

ACTA DA XUNTANZA DA COMISIÓN NEGOCIADORA DO CONVENIO COLECTIVO DE CENTROS ESPECIAIS DE EMPREGO DE GALICIA.

En Santiago de Compostela, siendo las 10.00 horas del día 7 de abril de 2025, na sede do Consello Galego de Relacións Laborais, reúnen as persoas que a continuación se sinalan:

Parte empresarial:

- Ignacio Rodríguez Saez (CEGASAL)
- Naiara Goicoechea Montero (CEGASAL)
- Esther Blanco Araujo (CEGASAL)
- Ana Traba Fiúza (CEGASAL)
- Roberto Leandrez Represas (ASPAIS)

Parte Sindical:

- Tania Alonso Soto (CCOO)
- Ruth Durán Pitart (CCOO)
- Manuel Ángel Gil Canabal (UGT)

Non asiste á xuntanza a representación de CIG, que desculpa a súa ausencia mediante comunicación remitida en data de hoxe ao Consello Galego de Relacións Laborais e trasladada a esta mesa.

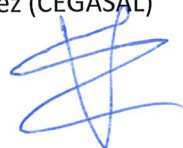
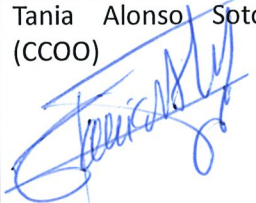
O obxecto da presente xuntanza e continuar a negociación Protocolo LGTBI previsto no Real Decreto 1026/24 de 8 de Outubro polo que se desarrolla o conxunto planificado das medidas para a igualdade e non discriminación das persoas LGTBI nas empresas, no convenio colectivo de Centros Especias de Empleo de Galicia.

Logo dun intenso e frutífero debate procede reflectir en Acta o seguinte.

Primeiro. As partes acordan proceder á sinatura do Protocolo "Medidas planificadas e Protocolo de Actuación fronte ao acoso e a violencia contra as persoas LGTBI", cuxo texto íntegro anéxase á presente acta.

Segundo. Delegar no persoal habilitado do Consello Galego de Relacións Laborais a realización dos trámites de depósito, rexistro e publicación do presente acordo ante a Autoridade Laboral.

Non tendo máis asuntos que tratar levántase a xuntanza sendo as 11.30 horas asinando todos os asistentes a presente acta en proba de conformidade.

Ignacio Rodríguez Saez (CEGASAL) 	Naiara Goicoechea Montero (CEGASAL) 	Esther Blanco Araujo (CEGASAL) 	Ana Traba Fiúza (CEGASAL) 
Roberto Leandrez Represas (ASPAIS) 	Tania Alonso Soto (CCOO) 	Ruth Durán Pitart (CCOO) 	Manuel Ángel Gil Canabal (UGT) 

Medidas Planificadas e Protocolo de actuación fronte al acoso e a violencia contra as persoas LGTBI

No marco do Real decreto 1026/2024 e conforme o establecido no anexo I publicado no BOE, faise imprescindible a implantación de medidas que aseguren a igualdade real e a non-discriminación das persoas LGTBI nas empresas. Conscientes da necesidade de establecer contornos laborais inclusivos e respectuosos, tanto a parte empresarial como a parte social presentaron propostas específicas para abordar cada un dos seguintes ámbitos:

1. **Igualdade de trato e non-discriminación**
2. **Acceso ao emprego**
3. **Clasificación e promoción profesional**
4. **Formación, sensibilización e linguaxe**
5. **Contornas laborais diversas, seguras e inclusivas**
6. **Permisos e beneficios sociais**
7. **Réxime disciplinario**

1. Igualdade de trato e non-discriminación

As empresas deben asumir os principios de non-discriminación e igualdade de trato por razóns de sexo, estado civil, idade, orixe racial ou étnica, condición social, relixión ou conviccións, ideas políticas, orientación sexual, expresión ou identidade de xénero, diversidade sexo xenérica ou familiar, discapacidade, enfermidade, afiliación ou non a un sindicato, así como por razón de lingua. As empresas deberán asumir tamén, o compromiso de construír unha contorna laboral inclusiva, evitando a reprodución de estereotipos tradicionais e promovendo unha representación diversa que visibilice as persoas LGTBI sen caer no binarismo nin en etiquetas restritivas.

