

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 4 *RESOLUCIÓN de 5 de abril de 2025, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del Acuerdo de Modificación del Convenio Colectivo de la Empresa Casino de Juego Gran Madrid, S. A. (código número 28000452011983).*

Examinado el Acuerdo de Modificación del Convenio Colectivo de la Empresa Casino de Juego Gran Madrid, S. A., por el que se modifica dicho convenio para incluir las medidas de igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 38/2023, de 23 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 31 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho Acuerdo de Modificación en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Contra la presente resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Economía y Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 5 de abril de 2025.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

**ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL XIX CONVENIO COLECTIVO
DE LA EMPRESA CASINO DE JUEGO GRAN MADRID**

En Torrelodones, a 4 de marzo de 2025.

Asistentes:

Por la empresa:

- Doña Begoña Schoendorff Rodriguez (Directora de RRHH).
- Don Basilio Hacha Gomez - Recuero (Director de Juego).
- Don Carlos Ponce Camino (Director de Hostelería y Servicios).
- Don Javier Berriatua Horta (Abogado de la empresa).
- En calidad de Asesora, asiste Doña Tania Herrero Belaustegui.

Por la parte social:

- Doña Susana Picado González (PSC).
- Doña Amparo García Navarro (PSC).
- Don Roberto Moreno Cortés (PSC).
- Doña Isabel Quintana Cacho (PSC).
- Don Jorge Mármol González (PSC).
- Doña María Isabel Miguel Cano (PSC).
- Don Ángel Barcia García (PSC).

Siendo las 11:30 horas de la fecha que consta en el encabezamiento, se reúnen las partes reflejadas en la presente, y exponen:

PRIMERO.- El 1 de marzo de 2023 se publicó en el «Boletín Oficial del Estado» 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, cuyo objeto es desarrollar y garantizar sus derechos erradicando las situaciones de discriminación para asegurar que en España se puedan vivir con plena libertad la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar.

SEGUNDO.- El artículo 15 de dicha Ley establecía:

“1. Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente”.

TERCERO.- El desarrollo reglamentario se ha producido a través del Real Decreto 1026/2024, de 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, publicado en B.O.E. de fecha 9 de octubre de 2024.

CUARTO.- CASINO DE JUEGO GRAN MADRID, S.A., tiene una plantilla de más de 50 personas trabajadoras, cuenta con Convenio Colectivo de empresa y con un Comité de Empresa.

Conforme establece el art.4 del Real Decreto 1026/2024, en sus apartados a) y c), el deber de negociar medidas planificadas se articulará a través de la negociación colectiva de la siguiente forma:

- a) En los convenios colectivos de ámbito empresarial, las medidas planificadas se negociarán en el marco de aquellos.
- c) Respecto de los convenios colectivos que se encuentren firmados con anterioridad a la entrada en vigor de este real decreto, la comisión negociadora se reunirá para abordar exclu-

sivamente la negociación de las medidas planificadas previstas en el anexo I, en los plazos establecidos en el artículo 5.

QUINTO.- Por parte de la Comisión Negociadora del Convenio fueron designados como interlocutores de la empresa DOÑA MARÍA ISABEL MIGUEL CANO y DON ÁNGEL BARCIA GARCÍA, miembros del Comité de Empresa.

SEXTO.- El procedimiento de negociación se ha llevado a cabo desde el 19 de diciembre de 2024 hasta el 30 de enero de 2025, fecha en la que las partes han alcanzado acuerdo sobre las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en la empresa.

En méritos a lo expuesto, las partes han alcanzado los siguientes:

ACUERDOS

PRIMERO.- Con el fin de incluir en el régimen disciplinario de la empresa, infracciones y sanciones por comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras, las partes acuerdan modificar la redacción del art.24º 1 y 3 del Convenio Colectivo, mediante la inclusión en el mismo de nuevas letras en dichos apartados.

La redacción de los nuevos tipos será:

1. FALTAS LEVES

1.11 El uso de lenguaje que pueda ser ofensivo o discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. La reiteración de esta falta se convertirá en falta muy grave.

3. FALTAS MUY GRAVES

3.27 La reiteración en el uso de expresiones ofensivas y discriminatorias contra las personas LGTBI+.

3.28 El acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

3.29 La violación de la confidencialidad de los permisos por intervención quirúrgica para reasignación sexual.

3.30 Las conductas de represalia contra una persona que haya presentado queja o denuncia interna por acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, o contra una persona que haya colaborado en la investigación.

