



GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Volumen II
Tratamiento de la Incapacidad Temporal y Medidas LGTBI

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN GENERAL	3
INCAPACIDAD TEMPORAL	4
INTRODUCCIÓN	4
PERSPECTIVA DEL V ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SOBRE LA MATERIA	7
ANÁLISIS DE CLÁUSULAS SOBRE LA MATERIA EN CONVENIOS COLECTIVOS.....	8
CONVENIOS ESTATALES.....	8
CONVENIOS AUTONÓMICOS	10
CONVENIOS PROVINCIALES.....	12
CONVENIOS DE EMPRESA	16
OTROS CONVENIOS COLECTIVOS NO ANALIZADOS EN LA GUÍA 2024.....	21
PRINCIPALES CONCLUSIONES DERIVADAS DEL ANÁLISIS DE LA REGULACIÓN DE LA INCAPACIDAD TEMPORAL.....	28
MEDIDAS LGTBI	31
INTRODUCCIÓN	31
PERSPECTIVA DEL V ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SOBRE LA MATERIA.....	33
ANÁLISIS DE CLÁUSULAS SOBRE LA MATERIA EN CONVENIOS COLECTIVOS.....	34
CONVENIOS ESTATALES.....	34
CONVENIOS AUTONÓMICOS	39
CONVENIOS PROVINCIALES.....	41
CONVENIOS DE EMPRESA	47
OTROS CONVENIOS COLECTIVOS NO ANALIZADOS EN LA GUÍA 2024.....	53
PRINCIPALES CONCLUSIONES DERIVADAS DEL ANÁLISIS DE LA REGULACIÓN SOBRE MEDIDAS LGTBI	63
CONCLUSIONES FINALES	66

INTRODUCCIÓN GENERAL

La negociación colectiva constituye el principal instrumento de ordenación de las relaciones laborales y de equilibrio entre los intereses de las personas trabajadoras y de las empresas. Su desarrollo y adecuada articulación territorial son elementos esenciales para garantizar la eficacia de los acuerdos alcanzados y su adaptación a la realidad económica y social de Aragón.

Los Agentes Sociales más representativos de la comunidad autónoma de Aragón (CCOO Aragón, CEOE Aragón, CEPYME Aragón y UGT Aragón) coincidimos en la necesidad de avanzar hacia una estructura de negociación colectiva acorde con la realidad autonómica, evolucionando la actual configuración basada en la demarcación provincial y sectorial.

El análisis de los datos disponibles pone de manifiesto que los convenios colectivos registrados en Aragón de ámbito autonómico no alcanzan el 10% del total, lo que refleja la persistencia de una estructura predominantemente provincial y la necesidad de promover marcos de negociación que permitan abordar los retos comunes de la Comunidad Autónoma desde una perspectiva más amplia y coordinada.

En este contexto, durante el año 2024, los Agentes Sociales más representativos en Aragón impulsamos la elaboración de una Guía de Buenas Prácticas para la Negociación Colectiva, concebida como una herramienta útil para orientar a las comisiones negociadoras en su labor, facilitar la interpretación homogénea de las cláusulas y promover la calidad técnica de los convenios.

Siguiendo la línea de trabajo iniciada el pasado año, la presente edición profundiza en el estudio realizado y amplía su alcance incorporando nuevas materias de especial relevancia, como el tratamiento de la incapacidad temporal en los distintos convenios colectivos y las medidas adoptadas para dar cumplimiento a 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, así como a su desarrollo mediante 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.

Al igual que en la pasada edición, se han tomado como referencia convenios colectivos de particular relevancia, incluyendo nuevos convenios que debido a su impacto y el tratamiento que realizan sobre las materias objeto de estudio, se ha considerado necesario incluir y evaluando aquellas cláusulas que, por su efectividad y utilidad, puedan ser trasladadas y aplicadas en futuros convenios colectivos, sin importar su ámbito territorial.

Con esta nueva guía se persigue profundizar en el conocimiento del contenido de los convenios colectivos, identificar las mejores prácticas en su redacción y aplicación, y fomentar un marco de negociación que refuerce los valores de equidad, inclusión y cohesión social que caracterizan al modelo aragonés de diálogo social.

INCAPACIDAD TEMPORAL

INTRODUCCIÓN

Qué entendemos por incapacidad temporal.

