medidas LGTBI.
- Conceptos básicos de diversidad sexual, familiar y de género, de acuerdo con la Ley 4/2023.
- Difusión del protocolo de prevención y actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.
- Prevención de sesgos discriminatorios.
- Gestión de la diversidad sexual y de género.
- Detección temprana de situaciones de acoso o discriminación en materia LGTBI y canalización de las mismas

b) Lenguaje inclusivo y respetuoso.

Todas las comunicaciones internas y externas deberán utilizar un lenguaje respetuoso con la diversidad y evitar expresiones discriminatorias, estigmatizantes o que nieguen la existencia de las personas LGTBI, procediéndose a la revisión progresiva de los documentos corporativos y modelos de comunicación para adaptarlos a estos criterios.

c) Sensibilización dirigida a toda la plantilla.

Se enviarán comunicados con la información necesaria relevante respecto del presente documento y el contenido de protocolo de acoso LGTBI. Dichas comunicaciones incluirán al menos:

- Conocimiento de las Medidas LGTBI.
- Conceptos básicos de diversidad sexual, familiar y de género, de acuerdo con la Ley 4/2023.
- Difusión del protocolo de prevención y actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

Estas acciones de sensibilización se programarán en la medida de lo posible, al menos, con ocasión de fechas clave como el 17 de mayo y el 28 de junio, sin perjuicio de otras que puedan acordarse entre la Empresa y la RLT.

4. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos

LATAM promoverá un entorno seguro, respetuoso y libre de comportamientos LGTBIfóbicos.

a) Entorno libre de violencia y discriminación.

Queda prohibida cualquier conducta basada en prejuicios hacia la orientación o identidad sexual, expresión de género o características sexuales, incluyendo comportamientos hostiles, humillantes, vejatorios o intimidatorios, tanto en los espacios físicos de trabajo como en los canales y herramientas digitales vinculados a la actividad laboral.

b) Protección mediante protocolos.

Ante cualquier indicio de acoso o violencia por razón de orientación sexual, identidad sexual o expresión de género, se activará el Protocolo LGTBI previsto en este Plan, garantizando la protección de la persona afectada y la adopción de las medidas cautelares necesarias.

c) Visibilización y normalización.

LATAM promoverá la visibilización positiva de la diversidad sexual y de género, incluyendo, entre otras, acciones de comunicación interna con motivo de fechas relevantes en materia LGTBI, tales como el 17 de mayo (Día Internacional contra la Homofobia, Transfobia y Bifobia) y el 28 de junio (Día del Orgullo LGTBI), u otras que se acuerden en el marco de la comisión negociadora del convenio y la comisión negociadora de estas medidas.

5. Permisos y beneficios sociales

LATAM garantiza el acceso igualitario a todos los permisos y beneficios sociales, sin discriminación relacionada con orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, con reconocimiento pleno de las familias diversas.

Las personas trabajadoras tendrán derecho adaptar su jornada para la asistencia de sí mismas, o acompañamiento de sus hijos/hijas para los trámites administrativos necesarios para el cambio registral de sexo.

En este sentido, LATAM reconocerá las parejas de hecho, matrimonios LGTBI y otras realidades familiares a los efectos de todos los permisos retribuidos previstos en el Convenio Colectivo de aplicación y normativa interna, en igualdad de condiciones con las familias formadas por parejas heterosexuales, incluyendo, en su caso, las uniones formalizadas en otros Estados siempre que se acredite la relación en términos equiparables a los exigidos para las parejas heterosexuales.

6. Régimen disciplinario

El régimen disciplinario del Convenio incluye las infracciones y sanciones, las cuales serán aplicables de forma específica a conductas que vulneren los derechos de las personas LGTBI.

Se modifica el capítulo XII del Convenio Colectivo para incluir en el régimen disciplinario vigente las siguientes conductas y/o comportamientos y su correspondiente tipificación, a los efectos oportunos:

Se añade en las faltas leves:

«Falta leve: Utilizar o emitir expresiones ofensivas y discriminatorias, en el entorno laboral, contra las personas por razón de su orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales. La reiteración se convertirá en falta grave o muy grave.