SEGUNDO.- Modificar el texto del XIX Convenio Colectivo de la empresa CASINO DE JUEGO GRAN MADRID, S.A., para incorporar al mismo las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en la empresa, las cuales quedarán integradas en el texto del Convenio, en un nuevo capítulo, CAPÍTULO VI, con la siguiente redacción:

Capítulo VI

MEDIDAS PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI

Art. 44º. Igualdad de trato y no discriminación

Todas las personas tienen derecho a la igualdad de trato, con independencia de su identidad sexual, identidad y/o expresión de género, orientación sexual y características sexuales.

Por ello, las partes negociadoras se comprometen a velar por el derecho a la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI en la empresa.

La empresa difundirá el presente acuerdo para su conocimiento por toda la plantilla a través de los medios de comunicación normalmente utilizados (correo electrónico).

Art. 45º. Acceso al empleo.

La empresa impartirá a las personas que participan en los procesos de selección y contratación, formación para la gestión de la diversidad e inclusión de las personas LGTBI, en el plazo de seis meses.

Una vez formadas las personas responsables, deberán revisar en el plazo de dos meses, los procesos de selección y contratación, para confirmar que se trata de procesos neutros y objetivos, en los que se atiende únicamente a la formación e idoneidad de la persona para el puesto de trabajo.

En caso de apreciar que los procesos utilizados no cumplen con estos requisitos, modificarán y adaptarán los mismos, comunicando los cambios efectuados a la Comisión de Seguimiento.

Art. 46º. Clasificación y promoción profesional.

Las partes negociadoras consideran que los sistemas de clasificación profesional y promoción establecidos en el Convenio Colectivo de empresa son sistemas objetivos que no conllevan discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI.

No obstante, la empresa impartirá a las personas que participan en los procesos de promoción, formación para la gestión de la diversidad e inclusión de las personas LGTBI, en el plazo de seis meses.

Art. 47º. Formación y sensibilización.

La empresa integrará en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación.

La formación irá dirigida a toda la plantilla, si bien se irá impartiendo gradualmente durante la vigencia del presente Acuerdo, conforme se establece a continuación:

- En el plazo de un año desde la firma del Acuerdo, se formará a los responsables de Departamento, Mandos intermedios y a los miembros del Comité de Empresa.
- En el segundo año, se formará al 33% de la plantilla restante, una vez excluidas las personas que ya han recibido la formación en el primer año.
- En el tercer año, se formará al 33% de la plantilla restante, una vez excluidas las personas que ya han recibido la formación en los dos primeros años.
- En el cuarto año, se formará al 34% de la plantilla restante, hasta alcanzar el 100% de las personas trabajadoras.

Art. 48º. Lenguaje.

La dirección de la empresa se dirigirá a la persona trans, intersexual, no binaria o fluida con el nombre y el pronombre sentido en cualquier tipo de comunicación, tanto oral como escrita, con independencia de que no se haya producido el cambio registral, a excepción de la documentación oficial (Ejemplos: Contrato de trabajo, nóminas, etc.). Para ello, se requerirá petición expresa de la persona trabajadora.

Art. 49º. Permisos y beneficios sociales.

La empresa garantizará que las personas LGTBI puedan disfrutar de los permisos y demás beneficios sociales en igualdad de condiciones.

Los permisos reconocidos a los matrimonios y las parejas de hecho se reconocerán a los matrimonios y las parejas de hecho LGTBI.

Art. 50º. Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

Las partes acuerdan la implantación del protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI, que se une al presente documento como Anexo del mismo, y que se integrará en el Convenio Colectivo como Anexo II.

Art. 51º. Comisión de Seguimiento para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.

Se acuerda la creación de una Comisión de Seguimiento para evaluar el cumplimiento de las medidas planificadas acordadas.

Dicha Comisión es paritaria y está formada por:

- 2 personas del Comité de Empresa.
- 2 personas en representación de CASINO DE JUEGO GRAN MADRID, S.A.

Todas las partes podrán acudir a la reuniones asistidos de las asesoras o asesores que consideren necesarios.

La Comisión se estructura por miembros, teniendo cada miembro un voto, y las decisiones se adoptarán por mayoría simple.

Los firmantes del presente Acuerdo nombrarán en el menor plazo posible desde la firma del mismo, a las personas integrantes de la Comisión.

La Comisión de Seguimiento realizará un seguimiento anual del cumplimiento y eficacia de las medidas acordadas, fijándose como fecha para la primera revisión el mes de marzo de 2026.

