

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 1 *RESOLUCIÓN de 24 de julio 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 del sector de protésicos dentales de Madrid. (Código 28003305011982).*

Examinado el acuerdo de modificación del convenio colectivo del sector de protésicos dentales de Madrid, 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 24 de julio de 2025.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA ATENCIÓN DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA
CONTRA LAS PERSONAS LGTBI+ EN EL ÁMBITO LABORAL DEL SECTOR
DE PROTÉSICOS DENTALES DE LA COMUNIDAD DE MADRID**

**1. COMPROMISO DEL SECTOR DE PROTÉSICOS DENTALES DE LA COMUNIDAD DE MADRID
EN LA ACTUACIÓN PARA LA ATENCIÓN DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA CONTRA LAS
PERSONAS LGTBI+ EN EL TRABAJO**

Con el presente protocolo del sector de protésicos dentales de la comunidad de Madrid 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 en la Ley 12/2015, de 8 de abril, de igualdad social de lesbianas, gais, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales y de políticas públicas contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género en la Comunidad Autónoma de (CCAA).

Asimismo, el sector de protésicos dentales de la comunidad de Madrid asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en el sector de protésicos dentales de la comunidad de Madrid. La obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

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.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El protocolo se aplica a las personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que los una a ésta y, por tanto, será de aplicación no sólo a la plantilla laboral sino también a cualquier otro personal que pudiera tener una relación asimilable, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa. También debe ser de aplicación a aquellas personas que no forman parte de la empresa pero que se relacionan con ella en razón de su trabajo: clientela y proveedores/as, personas en proceso de formación, a las personas becarias o con vinculación en prácticas con la misma. En caso de que resulte implicado personal ajeno a la empresa, se dará conocimiento del suceso a su respectiva empresa, para que sea ésta la que tome la medida que crea oportuna. 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:

- a) En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) En los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso digital, virtual o ciberacoso);
- e) En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora;
- f) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

3. DEFINICIONES

La Ley 4/2023 de 28 febrero para la igualdad real y efectiva de las personas Trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTB en su artículo 3 define los siguientes conceptos:

a) Discriminación directa: Situación que se produce cuando una persona ha sido tratada de modo menos favorable que otra en situación análoga o comparable por motivos de orientación sexual, expresión o identidad de género o pertenencia a grupo familiar en el que todos o alguno de sus componentes sean personas LGTBI

b) Discriminación indirecta: Situación que se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pueden ocasionar una desventaja particular a personas por motivos de orientación sexual, expresión o identidad de género o pertenencia a grupo familiar en el que todos o alguno de sus componentes sea una persona LGTBI.

c) Discriminación múltiple: Situación que se origina cuando además de discriminación por motivo de orientación sexual, expresión o identidad de género o pertenencia a grupo familiar en el que todos o alguno de sus componentes sea una persona LGTBI, se produce discriminación por otro motivo recogido en la legislación europea, nacional o autonómica.

d) Discriminación por asociación: situación en la que una persona o grupo es tratado de manera desfavorable debido a su relación con otra persona o grupo que es objeto de discriminación

e) Discriminación por error: situación en la que una persona o un grupo de personas son objeto de discriminación por orientación sexual, identidad de género o expresión de género como consecuencia de una apreciación errónea.

f) Acoso discriminatorio: conducta no deseada que se dirige a una persona o grupo debido a características protegidas por la ley, como raza, género, edad, discapacidad u orientación sexual, con el objetivo de crear un ambiente intimidatorio u ofensivo

g) 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.

h) Victimización secundaria: se considera victimización secundaria al perjuicio causado a las personas lesbianas, gais, transexuales, bisexuales, transgéneros e intersexuales que, siendo víctimas de discriminación, acoso o represalia, sufren las consecuencias adicionales de la mala o inadecuada atención por parte de los responsables administrativos, instituciones de salud, policía o cualquier otro agente implicado.

i) Acoso laboral: El acoso laboral hace referencia tanto a la acción de un hostigador u hostigadores conducente a producir miedo, terror, desprecio o desánimo en el trabajador afectado hacia su trabajo, como el efecto o la enfermedad que produce en el trabajador. La persona o grupo afectado recibe una violencia psicológica a través de actos negativos y hostiles dentro o fuera del trabajo por parte de grupos sociales externos, de sus compañeros (*acoso horizontal*, entre iguales), de sus subalternos (en sentido vertical ascendente) o de sus superiores (en sentido vertical descendente). Esta violencia psicológica se produce de forma sistemática y recurrente durante un tiempo prolongado, a lo largo de semanas, meses e incluso años, y al mismo en ocasiones se añaden *accidentes fortuitos* y hasta agresiones físicas, en los casos más graves.