2. Acceso ao emprego

As empresas estableceran acordos de colaboración con entidades sen ánimo de lucro que estean a desenvolver proxectos de inserción laboral para impulsar a contratación de persoas trans. Darán conta diso á RLPT, que poderá emitir informe, realizando accións positivas.

A empresa garantirá o trato igualitario ás persoas LGTBIQ+ e á diversidade familiar nos procesos de acceso, selección, provisión e promoción no emprego. A empresa non realizará ofertas de emprego de carácter non inclusivo, que respondan a estereotipos de xénero ou que inclúan imaxes que incorran neles.

3. Clasificación e promoción profesional

A clasificación, promoción profesional e ascensos no seo da empresa non conlevará discriminación directa ou indirecta para as persoas LGTBI+, baseándose en elementos obxectivos como a cualificación e capacidade, garantindo o desenvolvemento da súa carreira profesional en igualdade de condicións.

En todo caso, os criterios que se van utilizar nos procedementos de ascenso deberán ser obxectivos e neutros para evitar calquera tipo de discriminación directa ou indirecta desfavorable por razón de idade; discapacidade; xénero; orixe, incluído o racial ou étnico; estado

civil; relixión ou conviccións; opinión política; orientación sexual; identidade e/ou expresión de xénero; diversidade sexo xenérica ou familiar; afiliación sindical; condición social ou lingua.

As persoas traballadoras terán igualdade de oportunidades para poder presentarse á cobertura dos postos de traballo vacantes que poidan existir no centro de traballo, con independencia do sexo; orientación sexual; expresión e/ou identidade de xénero; diversidade sexo xenérica e familiar; orixe racial o étnico; relixión ou conviccións; discapacidade; idade ou relación de parentesco con outras persoas traballadoras do centro de traballo.

4. Formación, sensibilización e linguaxe

As empresas integrarán nos seus plans de formación módulos específicos sobre os dereitos das persoas LGTBI no ámbito laboral, con especial incidencia na igualdade de trato e oportunidades e na non-discriminación. A formación irá dirixida a toda o cadro de persoal, con especial atención os mandos intermedios, postos directivos e persoas traballadoras con responsabilidade na dirección de persoal e recursos humanos. Os aspectos mínimos que deberán conter son:

1. Definicións e conceptos básicos sobre diversidade sexual, familiar e de xénero contidas na Lei 4/2023.
2. Sensibilización das realidades das persoas LGTBIQ+.
3. Tipos de condutas discriminatorias e de acoso.
4. Coñecemento das medidas incluídas no convenio sectorial ou acordo empresarial.
5. Coñecemento do protocolo de actuación fronte ao acoso, discriminación ou violencia cara ás persoas LGTBIQ+.
6. Antecedentes e evolución do movemento LGTBIQ+

Adoptaranse todas as medidas necesarias para garantir o uso dunha linguaxe respectuosa coa diversidade, así como a representación axeitada nas imaxes e noutros tipos de representación visual.

A formación levarase a cabo preferentemente no horario laboral. No caso de que non sexa posible, compensarase o tempo dedicado á mesma.

5. Contornos laborais diversos, seguros e inclusivos

A empresa intentará na medida do posible, que o persoal médico que realice os recoñecementos médicos posúa coñecementos, formación e información en diversidade, para que poida relacionar as posíbeis afeccións e impacto que poden ter os riscos psicosociais na saúde e rendemento persoal e profesional, así como as consecuencias que a inxestión de determinada medicación, de ser o caso, ten sobre o persoal.

As empresas que utilicen uniformes fomentarán que estes sexan de xénero neutro, co fin de garantir que non existan distincións ou estereotipos baseados no xénero entre o seu persoal.

Ademais, intentarase respectar a privacidade nos espazos comúns, como baños ou vestiarios, para preservar a intimidade de todas as persoas. No caso de que non exista posibilidade de contar con instalacións que garantan isto, fomentarse un acceso non discriminatorio.

6. Permisos e beneficios sociais

As empresas deberán atender a realidade das familias diversas, cónxuxes e parellas de feito LGTBI, garantindo o acceso aos permisos, beneficios sociais e dereitos sen discriminación por razón de orientación e identidade sexual e expresión de xénero.

Neste sentido garantiráselles a tódalas persoas traballadoras o desfrute en condicións de igualdade dos permisos que, se é o caso, establezan os convenios ou acordos colectivos para a asistencia a consultas médicas ou trámites legais, con especial atención ás persoas trans.