Siempre que las circunstancias lo requieran y justifiquen, podrán celebrarse reuniones extraordinarias a solicitud de cualquiera de las partes.

De todas las reuniones que celebre la Comisión de Seguimiento se dejará constancia mediante la elaboración de la correspondiente acta de reunión en la que deberán recogerse los contenidos tratados en las mismas.

Art. 52º. Procedimiento de modificación de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

Las medidas acordadas deberán revisarse cuando concurra alguna de las circunstancias previstas legalmente:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en el artículo anterior.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Si se produjera cualquiera de las circunstancias anteriores, la Comisión de Seguimiento deberá reunirse en el plazo de quince días naturales.

Las modificaciones deberán acordarse en el seno de la Comisión de Seguimiento que se adoptarán en general por consenso. Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose, si fuera necesario, la mayoría simple de los votos para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales.

En caso de discrepancia, las partes podrán acudir a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos a los que se refiere el Convenio Colectivo.

TERCERO.- Modificar el art.19 del texto del XIX Convenio Colectivo de la empresa CASINO DE JUEGO GRAN MADRID, S.A., introduciendo los siguientes cambios:

- Incluir dos nuevos apartados en el art.19 para regular los ascensos del Personal de Caja y del Personal de Máquinas de Azar.
- Modificar el régimen de ascensos del Personal de Hostelería.

CUARTO.- Ambas partes acuerdan suscribir el Convenio Colectivo con la nueva redacción acordada, remitiendo el nuevo texto a la Dirección General de Empleo.

Se levanta la reunión suscribiendo los comparecientes la presente Acta.

ANEXO II

**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO
Y LA VIOLENCIA DE LAS PERSONAS LGTBI+.**
DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La Empresa CASINO DE JUEGO GRAN MADRID, S.A., manifiesta que rechaza todo tipo de comportamiento y conducta que sea constitutiva de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. con el fin de asegurar que todas las personas trabajadoras pertenecientes al colectivo LGTBI+ disfruten de un entorno de trabajo libre de LGTBIfobia donde prime el principio de igualdad y de no discriminación.

El protocolo de actuación para la atención del acoso y la violencia contra las personas LGTBI+ en el ámbito laboral, responde a la necesidad de incidir en la prevención, sensibilización y en su caso, eliminar toda forma de violencia y discriminación hacia las personas trabajadoras pertenecientes al colectivo LGTBI+ en el ámbito laboral, así como dar cumplimiento a lo establecido 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 y el Real Decreto 1026/2024, de 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.

Asimismo, la Empresa CASINO DE JUEGO GRAN MADRID, S.A., asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas colaboradoras.

Con el fin de garantizar un entorno de trabajo libre de LGTBIfobia, la empresa y la representación legal de la plantilla se comprometen a tratar con la máxima y debida diligencia cualquier situación de acoso que pudiera presentarse en el seno de la misma.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

El protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta (contrato directo, personal subcontratado, personal contratado a través de empresas de trabajo temporal, personal de empresas proveedoras, personal autónomo con contrato mercantil, etc.).

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

En caso de que resulte implicado personal ajeno a la empresa, se dará conocimiento del suceso a sus respectivas empresas, para que sean éstas las que tomen las medidas que crean oportunas.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo, incluyendo las que puedan producirse 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).

VIGENCIA

La vigencia del presente protocolo será la del Convenio Colectivo, extendiéndose hasta el 31 de diciembre de 2026, adquiriendo las partes el compromiso de revisar su funcionamiento y desarrollo al final de este periodo.

DEFINICIONES

(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.)

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.

Expresión de género:

Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

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.

Las personas homosexuales pueden ser gais, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.

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.

Persona trans:

Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

Familia LGTBI:

Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.

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.

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.

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.

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.

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 sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

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 sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

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.

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.

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.

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.

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.

Represalia discriminatoria:

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

MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI+

Con el fin de prevenir el acoso o las situaciones potencialmente constitutivas de acoso se establecerán las siguientes medidas:

- a) Promover la concienciación, la información y la prevención del acoso y la violencia contra las personas LGTBI+ en el lugar de trabajo o en relación con el trabajo y tomar las medidas apropiadas para proteger a las trabajadoras y trabajadores de tal conducta.
- b) Promover un trato cortés, respetuoso y digno hacia y entre todas las personas de la empresa.
- c) Promover y velar por que las personas LGTBI+ reciban un trato igualitario y no discriminatorio.