j) Bifobia: se refiere al rechazo, la aversión, la discriminación y el prejuicio hacia la bisexualidad y las personas bisexuales. Se manifiesta como actitudes negativas, discursos de odio, y en casos más extremos, violencia física o verbal hacia individuos que se identifican o son percibidos como bisexuales

k) 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 generando una forma específica de discriminación.

l) Expresión de género: se refiere a cómo una persona manifiesta externamente su género a través de comportamientos, vestimenta, lenguaje corporal, nombre, pronombres, y otras formas de comunicación

m) 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 esta-

ble bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.

n) Homofobia: hace referencia a la aversión hacia la homosexualidad o contra personas homosexuales. La homofobia abarca toda aquella actitud degradante, discriminatoria, ofensiva o desfavorable hacia alguien por motivo de la orientación homosexual.

o) 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.

p) Identidad de género: Percepción que cada persona tiene de su propio género, que puede coincidir o no con su sexo biológico.

q) 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.

r) 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.

s) 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.

t) 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

4. **NORMATIVA DE APLICACIÓN.**

Son diversas las normativas legales que sostienen, fundamentan y garantizan los derechos de las personas trabajadora pertenecientes al colectivo LGTBI+ en el ámbito laboral.

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.

Artículo 14. Igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI en el ámbito laboral.

Promover y garantizar la igualdad de trato y de oportunidades y prevenir, corregir y eliminar toda forma de discriminación por razón de las causas previstas en esta ley en materia de acceso al empleo, afiliación y participación en organizaciones sindicales y empresariales, condiciones de trabajo, promoción profesional, acceso a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional, y de incorporación y participación en cualquier organización cuyos miembros desempeñen una profesión concreta

Artículo 15. Igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas.

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.

Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

La letra c) del apartado 2 del artículo 4 queda redactada en los siguientes términos:

c) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión

de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.

5. MEDIDAS PREVENTIVAS.

Las medidas propuestas en este punto se incorporarán en el articulado correspondiente del convenio Colectivo, con la finalidad de establecer un mecanismo que determine como actuar de manera efectiva e integral ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso por orientación sexual, identidad de género y/o expresión sexual se implantarán las siguientes medidas:

1. Sobre la igualdad de trato y no discriminación: La empresa asume como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato a las personas LGTBI+ y a la diversidad familiar, evitando toda conducta, en el ámbito laboral que atente al respeto y a la dignidad personal
2. Sobre el acceso al empleo: La empresa garantiza el trato igualitario a las personas LGTBI+ y a la diversidad familiar en los procesos de acceso, selección, provisión y promoción al empleo.
3. Sobre la clasificación y promoción profesional: Las personas trabajadoras de la empresa tendrán igualdad de oportunidades para presentar a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir en el centro de trabajo sin que puedan presentarse causas de discriminación por orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar
4. Sobre formación, sensibilización y lenguaje: el acceso a los planes de formación debe ser un acceso libre de discriminación por motivos de orientación sexual, expresión de género, identidad de género, características sexuales y diversidad familiar.
5. Sobre entornos laborales diversos, seguros e inclusivos: Promover mecanismos de participación efectiva de las personas LGTBI+ en aquellos y toma de decisiones que les incumban.
6. Sobre el Régimen disciplinario: A los efectos del presente protocolo, se hace remisión a lo establecido en el punto 10, relativo a la tipificación de las conductas constitutivas de acoso y violencia, en el cual se detallan los comportamientos que serán considerados como tales, así como la regulación de las medidas de actuación para la atención de situaciones de acoso y violencia contra las personas LGBT
7. Sobre permisos y beneficios sociales: Las personas trabajadoras que cuenten con una antigüedad mínima de un año en la empresa y tengan formalizado un contrato de carácter indefinido, tendrán derecho a solicitar una excedencia voluntaria con reserva de su puesto de trabajo por un período máximo de dos años, cuando se encuentren inmersos en un proceso de afirmación de género que implique tratamientos hormonales y/o intervenciones quirúrgicas. Dicha excedencia deberá ser debidamente justificada mediante la documentación acreditativa correspondiente emitida por profesionales o centros médicos especializados.

6. COMISIÓN DE ATENCIÓN AL ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO, CARACTERÍSTICAS SEXUALES Y DIVERSIDAD FAMILIAR

Plazo de constitución: Se establece un plazo para constituir la comisión de dos meses tras la publicación del acuerdo de incorporación del protocolo de actuación para la atención del acoso y la violencia contra las personas lgtbi+ en el ámbito laboral del sector de protésicos dentales de la Comunidad de Madrid en el BOCAM. Dentro del indicado plazo, las empresas deberán habilitar un canal de denuncias a este fin y dar publicidad del mismo a las personas trabajadoras. Dicho canal deberá garantizar el deber de sigilo y confidencialidad.

