



ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

XUNTA DE GALICIA

Consellería de Emprego, Comercio e Emigración

Departamento Territorial da Coruña

Servizo de Emprego, Relacións laborais, Traballo Autónomo e Economía Social

Resolución que inscribe e ordena publicar o acordo da comisión negociadora do convenio colectivo provincial para a industria siderometalúrxica da Coruña sobre o plan de igualdade e non discriminación das persoas LGTBI (código 15000825011982)

O 8 de abril de 2025 tivo entrada no rexistro de acordos e convenios colectivos de traballo da Comunidade Autónoma de Galicia (REGCON) o acordo da comisión negociadora do convenio colectivo provincial para a industria siderometalúrxica da Coruña, relativo ao plan de igualdade e non discriminación das persoas lgtbi (código de convenio 15000825011982).

No escrito asinado coa mesma data pola secretaria do Consello Galego de Relacións Laborais, explíciase que a comisión negociadora acordara asinar o referido plan e que se presentaba diante da autoridade laboral para os efectos de rexistro, depósito e publicación oficial, se proceder, para dar cumprimento ao Real Decreto 713/2010, de 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo e á Orde do 20 de outubro de 2010 pola que se crea o Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia.

Consonte o Real Decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo, así como a Orde do 29 de outubro de 2010 pola que se crea o rexistro de convenios e acordos colectivos de traballo na Comunidade Autónoma de Galicia e ao abeiro do Decreto 147/2024, do 20 de maio, polo que se establece a estrutura orgánica da Consellería de Emprego, Comercio e Emigración, pode atenderse á solicitude, de xeito que RESOLVO:

1. Inscribir o referido acordo no rexistro de convenios e acordos colectivos de traballo da Comunidade Autónoma de Galicia.
2. Ordenar que se remita, para a súa publicación, ao Boletín Oficial da Provincia da Coruña.

A Coruña, 30 de abril de 2025

O director do Departamento Territorial da Coruña

Juan José Couce Prego

ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS DE LA PROVINCIA DE A CORUÑA

En A Coruña, siendo las diecisiete horas del día 3 de abril de 2025, en la sede de la Confederación de Empresarios de A Coruña (CEC), se reúne la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Provincial para las Industrias Siderometalúrgicas de la provincia de A Coruña, interviniendo:

Por la parte empresarial:

Dña Clara Iglesias Vázquez por Sidero; D. Rafael Suarez Méndez por Asinec; Dña. Belén Cao Montero por Talleres. Actúan en condición de asesora Dña. Beatriz Regos Concha

Por la parte social:

D. José Hurtado Amador, D. Arturo Julián Vázquez por CC.OO.; Dña Iría Vázquez Varela, D. Juan R. Paseiro Parceros, Don José Manuel Faquet López y D. Andres Ansedes Gómez por U.G.T, y D. Eduardo Caamaño Lestón, Doña Amanda Casais Pena por la CIG.

Realiza las funciones de secretario Don Juan Salle Barreiro Pérez.

El Secretario informa que esta reunión fue convocada para negociar el Plan de igualdad y no discriminación de las personas LGTBI de conformidad con el RD 1026/2024 del 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

Emplazadas las partes, y tras un debate, se alcanza el siguiente **ACUERDO**:

1º.- VIGENCIA

Las medidas acordadas tendrán la misma vigencia que el actual convenio colectivo.

2º.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

De conformidad con lo establecido en el art. 2.1 del RD 1026/2024, se acuerdan un conjunto de medidas que serán de obligado cumplimiento para las empresas que tengan más de 50 personas trabajadoras.

3º.- MEDIDAS PLANIFICADAS

Primero. Igualdad de trato y no discriminación.

Las partes integrantes de esta Comisión manifiestan el total rechazo a cualquier conducta que sea discriminatoria por razón de sexo, identidad u orientación sexual, expresión de género o características sexuales de cualquier persona trabajadora.

Se garantizará la igualdad efectiva de trato y oportunidades a todas las personas trabajadoras de la empresa. Con este fin, se implantarán todas las medidas que sean necesarias para eliminar cualquier tipo de discriminación por razón de raza, etnia, edad, nacionalidad, lengua, educación, capacidad, religión, por razón de sexo, orientación sexual, expresión o identidad de género.

Segundo. Acceso al empleo.

Las empresas deberán de 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.

Para ello se deberá 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.

Los criterios para la clasificación, promoción profesional y ascensos, han de garantizar la no 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.

Se garantizará el principio de igualdad de trato y no discriminación en el acceso a los puestos de trabajo en la empresa, en las condiciones de trabajo, igualdad salarial, en la formación y en la promoción profesional de las personas con diversidad sexual y/o expresión de género, incluyendo acciones específicas para los colectivos más vulnerables.