Con el fin de prevenir las situaciones de acoso y violencia contra las personas LGTBI+, a través de la formación, la sensibilización y la información, se aprueban las siguientes acciones:

- a) Poner en conocimiento de la plantilla, a través de los medios de comunicación normalmente utilizados (tablón de anuncios, intranet, correo electrónico, etc.), la existencia del presente protocolo, en el plazo de 30 días naturales desde la firma del mismo. En caso de ser modificado, se procederá a la publicación actualizada por los mismos medios indicados.
- b) Se informará de la existencia de este protocolo al personal de nuevo ingreso en el momento de su incorporación.
- c) Se impartirá formación específica 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 los miembros del Comité de Empresa y a las personas responsables de Unidades de Dirección, que les permita identificar y evitar las situaciones de acoso.
- d) Se modificará el régimen disciplinario de la empresa para incluir en el mismo las conductas constitutivas de acoso o violencia contra las personas LGTBI+, como infracciones laborales, a través de este protocolo.

PROCEDIMIENTO DE GARANTÍA

A. COMISIÓN DE ATENCIÓN AL ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO

Composición:

La comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, estará formada por un máximo de cuatro personas de manera paritaria entre la representación legal de las personas trabajadoras y la empresa.

La Comisión de Atención (en adelante, CA) estará formada por representantes tanto de la Dirección de la empresa como de la Representación Legal de las personas trabajadoras. Cada parte podrá nombrar a un máximo de dos representantes y un mismo número de suplentes, si bien se aceptará la sustitución por personas no designadas inicialmente en caso de existir conflicto de intereses.

Ambas partes se comprometen a garantizar que sus representantes tengan formación en la materia.

Por la parte de la Representación Legal de las personas trabajadoras la misma puede estar delegada en representantes unitarios o sindicales.

Por la parte de la empresa, la misma puede estar delegada en asesores externos.

Asimismo, las partes podrán contar con la participación de asesores o asesoras externos.

La instrucción se hará en todo caso por personas ajenas al entorno en que se produce el conflicto a tratar, como unidad o departamento, y que no tengan relación personal o familiar con las personas implicadas en el proceso, utilizando la figura del miembro suplente si fuera necesario.

La empresa pondrá a disposición de la CA cuantos recursos personales, materiales y económicos sean necesarios para su correcto funcionamiento.

La CA contará para su ejercicio con una Secretaría, que la ostentará la persona encargada de la tramitación administrativa del expediente de investigación, a cuyo efecto realizará las citaciones y levantamiento de actas que proceda, y custodiará el expediente con su documentación. Será necesariamente un miembro de la Comisión Instructora.

Formación:

La empresa se compromete a impartir formación en materia de igualdad, concretamente en cuanto a tratamiento, prevención y actuación frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, a las personas que compongan la Comisión.

Incompatibilidad:

No podrán ser parte de la comisión las personas que tengan algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto. La incompatibilidad de formar parte de la comisión podrá ser manifestada por cualquier persona que forme parte de la comisión de atención o por la propia persona afectada.

Plazo:

La comisión se reunirá en el plazo máximo de 10 días laborables a la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

Funciones de la comisión de atención:

- Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo.- La empresa debe disponer de los medios adecuados y facilitar a la comisión el acceso a toda la información que pudiera tener relación con el caso. Toda la plantilla debe prestar la colaboración que se le requiera por parte de la Comisión.
- Recomendar y gestionar en el departamento de Recursos Humanos las medidas cautelares que estime convenientes.
- Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, y, en su caso, proposición de las acciones disciplinarias oportunas, dentro del ámbito de la empresa.
- Supervisar el cumplimiento efectivo de las sanciones impuestas como consecuencia de los casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.
- Prestar apoyo, asesoramiento y orientación a las personas trabajadoras que puedan ser víctimas de situaciones de acoso.

B. PRINCIPIOS RECTORES Y GARANTÍAS DE PROCEDIMIENTO**Confidencialidad:**

Las personas intervinientes en el procedimiento deberán guardar estricta confidencialidad y observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a toda la información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado. Ningún tipo de documento presentado a la comisión podrá divulgarse fuera del estricto ámbito de la comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

Diligencia y agilidad:

La investigación y la resolución de la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se establecen para cada fase del proceso y que constarán en el protocolo.

Contradicción:

El procedimiento garantiza una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.

Restitución de las víctimas:

Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la empresa debe restituirla en sus mismas condiciones, si la víctima así lo solicita.