Composición: La comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, características sexuales y diversidad familiar, estará formada por un máximo de cuatro personas de manera paritaria entre la representación legal de las personas trabajadoras y la empresa. En caso de no existir representación legal de las personas trabajadoras (RLPT), se constituirá una comisión "ad hoc".

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, podrá actuar de suplente de cualquiera de las personas titulares:

Formación: Para formar parte de la comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, será indispensable contar con 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, características sexuales y diversidad familiar, dicha formación deberá ser de al menos diez horas formativas.

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 de actuación: La comisión se reunirá en el plazo máximo de 3 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:

- Recibir todas las denuncias por acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, características sexuales y diversidad familiar

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. La Comisión informará a la persona afectada y a la persona denunciada sobre sus derechos, el contenido del protocolo y el procedimiento que hay que seguir una vez presentada la comunicación/denuncia. También debe tener acceso libre a todas las dependencias del centro, y toda la plantilla debe prestar la colaboración que se le requiera por parte de la Comisión.

Recomendar y gestionar en el departamento de Personal las medidas cautelares que estime convenientes.

Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirá los medios de prueba del caso, sobre agravantes posibles o atenuantes 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, características sexuales y diversidad familiar

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.

7. 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 formar parte de la comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

8. INTERVINIENTES

1. La víctima, que sufre o ha sufrido una situación de acoso, y/o denunciante.
2. La persona denunciada que presuntamente ha cometido el acoso.
3. Testigos, personas que han presenciado los hechos.
4. La comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad género y/o expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.
5. Se podrá acordar la participación de asesoría externa.

9. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Se pone a disposición de la persona trabajadora afectada por acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, características sexuales y diversidad familiar, dos tipos de procedimientos que puede seguir, sin perjuicio del uso por parte de la víctima de las vías administrativas, judiciales o cualesquiera otras que estime oportunas.

1. Procedimiento preliminar

Esta fase es potestativa y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la persona afectada. El objetivo de esta fase preliminar es resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes, siempre y cuando la persona denunciante así lo estime oportuno.

La persona denunciante puede presentar la queja o denuncia de forma verbal o escrita ante la comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

Recibida la queja o denuncia, la comisión de atención entrevistará primeramente a la persona afectada, y posteriormente a la persona denunciada. En estas entrevistas se informará a la víctima de sus derechos, opciones y acciones que pueden emprender la empresa, y se informará a la persona denunciada de que su comportamiento no es bien recibido y que es contrario a las normas de la empresa.

Este procedimiento preliminar tendrá una duración máxima de siete días laborables a contar desde la recepción de la queja o denuncia a la comisión de atención. En ese plazo, la comisión de atención dará por finalizada esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente informativo. Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada comisión.

En el caso de no pasar a la tramitación del expediente informativo, se levantará acta que incluirá:

- **El acuerdo entre las partes:** fin del proceso y, en su caso, adopción de las medidas que se determinen, o,
- **Sin acuerdo:** el procedimiento informal se convierte en el paso anterior al inicio del procedimiento formal.

Así mismo, se informará a la representación legal de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del protocolo de actuación para la atención del acoso y la violencia contra las personas lgtbi+ en el ámbito laboral del sector de protésicos dentales de la Comunidad de Madrid, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

2. Procedimiento expediente informativo.

Este procedimiento se iniciará cuando la persona afectada y/o interviniente formule la denuncia a través de un escrito dirigido a la Comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad género y/o expresión de género, características sexuales y diversidad familiar. La presentación de la denuncia supone la aceptación por parte de la persona afectada de colaborar en todas las pruebas y actuaciones necesarias para investigar el caso.

Recibida la denuncia, la comisión de atención dispondrá de 2 días hábiles para iniciar las investigaciones tendrá en cuenta las siguientes pautas:

- Valorar la adopción de medidas cautelares, por ejemplo, separar a las partes implicadas durante el desarrollo de la investigación o aquella que se estime oportuna.

Fase de investigación

Obtener toda la información necesaria para esclarecer los hechos denunciados.

Realizar entrevistas a las personas implicadas de forma separada, incluir en esta fase el consentimiento expreso y por escrito de las personas entrevistadas para acceder a la información necesaria para la investigación.

Se informará a las partes implicadas sobre el carácter confidencial y reservado de la investigación.