En palabras de la propia Seguridad Social, es la situación en la que se encuentra una persona trabajadora que, debido a una enfermedad o accidente, está imposibilitada temporalmente para trabajar y precisa asistencia sanitaria de la Seguridad Social.

Conlleva la prestación económica por incapacidad temporal, incluida dentro de la acción protectora del Régimen General y de los regímenes especiales de la Seguridad Social. Se precisa, por tanto, la concurrencia de tres requisitos:

- La alteración de la salud.
- La imposibilidad temporal para trabajar.
- La necesidad de asistencia sanitaria.

Son causas determinantes de la incapacidad temporal:

- La enfermedad, común o profesional. Se incluye, entre las contingencias comunes, unas situaciones especiales: la menstruación incapacitante secundaria, la debida a interrupción del embarazo (voluntaria o no, mientras se reciba asistencia sanitaria y se esté impedida para el trabajo, todo ello sin perjuicio de la interrupción por accidente de trabajo o enfermedad profesional, en cuyo caso tendrá la consideración de situación de incapacidad temporal por contingencias profesionales), la incapacidad en caso de gestación de la mujer trabajadora desde el día primero de la semana 39.^a, y la situación de la persona trabajadora donante de órganos o tejidos para su trasplante.
- El accidente, sea o no laboral.
- Los periodos de observación por enfermedad profesional cuando sea necesaria la baja médica.

Requisitos para beneficiarse de la prestación por incapacidad temporal.

Para causar derecho a la prestación económica por incapacidad temporal, se precisa:

- Recibir prestación de asistencia sanitaria.
- Estar afiliado y en alta o en situación asimilada al alta.

A efectos de incapacidad temporal se consideran situaciones asimiladas al alta:

- El desempleo involuntario, total y subsidiado, en su modalidad contributiva.
- Traslado por la empresa fuera del territorio nacional.
- Convenio de diputados y senadores.
- Convenio de gobernantes y parlamentarios de Comunidades Autónomas.
- También se considera por la jurisprudencia situación asimilada el periodo de devengo de los salarios de tramitación.

- Debe tenerse en cuenta, a los mismos efectos, que si la incapacidad temporal procede de accidente de trabajo o enfermedad profesional la persona trabajadora se encontrará en situación de alta de pleno derecho.
- Y, por último, que durante la situación de huelga o cierre patronal las personas trabajadoras se encuentran, a efectos de las prestaciones de la Seguridad Social, en alta especial, de manera que -por ejemplo- iniciado un proceso de incapacidad temporal durante la huelga la prestación sólo se percibirá a partir de la finalización de la huelga.
- Reunir un periodo mínimo de cotización:
 - Si procede de enfermedad común se exige un periodo de carencia de 180 días dentro de los 5 años inmediatamente anteriores al hecho causante (en las situaciones especiales por menstruación incapacitante y alteración del embarazo no se exige periodo mínimo de cotización; en la de la gestante, el periodo mínimo se requiere según la edad que se tenga en el momento del inicio del descanso).
 - En caso de accidente, sea o no de trabajo, y de enfermedad profesional, no se exige período previo de cotización.

Consecuentemente, serán beneficiarias las personas que reúnan los anteriores requisitos, es decir, que estén afiliadas y en alta o en situación asimilada al alta en la fecha del hecho causante, mientras reciban asistencia sanitaria de la Seguridad Social y estén impedidas para el trabajo, reuniendo, en caso de enfermedad común, el periodo de carencia señalado. Ahora bien, si la incapacidad deriva de accidente de trabajo o enfermedad profesional, se considerarán de pleno derecho afiliados y en alta, aunque el empresario haya incumplido sus obligaciones.

Acción protectora por incapacidad temporal.

La incapacidad temporal genera siempre el derecho a la prestación de asistencia sanitaria de la Seguridad Social y, además, puede generar una prestación consistente en un subsidio cuya cuantía está en función de la base reguladora y de los porcentajes aplicables a la misma.

Base reguladora de cotizaciones.

La norma general es que la base reguladora es el resultado de dividir el importe de la base de cotización de la persona trabajadora por contingencias comunes o profesionales en el mes anterior al de la fecha de iniciación de la incapacidad por el número de días a que dicha cotización se refiere. Ahora bien, esta regla se aplica a los supuestos en los que se abone una retribución diaria; así, cuando la persona trabajadora ingresa en la empresa en el mismo mes en que se inicia la incapacidad, se tomará para la base reguladora la base de cotización de dicho mes, dividida por los días efectivamente cotizados.