Cuarto. Formación, sensibilización y lenguaje.

Las empresas 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. 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.
- 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.

Sexto. Permisos y beneficios sociales.

Se deberá atender a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, garantizando 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, para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.

4º.- PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI

Todas aquellas empresas que cuenten con un Protocolo de acoso por razón de sexo, se entenderá automáticamente ampliado su objeto incluyendo acoso por orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Para todas aquellas empresas que no cuenten con un Protocolo de acoso, se aplicará el siguiente Protocolo:

PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN, IDENTIDAD SEXUAL Y EXPRESIÓN DE GÉNERO

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Las partes firmantes de este convenio, empresas y sindicatos manifiestan su más profundo rechazo a cualquier tipo de situación, actitudes y comportamientos constitutivos de acoso sexual o acoso por razón de sexo, orientación e identidad sexual y expresión de género en el ámbito laboral.

Las empresas afectadas por este convenio se comprometen así, a actuar de manera efectiva, poniendo en marcha los mecanismos necesarios para conseguir que los lugares de trabajo estén libres de situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo, orientación e identidad sexual y expresión de género en el ámbito laboral mediante el establecimiento de medidas preventivas y los procedimientos específicos descritos en este convenio.

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el derecho a la intimidad, la integridad física y moral y el principio de igualdad y de no discriminación por cualquier condición o circunstancia personal o social son derechos fundamentales de la Constitución española. En el ámbito de la Unión Europea se ha establecido 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 Directiva marco para la igualdad de trato en el empleo (2007/78 / CE), que incluye la orientación sexual entre los motivos de no discriminación y la Directiva relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre los hombres y mujeres en el empleo (2006/54 / CE), que prohíbe la discriminación en el empleo. Por otra parte, el Estatuto de los trabajadores dispone de manera específica el derecho al respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de toda persona trabajadora, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

Las actuaciones dispuestas se llevarán a cabo con las debidas garantías y tomando en consideración la normativa laboral de referencia y las declaraciones de principios y derechos fundamentales en el trabajo.

DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

1. “El **acoso sexual** es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

2. “Constituye **acoso por razón de sexo** cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”

3. Constituye el **acoso por orientación sexual o identidad de género** es cualquier conducta que persiga denigrar, ofender o humillar a las personas por su orientación sexual o identidad de género.

MEDIDAS PREVENTIVAS

Se establecen como medidas preventivas de acoso en el ámbito de aplicación de este convenio, las siguientes:

1.- Sensibilizar al personal tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación determinados en este protocolo.

2.- Divulgar los principios enunciados y objetivos contemplados en materia de acoso, empleándose de ser necesarias, las medidas disciplinarias previstas en la legislación laboral de aplicación y el principio de corresponsabilidad en la vigilancia de los comportamientos laborales, con especial encomienda a personal con mando y personal de dirección.

3.- Difundir el presente Protocolo, para conocimiento de toda la plantilla y su representación legal, con objeto de prevenir, desalentar y evitar comportamientos de acoso, divulgando lo más ampliamente posible dentro de empresa su contenido, por los canales habituales de comunicación interna (tablón de anuncios, Internet, intranet, etc.)

PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN

Se protegerá en todo momento, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, procurando la protección suficiente de la víctima, teniendo en cuenta las posibles consecuencias, tanto físicas como psicológicas, que se deriven de esta situación.

En el caso de terceras personas afectadas por el proceso, en su condición de denunciante y/o testigos, se garantizará en todo momento que no sufran ningún tipo de represalias.

En las empresas afectadas por este convenio, la Dirección de la empresa designará a la persona o personas responsables del tratamiento de los casos de acoso, dando traslado a la plantilla para su conocimiento.

La iniciación de los procedimientos aquí descritos tendrá lugar a partir de la comunicación de los hechos, de forma verbal o escrita, por parte de la persona víctima o terceras personas con la aportación de indicios suficientes.

En caso de denuncia presentada por terceras personas, la presunta víctima deberá ser conocedora de la denuncia y confirmar la existencia del acoso, decidiendo ésta, en última instancia, si quiere que la misma se interponga, en base al principio de respeto y protección a las personas, reconocido en el presente Protocolo.

Procedimiento informal:

De forma verbal la persona que se considere víctima de acoso lo comunicará a quien ella considere oportuno: a la persona designada como responsable del tratamiento de estos casos en la empresa, a los miembros de la Comisión de Igualdad constituida en la empresa (si la hubiere); a la dirección de la empresa y/o a los/ las representantes sindicales. En caso de no existir representación sindical, también podrá dirigirse a los sindicatos firmantes de este convenio.