Se considerarán como infracciones muy graves las siguientes conductas cuando estén relacionadas con la orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales de una persona trabajadora:

- La creación de ambientes hostiles a la diversidad de la orientación sexual; a las personas cuyo género o expresión de género no coincide con la convención comúnmente aceptada y a cualquier otro grado de diversidad sexo genérica o familiar.
- Todas las actitudes, acciones, manifestaciones, expresiones, burlas o comportamientos que tengan la intención de degradar, humillar, ofender, ridiculizar o discriminar de forma reiterada a integrantes del colectivo LGTBI, o a sus familiares y personas allegadas.

- El hostigamiento, el chantaje o la coacción bajo amenaza de revelar la pertenencia al colectivo LGTBI.
- Divulgación de imágenes, vídeos o mensajes que contengan contenido LGTBIfóbico o que atenten contra la intimidad de las personas».
- Insultos, burlas o expresiones ofensivas reiteradas.
- Acoso directo o indirecto.
- Divulgación no autorizada de información relacionada con la identidad sexual o expresión de género (outing).
- Represalias contra quienes formulen denuncias o colaboren en procedimientos relacionados con acoso LGTBI.

Dichas actuaciones se sancionarán incluso con el despido disciplinario. Se considerarán especialmente graves las conductas reiteradas o realizadas desde una posición de superioridad jerárquica.

Las sanciones deberán aplicarse garantizando la protección de la víctima y la prevención de nuevas conductas, de conformidad con la normativa laboral y el Convenio Colectivo de aplicación.

III. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y LA VIOLENCIA CONTRA PERSONAS LGTBI (ANEXO II RD 1026/2024)

El presente Protocolo tiene carácter obligatorio para la Empresa.

a) Declaración de principios

LATAM manifiesta su compromiso firme y explícito de tolerancia cero frente a cualquier forma de acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual o expresión de género. Queda prohibida cualquier conducta que tenga por efecto o finalidad atentar contra la dignidad, integridad o derechos de las personas LGTBI, comprometiéndose la Empresa a actuar de oficio siempre que tenga conocimiento de hechos que puedan ser constitutivos de acoso, aunque no exista denuncia formal y siempre que la actuación no sea contraproducente para la víctima.

b) Ámbito de aplicación

El Protocolo será aplicable a:

- Todas las personas que trabajen en LATAM, con independencia del vínculo contractual.
- Personas candidatas a un puesto de trabajo.
- Personal de puesta a disposición.
- Proveedores, clientes y visitas que entren en contacto con LATAM.

En el caso de proveedores, clientes y visitas, LATAM podrá exigir el cese o sustitución de la persona responsable de la conducta, e incorporará cláusulas específicas de respeto a los derechos LGTBI en la contratación con terceros.

c) Principios rectores y garantías del procedimiento

El procedimiento se regirá por los siguientes principios:

- Agilidad y diligencia, asegurando la rapidez en la investigación y resolución de las denuncias, evitando demoras indebidas.
- Respeto y protección de la intimidad y dignidad de todas las personas implicadas.
- Confidencialidad estricta, con prohibición de divulgar información relativa al procedimiento a personas ajenas al mismo.
- Protección frente a represalias y adopción de medidas específicas para preservar la seguridad y salud de la persona víctima.
- Contradicción, garantizando la audiencia imparcial y el derecho de defensa para todas las partes afectadas.

- Restitución de las condiciones previas de la persona afectada, si así lo solicita, en los casos en que el acoso hubiese supuesto una modificación de sus condiciones de trabajo.
- Nulidad de cualquier represalia, tentativa o amenaza contra quienes comuniquen o denuncien hechos, comparezcan como testigos o colaboren de cualquier manera en la investigación.

Asimismo, se observará el principio de no revictimización, evitando actuaciones innecesarias que supongan reiterar el relato de los hechos o exponer a la persona afectada a situaciones de confrontación directa con la persona presuntamente acosadora, salvo cuando resulte imprescindible y con las debidas garantías.

d) Definiciones

A efectos 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, se entiende por:

a) Discriminación directa: Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales. Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

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

c) Discriminación múltiple e interseccional: Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en esta ley, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.