7. Réxime disciplinario

Réxime de faltas:

Faltas leves: Manifestacións, expresións ou comportamentos que se produzan espontaneamente, sen premeditación ningunha e que comporten unha agresión non intencionada baseada en prexuízos contra a comunidade LGTBI+.

Faltas graves. Terán carácter de falta grave toda falta leve que, ademais:

1. Reitere no tempo o feito punible.
2. Prolongue os seus efectos no tempo máis dun mes.
3. Prexudique ou dificulte o ascenso ou a promoción profesional da persoa agredida. A persoa agresora abusa dunha posición xerárquica superior para levar a cabo unha falta considerada inicialmente leve.

Faltas moi graves:

1. Todas as actitudes, accións, manifestacións, expresións, burlas ou comportamentos que teñan a intención de degradar, humillar, ofender, ridiculizar ou discriminar de forma reiterada a integrantes do colectivo LGTBI+, ou aos seus familiares e persoas achegadas.
2. As agresións físicas ou verbais dentro ou fóra do lugar de traballo aos membros do colectivo LGTBI+, ou aos seus familiares e persoas achegadas.
3. Hostigamento, a chantaxe ou a coacción baixo ameaza de revelar a pertenza ao colectivo LGTBI+.
4. A promoción da ideoloxía do odio ao colectivo LGTBI+ entre as persoas traballadoras ou no contorno da vítima, así como dos seus familiares e persoas achegadas.
5. Divulgación de imaxes, vídeos ou mensaxes que conteñan contido LGTBIfóbico ou que atenten contra a intimidade das persoas.
6. Se estas conductas se levan a cabo facendo uso dunha posición xerárquica superior ou se non se actuase ante calquera tipo de situación discriminatoria, considerárase unha circunstancia agravante.

II.- PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AO ACOSO A VIOLENCIA CONTRA AS PERSONAS LGTBI

1.- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

A dignidade da persoa, os dereitos inviolables que lle son inherentes, o libre desenvolvemento da personalidade, o dereito á intimidade, a integridade física e moral e o principio de igualdade e de non discriminación por calquera condición ou circunstancia persoal ou social son dereitos fundamentais da Constitución Española. A Lei 4/2023, do 28 de febreiro, para a igualdade real e efectiva das persoas trans e para a garantía dos dereitos das persoas LGTBI ten como obxectivo desenvolver e garantir os dereitos das persoas lesbianas, gais, bisexuais, transexuais e

intersexuais, erradicando as situacións de discriminación, para asegurar que no Estado se poida vivir a diversidade afectiva, sexual e familiar con plena liberdade.

O 9 de outubro de 2024 publicouse o Real Decreto que desenvolve o artigo 15 da Lei 4/2023 e estipula o ámbito e as medidas que hai que trasladar á negociación colectiva. Co fin de garantir un entorno de traballo respectuoso cos dereitos mencionados, as empresas adscritas a este convenio colectivo e a representación legal da plantilla comprométense a tratar con a máxima e debida diligencia calquera situación de acoso que puidera presentarse no seu seo. Neste caso, a empresa fará un uso pleno dos seus poderes directivos e disciplinares. Os asinantes do Convenio Colectivo manifestan o seu rexeitamento a todo tipo de comportamento e conduta que sexa constitutiva de acoso por razón de orientación sexual, identidade de xénero e/ou expresión de xénero, co fin de asegurar que todas as persoas traballadoras pertencentes ao colectivo LGTBI+ gocen dun entorno de traballo libre de LGTBIfobia onde prime o principio de igualdade e de non discriminación. As empresas deberán dar a coñecer a existencia do presente protocolo, con indicación da necesidade do seu cumprimento estricto. A Lei 4/2023, do 28 de febreiro, para a igualdade real e efectiva das persoas trans e para a garantía dos dereitos das persoas LGTBI ten como obxectivo desenvolver e garantir os dereitos das persoas lesbianas, gais, bisexuais, transexuais e intersexuais, erradicando as situacións de discriminación, para asegurar que no Estado se poida vivir a diversidade afectiva, sexual e familiar con plena liberdade.