Si la retribución es mensual, se divide por treinta la base de cotización por contingencias comunes o profesionales del mes inmediatamente anterior, con independencia del número de días de dicho mes.

La base reguladora por contingencias profesionales se obtiene por adición de dos sumandos:

- La base de cotización por contingencias profesionales del mes anterior, sin horas extraordinarias, dividida por el número de días a que corresponda dicha cotización; el divisor será 30, si la persona trabajadora percibe salario mensual, o será 28, 29, 30 o 31, según los días naturales que tenga en mes correspondiente, si percibe salario diario.
- La cotización por horas extraordinarias de los doce meses inmediatamente anteriores, dividida entre 365 días, si percibe salario diario, o entre 360, si percibe salario mensual.

Cuando la persona trabajadora no ha permanecido en alta durante todo el mes natural inmediatamente anterior, se divide la base de cotización del mes anterior por el número de días efectivamente cotizados.

● **Porcentaje**

En caso de enfermedad común y accidente no laboral:

- El 60 por 100, desde el día 4 hasta el 20 inclusive.
- El 75 por 100, desde el día 21 en adelante.

En caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional:

- El 75 por 100 desde el día en que se produzca el nacimiento del derecho (es decir, desde el día siguiente al de la baja).

El día de la baja, el empresario debe abonar el salario a la persona trabajadora.

Como excepción a este sistema, en la incapacidad temporal por donación de órganos o tejidos para su trasplante, la prestación consiste en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora de la prestación temporal derivada de contingencias comunes.

Por otra parte respecto a la incapacidad temporal destacar también los siguientes supuestos:

- Menstruación incapacitante secundaria.
- Interrupción del embarazo, voluntaria o no, mientras reciba asistencia sanitaria por el Servicio Público de Salud y esté impedida para el trabajo.
- Gestación de la mujer trabajadora desde el día primero de la semana trigésima novena.

Estas tres casuísticas presentan una excepción al funcionamiento habitual de la prestación por incapacidad temporal.

● **Las mejoras voluntarias**

A través de la negociación colectiva se pueden pactar mejoras voluntarias del subsidio por incapacidad temporal, bien complementando los porcentajes señalados durante la duración del proceso y, dependiendo de la causa de la incapacidad temporal, su duración y distintos procesos (hospitalizaciones, intervenciones quirúrgicas, periodo temporal, etc.)

En la presente guía se pretenden analizar aquellas cláusulas presentes en los convenios colectivos objeto de estudio que vienen a complementar la acción protectora de la seguridad social en lo referente a la incapacidad temporal y extraer buenas prácticas que puedan ser de utilidad para futuras comisiones negociadoras.

PERSPECTIVA DEL V ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SOBRE LA MATERIA

Código de acuerdo: 99100015092012

Fecha de publicación: 31 de mayo 2023

Ámbito funcional: aplicación a nivel estatal

Ámbito temporal: desde 01/01/2023 a 31/12/2025

Link de acceso: <https://www.boe.es/boe/dias/2023/05/31/pdfs/BOE-A-2023-12870.pdf>

En la apuesta por el diálogo social bipartito como eje del autogobierno de las relaciones laborales, siendo el ámbito de la negociación colectiva donde encuentra su máxima expresión que, especialmente en los últimos años, han mostrado la vitalidad, presencia y capacidad de adaptación de los interlocutores sociales y nuestra decidida apuesta por ocupar un espacio propio.

En el marco del V Acuerdo de Negociación Colectiva, las organizaciones empresariales y sindicales han expresado una preocupación compartida en torno a la incidencia de la incapacidad temporal (IT) derivada de contingencias comunes. Esta cuestión, que afecta tanto a la salud de las personas trabajadoras como a la eficiencia de las empresas y al propio sistema público de salud, se plantea como un ámbito prioritario de actuación dentro de la negociación colectiva.