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

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

f) 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.

g) 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.

h) 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.

i) 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.

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

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

l) 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.

m) 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.

n) 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.

ñ) 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.

o) 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.

p) Inducción, orden o instrucción de discriminar: Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en esta ley. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

Estas definiciones se interpretarán de forma sistemática con las recogidas en la Ley 15/2022 y en la normativa laboral y de prevención de riesgos laborales, en aquello que resulte más favorable a la protección de las personas LGTBI.

e) Procedimiento de actuación

1. Presentación de la denuncia. La denuncia podrá presentarse:

- Por la persona afectada.
- Por otra persona autorizada expresamente por la persona afectada que presentará el consentimiento expreso e informado de la víctima para iniciar el protocolo.

La denuncia se presentará mediante comunicación remitida al correo electrónico arancha.hernandez@latam.com, miembro de la comisión instructora. Se garantizará el anonimato y la confidencialidad de la denuncia.

En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se requerirá su consentimiento expreso e informado para iniciar el procedimiento.

2. Plazo para la resolución de la denuncia

El plazo máximo para la resolución de la denuncia, desde la presentación de la denuncia, será de 20 días hábiles, salvo que se justifique la necesidad de un plazo mayor por motivos derivados de la investigación.

3. Medidas cautelares

Cuando existan indicios razonables de acoso, se adoptarán las medidas cautelares o preventivas que resulten necesarias para proteger a la persona afectada en un plazo máximo de 5 días hábiles, incluyendo, entre otras, la separación física de la persona presuntamente acosadora, la reorganización de turnos o funciones, u otras medidas adecuadas, garantizando que tales decisiones no perjudiquen a la víctima.

4. Investigación y plazos

En el plazo máximo citado anteriormente, la comisión instructora, que estará formada por miembros de la Empresa y los Representantes Legales de los Trabajadores que se designen en cada momento, deberá emitir un informe que contendrá, al menos:

- Descripción de los hechos.
- Metodología utilizada para la investigación.
- Valoración del caso.
- Resultados de la investigación.
- Medidas cautelares o preventivas adoptadas, en su caso.

Se garantizará la confidencialidad y la inexistencia de represalias en todo caso. Igualmente, se sancionarán aquellas denuncias falsas que se pudieran interponer, entendiendo por tales las que no tengan un sustento fáctico mínimo a sabiendas de que los hechos denunciados no son ciertos, incluso con el despido

El informe deberá concluir:

1. Si existen indicios suficientes de acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual o expresión de género, proponiéndose la apertura de expediente sancionador y la adopción de medidas correctoras y de protección.
2. Si no se aprecian indicios de acoso conforme al Protocolo, procediéndose al archivo de la denuncia, sin perjuicio de la recomendación de medidas preventivas adicionales si se considerase necesario.

f) Resolución

Con base en el informe emitido por la comisión instructora, la Empresa adoptará las medidas correctoras y sancionadoras que procedan, de conformidad con el régimen disciplinario aplicable y con la normativa vigente.

Si no se apreciaren indicios de acoso, la denuncia será archivada, sin perjuicio de que puedan implantarse medidas organizativas o preventivas dirigidas a evitar conflictos futuros y a reforzar un entorno laboral respetuoso.

g) Seguimiento y evaluación

La Empresa y la RLT, en su primera reunión de cada año, analizarán el desarrollo y evolución de las medidas contenidas en el presente anexo y valorarán las mejoras que en su caso pudieran introducirse.

ANEXO I – MODELO DE COMUNICACIÓN / DENUNCIA

A LA ATENCIÓN DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA LGTBI DE LATAM AIRLINES GROUP, S.A.,
SUCURSAL EN ESPAÑA

1. PERSONA COMUNICANTE / DENUNCIANTE
Nombre y apellidos: _____
DNI/NIE/Documento identificativo: _____
Puesto y centro de trabajo: _____
Datos de contacto (teléfono/correo): _____

2. PERSONA AFECTADA (si es distinta a la denunciante)
Nombre y apellidos: _____
DNI/NIE/Documento identificativo: _____
Puesto y centro de trabajo: _____
Datos de contacto: _____

3. PERSONA DENUNCIADA
Nombre y apellidos (si se conocen): _____
Puesto o función: _____
Centro de trabajo: _____

4. DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS
(Describir de forma cronológica y detallada los hechos ocurridos: conductas observadas, fechas, lugares, contenido de comunicaciones si las hubiera, naturaleza de la afectación, etc.)