2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

O protocolo aplícase ás persoas que traballan na empresa, independentemente do vínculo xurídico que os una a esta e, por tanto, será de aplicación non só á plantilla laboral senón tamén a calquera outro persoal que puidera ter unha relación asimilable, sempre que desenvolvan a súa actividade dentro do ámbito organizativo da empresa. Tamén debe ser de aplicación a aquelas persoas que non forman parte da empresa pero que se relacionan con ela en razón do seu traballo: clientela e provedores/as. No caso de que resulte implicado persoal alleo á empresa, darase coñecemento do suceso á súa respectiva empresa, para que sexa esta a que tome a medida que considere oportuna. O protocolo será de aplicación ás situacións de acoso por orientación sexual, identidade de xénero e/ou expresión de xénero que se produzan durante o traballo, en relación co traballo ou como resultado do mesmo:

- No marco das comunicacións que estean relacionadas co traballo, incluídas as realizadas por medio de tecnoloxías da información e da comunicación (acoso virtual ou ciberacoso);
- No aloxamento proporcionado pola persoa empregadora.
- Nos desprazamentos entre o domicilio e o lugar de traballo.

3.- PRINCIPIOS RECTORES E GARANTÍAS DO PROCEDIMENTO

Confidencialidade: as persoas intervinentes no procedemento deberán gardar estrita confidencialidade e observar en todo momento o deber de sigilo respecto a toda a información que lles fora expresamente comunicada con carácter reservado. Ningún tipo de documento presentado á comisión poderá divulgarse fóra do estrito ámbito da comisión de atención ao acoso por razón de orientación sexual, identidade de xénero e/ou expresión de xénero.

Diligencia e axilidade: a investigación e a resolución da conduta denunciada deben realizarse sen demoras indebidas, respectando os prazos que se establecen para cada fase do proceso e que constarán no protocolo.

Contradicción: o procedemento garante unha audiencia imparcial e un trato xusto para todas as persoas afectadas.

Protección suficiente da vítima: atendendo ao coidado da súa seguridade e saúde, tendo en conta as posibles consecuencias tanto físicas como psicolóxicas que se deriven desta situación e considerando especialmente as circunstancias laborais que rodeen á persoa agredida.

4.- COMISIÓN DE ATENCIÓN AO ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDADE DE XÉNERO E/O EXPRESIÓN DE XÉNERO

Composición: A comisión de atención ao acoso por razón de orientación sexual, identidade de xénero e/ou expresión de xénero estará formada por un mínimo de 2 persoas de maneira paritaria entre a representación legal das persoas traballadoras e a empresa.

Formación: Para formar parte da comisión de atención ao acoso por razón de orientación sexual, identidade de xénero e/ou expresión de xénero, será indispensable contar con formación en materia de igualdade, concretamente en canto a tratamento, prevención e actuación fronte ao acoso por razón de orientación sexual, identidade de xénero e/ou expresión de xénero, dita formación deberá ser de ao menos dez horas formativas.

Incompatibilidade: Non poderán ser parte da comisión as persoas que teñan algún tipo de parentesco por consanguinidade ou afinidade con algunha ou algunhas das persoas afectadas pola investigación, amizade íntima, enemistade manifesta coas persoas afectadas polo procedemento ou interese directo ou indirecto no proceso concreto. A incompatibilidade de formar parte da comisión poderá ser manifestada por calquera persoa que forme parte da comisión de atención ou pola propia persoa afectada.

Prazo: A comisión reunirse no prazo máximo de 3 días laborais desde a recepción dunha queixa, denuncia ou coñecemento dun comportamento inadecuado, de conformidade co procedemento establecido no presente protocolo para a súa presentación.

Funcións da comisión de atención:

- Recibir todas as denuncias por acoso por razón de orientación sexual, identidade de xénero e/ou expresión de xénero.
- Levar a cabo a investigación das denuncias de acordo co establecido neste protocolo.
- Recomendar e xestionar no departamento de Persoal as medidas cautelares que estime convenientes.
- Elaborar un informe de conclusións sobre o suposto de acoso investigado, que incluírá os medios de proba do caso, sobre agravantes posibles ou atenuantes e, no seu caso, a proposición das accións disciplinarias oportunas, dentro do ámbito da empresa.
- Supervisar o cumprimento efectivo das sancións impostas como consecuencia dos casos de acoso por razón de orientación sexual, identidade de xénero e/ou expresión de xénero.
- Velar polas garantías comprendidas neste protocolo.
- Prestar apoio, asesoramento e orientación ás persoas traballadoras que poidan ser vítimas de situacións de acoso.