Prohibición de represalias:

Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúan una denuncia, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso, salvo que se disponga de indicios suficientes para entender que la denuncia o cualquier otra actua-

ción fue realizada de mala fe, lo cual podrá dar lugar a sanciones disciplinarias y a otras consecuencias legales.

C. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Denuncia

Toda persona incluida en el ámbito de aplicación del presente protocolo, que se considere víctima de acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género podrá presentar denuncia verbal o escrita ante el órgano o persona competente, sin perjuicio de su derecho a denunciar ante Inspección de Trabajo, así como en la vía civil, laboral o a querellarse en la vía penal.

Asimismo, podrá presentar denuncia cualquier otra persona que tenga conocimiento de situaciones de acoso. En este supuesto, el órgano receptor de la reclamación tiene que pedir la conformidad expresa y escrita de la persona presuntamente ofendida para proseguir el procedimiento.

Deben aceptarse y tramitarse las denuncias escritas, realizadas por correo postal, cualquier medio electrónico habilitado al efecto, por vía telefónica o a través de un sistema de mensajería de voz, incluso las anónimas, garantizando la confidencialidad de la identidad de la persona informante y de cualquier tercero mencionado en la comunicación. A solicitud del informante, también podrá presentarse mediante una reunión presencial dentro del plazo máximo de siete días, debiendo documentarse cualquier comunicación verbal a través de grabaciones o transcripciones completas de la conversación realizada.

Al presentar la denuncia, el informante podrá indicar un domicilio, correo electrónico o lugar seguro a efectos de recibir las notificaciones, pudiendo asimismo renunciar expresamente a la recepción de cualquier comunicación de actuaciones llevadas a cabo.

Se notificará por parte de la empresa al denunciante, por el medio de notificación por este establecido, la recepción de la denuncia (acuse recibo) en un plazo máximo de siete días naturales.

Las denuncias podrán presentarse en el buzón

<https://whistleblowersoftware.com/secure/GranMadrid> o bien ante el Departamento de Recursos Humanos o bien ante el Comité de Empresa. De todas las denuncias, tendrá conocimiento el/la Responsable del Sistema Interno de Información de las mismas o el/la Compliance Officer de la Compañía.

Se deberá garantizar la máxima seriedad y confidencialidad de todas las denuncias, bajo apercibimiento de sanción en caso de que no se respete este principio.

Una vez recibida la denuncia por esta vía, se dará traslado de la misma al Responsable del Departamento de RRHH de la empresa designado para formar parte de la comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, con el fin de que se pueda convocar a la misma e iniciar el procedimiento de investigación, y se puedan adoptar las medidas cautelares que procedan.

Medidas cautelares

La presentación de la denuncia implicará que la empresa deberá abrir en el plazo de 5 días hábiles (excluidos sábados, domingos y festivos) las diligencias informativas previas, especialmente dirigidas a impedir que los hechos denunciados continúen, y también para impedir cualquier tipo de represalias sobre la persona denunciante, a cuyo efecto se articularán las medidas oportunas.

Asimismo, estas medidas podrán estar dirigidas a facilitar la investigación de los hechos, pudiendo acordarse diligencias como la conservación de grabaciones de seguridad, etc., todo ello con las debidas medidas de seguridad y cumplimiento de la regulación de protección de datos aplicables.

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 voluntaria.

En caso de que una de las medidas consista en el cambio de centro de trabajo, será la empresa quien tendrá la opción de decidir a quién se debe aplicar de manera cautelar el cambio de puesto.

Convocatoria comisión de atención

Al tiempo que se adoptan las medidas cautelares, la Dirección de RRHH convocará con carácter urgente a la CA, que será el órgano encargado de tramitar el procedimiento. Existirá un plazo de

10 días hábiles (excluidos sábados, domingos y festivos) desde la presentación de la denuncia hasta la convocatoria y comunicación a la CA.

Expediente

La CA 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 CA, 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 CA 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.

La audiencia a la parte denunciada podrá realizarse en un momento posterior, si se considera que su conocimiento de los hechos podría dar lugar a perjuicios para la persona denunciante o facilitar la ocultación, destrucción o alteración de las pruebas.

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

La Comisión de Atención podrá proponer durante la fase de instrucción de una denuncia, otras medidas cautelares adicionales a las establecidas inicialmente por la Dirección de la empresa, así como la resolución informal del procedimiento, si existe acuerdo de la persona afectada.

Las medidas cautelares a adoptar pueden ir desde la separación de la víctima de la presunta persona acosadora, así como la reordenación del tiempo de trabajo, el cambio de centro de trabajo, sección o departamento, movilidad funcional o cualquier medida que se estime oportuna y proporcionada a las circunstancias del caso. Estas medidas, en ningún caso, pueden suponer un menoscabo a la víctima.