5. TESTIGOS (si los hay)
Nombre y apellidos / Puesto / Datos de contacto:

6. PRUEBAS APORTADAS (si las hubiera)
(Adjuntar correos electrónicos, capturas de pantalla, fotografías, documentos, etc.)

7. SOLICITUD

La persona abajo firmante solicita la apertura del procedimiento de investigación conforme al Protocolo de Actuación frente al Acoso y la Violencia contra las Personas LGTBI. Solicita igualmente ser informada de las actuaciones y de la resolución del procedimiento.

En _____, a ____ de _____ de 20.

Firma: _____

Los datos personales recogidos en este documento serán tratados por LATAM Airlines Group, S.A., Sucursal en España, como responsable del tratamiento, con la finalidad de gestionar el Protocolo de Actuación frente al Acoso y la Violencia contra las Personas LGTBI, de conformidad con el RGPD y la Ley Orgánica 3/2018. La base jurídica es el cumplimiento de obligaciones legales en materia de igualdad y prevención del acoso, así como, en su caso, el consentimiento explícito de la persona afectada. Los datos serán accesibles únicamente para la Comisión Instructora y para quienes deban intervenir en el procedimiento, no se cederán a terceros salvo obligación legal y se conservarán durante los plazos necesarios para la tramitación y responsabilidades derivadas. Las personas afectadas pueden ejercer sus derechos de acceso, rectificación, supresión, oposición y demás derechos reconocidos mediante comunicación a igualdad@latam.com, pudiendo presentar reclamación ante la AEPD.

ANEXO II – MODELO DE CONSENTIMIENTO EXPRESO**CONSENTIMIENTO PARA LA ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO DE ACOSO LGTBI**

Yo, _____, con DNI/NIE _____, expreso mediante este documento mi consentimiento informado para que LATAM Airlines Group, S.A., Sucursal en España, tramite el procedimiento formal del Protocolo de Actuación frente al Acoso y la Violencia contra las Personas LGTBI, en relación con los hechos que me afectan.

Declaro haber sido informada/o de:

- El objeto y alcance del procedimiento.
- Mis derechos de confidencialidad, protección frente a represalias y restitución.
- La posibilidad de aportar pruebas y facilitar testigos.
- El funcionamiento general de la investigación y de los plazos aplicables.

Autorizo a la Comisión Instructora para que pueda recabar la información necesaria para la adecuada instrucción del expediente, dentro de los límites legales y respetando la confidencialidad.

En _____, a _____ de _____ de 20.

Firma de la persona afectada: _____

Los datos personales recogidos en este documento serán tratados por LATAM Airlines Group, S.A., Sucursal en España, como responsable del tratamiento, con la finalidad de gestionar el Protocolo de Actuación frente al Acoso y la Violencia contra las Personas LGTBI, de conformidad con el RGPD y la Ley Orgánica 3/2018. La base jurídica es el cumplimiento de obligaciones legales en materia de igualdad y prevención del acoso, así como, en su caso, el consentimiento explícito de la persona afectada. Los datos serán accesibles únicamente para la Comisión Instructora y para quienes deban intervenir en el procedimiento, no se cederán a terceros salvo obligación legal y se conservarán durante los plazos necesarios para la tramitación y responsabilidades derivadas. Las personas afectadas pueden ejercer sus derechos de acceso, rectificación, supresión, oposición y demás derechos reconocidos mediante comunicación a igualdad@latam.com, pudiendo presentar reclamación ante la AEPD.

ANEXO III – MODELO DE ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA

En _____, a ____ de _____ de 20, se reúne la Comisión Instructora LGTBI de LATAM Airlines Group, S.A., Sucursal en España, conforme a lo previsto en el Protocolo de Actuación frente al Acoso y la Violencia contra las Personas LGTBI.