Capítulo VII. Incapacidad temporal derivada de contingencias comunes del V acuerdo, marca como líneas de actuación:

- Analizar, mediante ámbitos paritarios en la negociación colectiva, las causas, incidencia y duración de los procesos de IT.
- Implementar y evaluar medidas para reducir número y duración de los procesos.
- Favorecer el aprovechamiento de los recursos de las Mutuas colaboradoras de la Seguridad Social para acelerar diagnósticos y tratamientos, con respeto a la privacidad y coordinación con la sanidad pública.
- Instar a las administraciones a promover convenios con Mutuas, especialmente para procesos traumatológicos.
- Activar ámbitos de análisis y seguimiento tanto a nivel nacional como autonómico, para monitorizar resultados e impacto del sistema sanitario sobre la IT.

Todo ello se llevará a cabo con respeto de las garantías de intimidad, sigilo, confidencialidad, consentimiento informado y coordinación con el profesional sanitario del Sistema público de salud.

ANÁLISIS DE CLÁUSULAS SOBRE LA MATERIA EN CONVENIOS COLECTIVOS

CONVENIOS ESTATALES

XXI CONVENIO COLECTIVO GENERAL DE LA INDUSTRIA QUÍMICA

Código de convenio: 99004235011981

Fecha de publicación: 17 de febrero de 2025.

Ámbito funcional: n.º de personas trabajadoras afectadas 270.000, n.º de empresas: 22.303

Ámbito temporal: desde 01/01/2024 a 31/12/2026

Link de acceso: <https://boe.es/boe/dias/2025/02/17/pdfs/BOE-A-2025-3083.pdf>

Este convenio contempla en su artículo 37 un complemento hasta el 100% de las retribuciones fijas (salario base, plus convenio, complementos personales y complementos de puesto de trabajo), sólo en caso de incapacidad temporal por hospitalización, enfermedad profesional, accidente de trabajo, situaciones de violencia de género acreditadas legalmente y nacimiento de hijo, riesgo durante el embarazo y como consecuencia de convalecencias por intervenciones quirúrgicas en Ambulatorios u Hospitalizaciones de menos de 24 horas cuando la convalecencia sea superior a quince días ininterrumpidos. El límite del citado complemento es de 18 meses.

Así mismo, en su artículo 36 establece la posibilidad de que las empresas que superen un índice del 3 por 100 a nivel colectivo en el período de doce meses negocien planes de reducción de absentismo ($100 \times n.º$ de horas de ausencia en el periodo no justificadas / total de horas de trabajo disponibles en ese mismo periodo). En ausencia de acuerdo, cuando la cifra individual de absentismo excediera del 3 por 100 de la jornada/hora a trabajar durante el periodo de tres meses naturales, la persona trabajadora afectada dejará de percibir el complemento de IT.

IV CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE LA INDUSTRIA, LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS Y LOS SERVICIOS DEL SECTOR DEL METAL

Código de convenio: 99003435011900

Fecha de publicación: 12 de enero de 2022

Ámbito funcional: n.º de personas trabajadoras afectadas 1.312.138, n.º de empresas: 220.000

Ámbito temporal: desde 01/01/2021 a 31/12/2023

Link de acceso: <https://www.boe.es/boe/dias/2022/01/12/pdfs/BOE-A-2022-479.pdf>

El IV CEM no contempla mejoras relativas al tratamiento de la incapacidad temporal.

Si que se hace una pequeña referencia en su artículo 44. 2 en relación con los desplazamientos establece que la dirección de la empresa podrá repatriar a la persona trabajadora sí, transcurrido un período de treinta días, la persona trabajadora permaneciera en situación de IT.

VII CONVENIO COLECTIVO GENERAL DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

Código de convenio: 99005585011900

Fecha de publicación: 23/09/2023

Ámbito funcional: n.º de personas trabajadoras afectadas 995.949, n.º de empresas:141.788

Ámbito temporal: desde 01/01/2022 hasta 31/12/2026

Link de acceso: <https://www.boe.es/boe/dias/2023/09/23/pdfs/BOE-A-2023-19903.pdf>

En materia de complemento de IT, el convenio estatal de la construcción establece un mínimo común para todo el sector, que deja margen a la negociación provincial para adaptarse a la realidad económica y social de cada territorio para articular esta materia.

El VII Convenio General del Sector de la Construcción fija la existencia de un complemento por incapacidad temporal (IT) de manera específica en el supuesto de hospitalización, concretamente en el:

Artículo 70. Complemento en caso de hospitalización.