En atención a que lo que se pretende es que la conducta indeseada cese, se procederá con el fin de que, con la mayor brevedad, por la Dirección de la empresa, se proceda a advertir a la persona que ha sido acusada de cometer acoso, que dicha conducta está prohibida en la empresa, que es ofensiva o incómoda y que interfiere en su trabajo, requiriéndose para que, de ser cierto, proceda a poner inmediatamente fin a la misma.

Si la víctima no queda satisfecha con la resolución adoptada, podrá solicitar la apertura del procedimiento formal. En todo caso, de este procedimiento informal se remitirá informe a la dirección de la empresa y/o a la Comisión de Igualdad para su conocimiento y validez.

Procedimiento formal:

Como mecanismo de intervención y denuncia, la comunicación deberá formalizarse por escrito, por parte de la persona víctima o tercera persona conocedora de los hechos. Se canalizará a través de la persona designada como responsable del tratamiento de estos casos en la empresa, de los miembros de la Comisión de Igualdad constituida en la empresa (si la hubiere); de la dirección de la empresa y/o de los/ las representantes sindicales. En caso de no existir representación sindical, también podrá dirigirse a los sindicatos firmantes de este convenio.

Recibida la denuncia, se procederá a la apertura de expediente informativo, en el cual el Instructor/a será la persona responsable del tratamiento de estos casos, y el secretario/a una persona de la representación sindical, para el caso de que lo hubiere. En su defecto, la víctima elegirá o bien a un compañero/a de trabajo o a un/a representante de uno de los sindicatos firmantes que la víctima designe. Para realizar las oportunas investigaciones y resolver será como máximo de 15 días hábiles, a partir de la recepción de la denuncia

En la denuncia, quedará documentada la identificación de la persona víctima, de la persona acosadora y si la denuncia la interpone una tercera persona, esta deberá también identificarse. Así mismo, deberá constar una descripción detallada de la conducta de acoso imputada y la firma de la persona denunciante en prueba de conformidad.

Finalizado el expediente, se pondrá en conocimiento de la Comisión Paritaria de Igualdad Provincial de este convenio, la existencia de un expediente informativo sobre acoso laboral, el cual ha concluido sin acoso o con acoso, en este último caso se identificará si el acoso es horizontal o vertical.

La víctima de acoso en prevención de un deterioro de la situación o de un posible riesgo para su salud y su seguridad, podrá solicitar que se adopten las medidas necesarias para evitar, durante la tramitación del expediente, que víctima y acosador, compartan espacio, ni tiempo laboral, si estas medidas fueran posibles. En cualquier caso, las medidas no podrán suponer un empeoramiento de las condiciones laborales de la víctima.

Este protocolo de actuación no impide que la víctima pueda iniciar acciones legales, si así lo considera, y/o interponer denuncia ante la Inspección de Trabajo.

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

La constatación de la existencia de acoso en cualquiera de las modalidades descritas en el presente protocolo será considerada como infracción muy grave en materia de relaciones laborales.

Las infracciones en materia de acoso sexual, por razón de sexo, orientación, identidad sexual o expresión de género, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma, siempre que, conocido por la dirección de la empresa, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo, darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, y se sancionará atendiendo a las circunstancias, de acuerdo con la normativa laboral vigente

En el caso de que se concluya que no hubo acoso se hará constar en el expediente.

RÉGIMEN DE INCOMPATIBILIDADES

En caso de que cualquiera de las personas implicadas en un procedimiento concreto (denunciante/ denunciado/a) tuviera una relación de parentesco, por afinidad o por consanguinidad, o una relación de amistad o enemistad manifiesta con la persona encargada de tramitar y/o resolver, y para los supuestos en los que ésta estuviera adscrita al mismo organismo y/o departamento que el de la persona denunciante o denunciada, quedará automáticamente invalidada para formar parte del procedimiento de resolución.

PROTECCIÓN DE DATOS

Toda la información relativa a los procedimientos desarrollados al amparo del presente Protocolo tiene la expresa consideración de reservada y secreta, teniendo únicamente acceso a ella las partes implicadas, la dirección de la empresa y/o la representación sindical, sin perjuicio de los casos determinados por el régimen de incompatibilidades, que quedarán excluidos de la misma.

Las partes acuerdan facultar al personal del Consello Galego de Relacións Laborais, para realizar cuantas actuaciones sean necesarias para proceder al registro y publicación del presente acuerdo

Y siendo las diecinueve horas de la fecha anteriormente señalada, se levanta la sesión de la cual yo, como Secretaria, doy fe.

2025/2742