Sistematizar todas las actas de las reuniones y entrevistas que se celebren durante la investigación.

Fase de resolución

Redactar un informe sobre el presunto acoso investigado en el que se indicará las conclusiones alcanzadas y se instará a la empresa a que adopte algunas de las siguientes medidas:

- Medidas disciplinarias a la persona acosadora, con indicación de la infracción, sanción y graduación. Si no hubiera traslado forzoso o despido de la persona acosadora, se deberán establecer medidas para que la persona acosadora y la persona afectada no convivan en el mismo espacio laboral. La víctima tendrá la opción de permanecer en su puesto de trabajo o solicitar voluntariamente un traslado, este traslado no puede suponer un detrimento a sus condiciones laborales.
- Cierre del expediente, si se considera, que los hechos no son constitutivos de alguno de los tipos de acoso regulados en este protocolo.

La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Si de la investigación practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, la empresa podrá, además, adoptar otras medidas complementarias, tales como:

- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.

Se informará a la RLPT, garantizando los principios de protección de datos y confidencialidad, de la aplicación de medidas correctoras, de protección y de los expedientes sancionadores.

El expediente informativo deberá resolverse en un plazo máximo de 15 días laborales incluyendo la redacción de la resolución del expediente

10. TIPIFICACIÓN

Con objeto de dotar complementariamente a la regulación de las Medidas de Actuación para la Atención del acoso y la Violencia contra las personas LGBTI+ en el ámbito laboral, las partes competentes considerarán imprescindible contemplar en el régimen disciplinario aquellas conductas susceptibles de sanción, como consecuencia de llevar a cabo actuaciones que afecten a la materia de protección de personas LGBTI+ en el ámbito laboral.

En este sentido, se incorporan a las conductas infractoras y su sanción contempladas en el capítulo 7º del vigente convenio colectivo las siguientes:

- Se incorpora al artículo 42, relativo a **faltas leves** un punto 11 cuyo texto es el siguiente:
 - Utilizar o emitir expresiones ofensivas y discriminatorias contra las personas, por razón de su orientación sexual, expresión de género o características sexuales y diversidad familiar. La reiteración se convertirá en falta grave o muy grave.

- Se añade al artículo 43, relativo a las **faltas graves** un punto 9
 - La reiteración en la conducta expuesta en el artículo 42.
- Se añade al artículo 44, relativo a las **faltas muy graves**, un punto 8 cuyo texto es el siguiente:
 - Cuando de forma intencional o habiendo sido advertido, con ocasión de haber incurrido en conductas como las expuestas en los artículos 42 y 43, se utilicen expresiones ofensivas y/o discriminatorias contra las personas, por razón de su orientación o identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
- Se incorpora al artículo 45, relativo a **sanciones** un punto 3 cuyo texto es el siguiente:
 - En ningún caso se aplicarán las sanciones en su grado mínimo en los casos de acoso sexual, moral o psicológico cuando se produzcan con prevalimiento de la superior posición laboral jerárquica del agresor/ agresora o acosador/acosadora.

11. SEGUIMIENTO DEL CASO

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a 30 días naturales, la comisión de atención deberá a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados y sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas.

Del resultado de este seguimiento se levantará acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas.

El acta se remitirá a la dirección de la empresa, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del protocolo, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

12. VIGENCIA

Protocolo de actuación para la atención del acoso y la violencia contra las personas LGTBI+ en el ámbito laboral tendrá una **duración de 4 años** desde el momento de su firma y tras la negociación con la representación legal de las personas trabajadoras.

13. MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO DE RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN SEXUAL EN LA EMPRESA, CARACTERÍSTICAS SEXUALES Y DIVERSIDAD FAMILIAR DEL SECTOR DE PROTESIS DENTALES DE LA COMUNIDAD DE MADRID

I. Persona que informa de los hechos

☐ Persona que ha sufrido el acoso:

☐ Otras (Especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:

IV. Descripción de los hechos

Realizar un relato de los hechos denunciados, indicando fecha/s y lugar o lugares en los que se produjeron e incluyendo a posibles testigos. Se adjuntarán las hojas numeradas que sean necesarias.

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (correos electrónicos, WhatsApp, grabaciones de voz, llamadas, vídeos, baja médica, etc.)

VI. 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, CARACTERÍSTICAS SEXUALES Y DIVERSIDAD FAMILIAR, solicitando que se me informe de las distintas actuaciones que realicen durante el mismo, así como su posterior resolución.

Localidad

Firma

A la atención de la Comisión Instructora del procedimiento de denuncia o reclamación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual en la empresa.

(03/12.611/25)