Resolución

El proceso de instrucción finalizará en un plazo de resolución de 30 días hábiles máximo, 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 CA.

Este plazo se inicia desde la solicitud de intervención derivada de la denuncia y finaliza con la elaboración, por parte de la CA, de un informe de conclusiones que incluirá alegaciones particulares si no ha podido llegarse a decisión unánime. En dicho informe se adoptará la Resolución del proceso, 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/a de conducta constitutiva de acoso”, o “no autor/a de conducta constitutiva de acoso”.

Dicha resolución se remitirá a la Dirección de Compliance y a la Dirección de RRHH para la toma de la decisión final:

- 1) Cuando se constate la existencia de acoso, la Dirección adoptará cuantas medidas correctoras estime oportunas, incluyéndose en su caso la movilidad funcional, 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 valorará adoptar medidas para que no conviva con la víctima del acoso en el mismo entorno laboral, medidas sobre las que tendrá preferencia la persona que ha sido agredida, y que nunca podrá suponer una mejora de las condiciones laborales de la persona agresora.
- 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. El principio de no represalias contra el denunciante regirá todo el proceso. No obstante lo anterior, se hace constar que si dispone de indicios suficientes para entender que la denuncia fue realizada de mala fe, esta puede dar lugar a sanciones disciplinarias y a otras consecuencias legales para el denunciante. Aun cuando se acuerde el archivo, en función de las comprobaciones realizadas en el expediente, se determinará la conveniencia y viabilidad de efectuar un cambio de puesto de la persona solicitante o cualquier otra medida que resultara procedente en función de los hechos comprobados y evaluados por la CA.

La decisión final se pondrá en conocimiento de la persona solicitante, de la denunciada y de la CA tan pronto como sea legalmente posible.

D. TIPIFICACIÓN

Se considerará como falta leve el uso de lenguaje que pueda ser ofensivo o discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. La reiteración de esta falta se convertirá en falta muy grave.

Se considerarán faltas muy graves:

- La reiteración en el uso de expresiones ofensivas y discriminatorias contra las personas LGTBI+.
- el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- La violación de la confidencialidad de los permisos por intervención quirúrgica para reasignación sexual.
- Las conductas de represalia contra una persona que haya presentado queja o denuncia interna acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, o contra una persona que haya colaborado en la investigación.

Las sanciones a aplicar serán las establecidas en la empresa para las faltas leves y muy graves.

Circunstancias agravantes:

A efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se tendrán como circunstancias agravantes las siguientes:

- Que la persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- Que la víctima sufra algún tipo de discapacidad, física, psíquica o sensorial.
- Que la víctima esté en período de prueba o tenga un contrato formativo, en prácticas o temporal.
- Que el acoso se produzca durante el proceso de selección de personal.
- Que se ejerzan presiones y / o represalias sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o dificultar la investigación.
- Que se trate de un acoso descendente.

MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN SEXUAL

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

SOLICITANTE (marcar)

-Persona afectada

-Recursos Humanos

-Representante de las personas Trabajadoras

-Otros/as

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Nombre y apellidos;

-DNI/NIE;

-Teléfono de contacto;

-Correo electrónico;

DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA

-Centro de trabajo;

-Puesto de trabajo;

DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA DENUNCIADA

-Nombre y apellidos:

-Centro de trabajo:

-Puesto de trabajo;

POSIBLES TESTIGOS

-Nombre y apellidos;

-Puesto en la empresa;

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

(Detallar personas implicadas, tipos de conductas, fechas y lugares en que se produjeron las conductas.- continúe al dorso, en caso de necesitar más espacio)

SOLICITUD

La persona abajo firmante, solicita la apertura del procedimiento de investigación derivado del conocimiento de actos que pueden ser constitutivos de **ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN SEXUAL** solicitando que se me informe de las distintas actuaciones que realicen durante el mismo, así como su posterior resolución.

LOCALIDAD Y FECHA

FIRMA DE LA PERSONA SOLICITANTE

MODELO DE CONSENTIMIENTO

La persona _____

da su consentimiento a _____,

para que inicie en su nombre, mediante denuncia, el procedimiento formal del Protocolo frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

LOCALIDAD Y FECHA**FIRMA DE LA PERSONA AFECTADA****FIRMA DE LA PERSONA AUTORIZADA**

(03/5.895/25)