5.- PROCEDEMENTO DE ACTUACIÓN

 VGT

 CEGASAL

 CEGASAL

Este procedemento iniciárase cando a persoa afectada formule a denuncia a través dun escrito dirixido á Comisión de atención ao acoso por razón de orientación sexual, identidade de xénero e/ou expresión de xénero. A presentación da denuncia supón a aceptación por parte da persoa afectada de colaborar en todas as probas e actuacións necesarias para investigar o caso.

Recibida a denuncia, a comisión de atención dispoñerá de 4 días hábiles para iniciar as investigacións, tendo en conta as seguintes pautas:

- Valorar a adopción de medidas cautelares, por exemplo, separar as partes implicadas durante o desenvolvemento da investigación ou aquelas que se estimen oportunas.
- Obter toda a información necesaria para esclarecer os feitos denunciados.
- Realizar entrevistas ás persoas implicadas de forma separada, incluíndo nesta fase o consentimento expreso e por escrito das persoas entrevistadas para acceder á información necesaria para a investigación.
- Informarase ás partes implicadas sobre o carácter confidencial e reservado da investigación.
- Sistematizar todas as actas das reunións e entrevistas que se celebren durante a investigación.
- Redactarase un informe sobre o presunto acoso investigado no que se indicarán as conclusións alcanzadas e se instará á empresa a que adopte algunha das seguintes medidas:
 1. Medidas disciplinares á persoa acosadora. Se non houber traslado forzoso ou despedido da persoa acosadora, deberán establecerse medidas para que a persoa acosadora e a persoa afectada non convivan no mesmo espazo laboral. A vítima terá a opción de permanecer no seu posto de traballo ou solicitar voluntariamente un traslado; este traslado non poderá supoñer un detrimento nas súas condicións laborais.
 2. Cierre do expediente, se se considera que os feitos non son constitutivos de algún dos tipos de acoso regulados neste protocolo. A decisión adoptada comunicárase por escrito á vítima, á persoa denunciada, quen deberá gardar sigilo sobre a información á que teñan acceso.
Se da investigación practicada dedúcese a existencia de indicios de acoso, a empresa poderá adoptar outras medidas complementarias, tales como:
 - Apoio psicolóxico e social á persoa acosada.
 - Adopción de medidas de vixilancia para protexer á vítima.
 - Avaliación dos riscos psicosociais na empresa.
 - Modificación das condicións laborais que, previo consentimento da persoa vítima de acoso, se estimen beneficiosas para a súa recuperación. O expediente deberá resolverse en prazo máximo de 15 días laborais, incluíndo a redacción da resolución do expediente.

6.- SEGUIMIENTO

Unha vez pechado o expediente, e nun prazo non superior a 60 días naturais, a comisión de atención deberá realizar un seguimento sobre os acordos adoptados e sobre o seu cumprimento

 CESAAL

 CESAAL

e/ou resultado das medidas adoptadas. Do resultado deste seguimento levantarase acta que recollerá as medidas a adoptar para o suposto de que os feitos causantes do procedemento sigan producíndose e analizarase tamén se se implementaron as medidas preventivas e sancionadoras propostas. A acta remitirase á dirección da empresa, á representación legal das persoas traballadoras, á persoa responsable de prevención de riscos laborais e á comisión de seguimento do plan de igualdade, coas cautelas sinaladas no procedemento respecto á confidencialidade dos datos persoais das partes afectadas.

O protocolo xeral fronte ao acoso e á violencia poderá ser ampliado para incorporar medidas específicas dirixidas á protección das persoas LGTBI, garantindo o seu dereito a un entorno laboral seguro, inclusivo e libre de discriminación e violencia. Esta obriga entenderase cumprida cando a empresa conte cun protocolo xeral fronte ao acoso e á violencia que prevexa medidas para as persoas LGTBI ou, no seu defecto, o amplíe especificamente para incluílas.

Así mesmo, a Comisión de Seguimento encargada de velar polo cumprimento do protocolo xeral fronte ao acoso será a mesma que supervisará a aplicación das medidas específicas para a protección das persoas LGTBI, garantindo unha actuación coordinada, homoxénea e eficaz na prevención, detección e intervención ante situacións de acoso ou violencia no ámbito laboral.



CEGASAL



ASPAIS



CCOO



CCOO



OGT



ASPAIS



CEGASAL



CEGASAL