PERSONAS ASISTENTES:

Por la representación de la Empresa:

-
-

Por la representación legal de las personas trabajadoras (RLT):

-
-

OBJETO DE LA REUNIÓN:

Constituir formalmente la Comisión Instructora y asumir las funciones previstas en el Protocolo, iniciando las actuaciones correspondientes al expediente número ____/20__.

ACUERDOS ADOPTADOS:

1. La Comisión queda constituida conforme a la composición legalmente exigida.
2. Se declara la inexistencia de incompatibilidades entre las personas integrantes.
3. Se habilitan los canales de comunicación interna para el desarrollo del procedimiento.
4. Se fija el calendario provisional de actuaciones.

Sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión, siendo las ____ horas.

Firmas:

Los datos personales recogidos en este documento serán tratados por LATAM Airlines Group, S.A., Sucursal en España, como responsable del tratamiento, con la finalidad de gestionar el Protocolo de Actuación frente al Acoso y la Violencia contra las Personas LGTBI, de conformidad con el RGPD y la Ley Orgánica 3/2018. La base jurídica es el cumplimiento de obligaciones legales en materia de igualdad y prevención del acoso, así como, en su caso, el consentimiento explícito de la persona afectada. Los datos serán accesibles únicamente para la Comisión Instructora y para quienes deban intervenir en el procedimiento, no se cederán a terceros salvo obligación legal y se conservarán durante los plazos necesarios para la tramitación y responsabilidades derivadas. Las personas afectadas pueden ejercer sus derechos de acceso, rectificación, supresión, oposición y demás derechos reconocidos mediante comunicación a igualdad@latam.com, pudiendo presentar reclamación ante la AEPD.

ANEXO IV – MODELO DE INFORME FINAL DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA

EXPEDIENTE Nº: _____

FECHA: ____ de _____ de 20____

La Comisión Instructora, integrada por las personas abajo firmantes, tras la investigación realizada conforme al Protocolo de Actuación frente al Acoso y la Violencia contra las Personas LGTBI, emite el siguiente informe:

1. IDENTIFICACIÓN DE LAS PERSONAS IMPLICADAS

Persona denunciante: _____

Persona afectada: _____

Persona denunciada: _____

2. DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

(Hechos probados, circunstancias concurrentes, comunicaciones relevantes, contexto laboral, etc.)

3. METODOLOGÍA EMPLEADA

(Entrevistas realizadas, documentación analizada, testigos, fechas y actuaciones)

4. VALORACIÓN Y RESULTADO DE LA INVESTIGACIÓN

La Comisión, tras las actuaciones realizadas, concluye:

[] Existen indicios suficientes de acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual o expresión de género.

[] No se aprecian indicios de acoso conforme al Protocolo.

5. MEDIDAS CAUTELARES Y/O PREVENTIVAS ADOPTADAS

6. PROPUESTAS DE ACTUACIÓN

En caso de indicios de acoso:

- Solicitud de apertura de expediente sancionador al departamento de RRHH.
- Adopción de medidas correctoras.
- Medidas de protección y acompañamiento de la víctima.

En caso de inexistencia de indicios:

- Archivo del expediente.
- Recomendación de medidas preventivas adicionales.

7. FIRMAS

Miembros de la Comisión Instructora:

Los datos personales recogidos en este documento serán tratados por LATAM Airlines Group, S.A., Sucursal en España, como responsable del tratamiento, con la finalidad de gestionar el Protocolo de Actuación frente al Acoso y la Violencia contra las Personas LGTBI, de conformidad con el RGPD y la Ley Orgánica 3/2018. La base jurídica es el cumplimiento de obligaciones legales en materia de igualdad y prevención del acoso, así como, en su caso, el consentimiento explícito de la persona afectada. Los datos serán accesibles únicamente para la Comisión Instructora y para quienes deban intervenir en el procedimiento, no se cederán a terceros salvo obligación legal y se conservarán durante los plazos necesarios para la tramitación y responsabilidades derivadas. Las personas afectadas pueden ejercer sus derechos de acceso, rectificación, supresión, oposición y demás derechos reconocidos mediante comunicación a igualdad@latam.com, pudiendo presentar reclamación ante la AEPD.

(03/10.258/26)