- Cuando una persona trabajadora esté en situación de IT (ya sea por enfermedad común o profesional, accidente laboral o no laboral) y sea necesaria la hospitalización, las empresas deben abonar un complemento económico.
- Este complemento garantiza que, sumado a la prestación de la Seguridad Social, el trabajador perciba el 100 % del salario base y de los pluses salariales fijados en el convenio provincial correspondiente.
- La cobertura se extiende durante toda la hospitalización y los 60 días siguientes, siempre que continúe la IT.

Por tanto, el resto de los supuestos de IT (por ejemplo, sin hospitalización, por accidente de trabajo leve, o por enfermedad común sin ingreso) quedan normalmente al desarrollo de los convenios provinciales, que pueden mejorar o ampliar esta cobertura.

CONVENIOS AUTONÓMICOS

ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS DE HOSPITALIZACIÓN Y ASISTENCIA PRIVADA DE ARAGÓN

Código de convenio: 72000205012003

Fecha de publicación: 10/06/2025

Ámbito funcional: n.º de personas trabajadoras afectadas 7.000, n.º de empresas:300

Ámbito temporal: desde 01/01/2024 hasta 31/12/2027

Link de acceso:

<https://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VEROBJ&MLKOB=1397974720808>

El tratamiento de las mejoras del complemento de Incapacidad Temporal que establece el Convenio Colectivo Autonómico del Sector de Establecimientos Sanitarios de Hospitalización y Asistencia Privada de Aragón lo regula en su artículo 62, que denomina Enfermedad y Accidente y además de las mejoras en estas situaciones, aclara que los días de ausencias se computarán como efectivamente trabajados.

Baja por accidente laboral o enfermedad profesional:

- Se abona la diferencia hasta completar el 100% de la retribución desde el primer día de baja hasta el alta o incorporación.

Baja por enfermedad o accidente no laboral:

- Tras 6 meses en la empresa, desde el 10º hasta el 70º día de baja, la empresa abonará la diferencia entre la prestación de la Seguridad Social y el 100% de las retribuciones habituales.
- Este abono podrá extenderse hasta 90 días por año natural en casos de baja relevante y con diagnóstico, salvo informe médico desfavorable designado por la empresa.
- Las bajas por enfermedad o accidente no laboral en las que sea necesario ingreso hospitalario en planta tienen las mismas bonificaciones que las bajas por accidente laboral o enfermedad profesional (100% de la retribución desde el primer día de baja hasta el alta o incorporación)

Controles médicos:

- La empresa puede investigar la veracidad de la baja mediante sus servicios médicos.
- Las bajas fraudulentas se considerarán faltas muy graves y se notificarán a la Inspección de la Seguridad Social.

Establece la consideración de los días de IT:

- Los días cobrados bajo este complemento se computan como de trabajo efectivo a todos los efectos.

MONITORES DE COMEDORES ESCOLARES PÚBLICOS DE ARAGÓN

Código de convenio: 72000135012001

Fecha de publicación: 10/12/2024

Ámbito funcional: n.º de personas trabajadoras afectadas 1500, n.º de empresas: 11

Ámbito temporal: desde 01/01/2024 hasta 31/12/2026

Link de acceso:

<https://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VEROBJ&MLKOB=1365277041212>

El Convenio autonómico de comedores escolares, regula de manera específica el complemento por incapacidad temporal (IT) y las garantías adicionales por incapacidad permanente en caso de accidente o invalidez en dos preceptos:

Artículo 32. Complemento de incapacidad temporal

- El convenio establece que la empresa abonará, o en su caso complementará, el salario hasta alcanzar el 100% del salario base desde el primer día de la baja médica derivada de enfermedad común o accidente no laboral, siempre que el nivel de absentismo en la empresa por estas causas no supere el 3%, según el mecanismo de cómputo fijado en el propio artículo.
- En caso de superarse dicho nivel de absentismo, o bien en el segundo y sucesivos procesos de IT por estas mismas causas, la cobertura se limita al 80% del salario desde el primer día de baja.
- Para las situaciones de accidente de trabajo, el convenio garantiza el 100% del salario desde el primer día, sin condicionamiento alguno.
- El artículo precisa además cómo se computa el absentismo a efectos de esta cláusula, delimitando exclusivamente a IT por enfermedad común y accidente no laboral, con referencia a períodos semestrales (febrero-junio y septiembre-enero) y obligación de la empresa de informar a la representación legal de los trabajadores (de todas las situaciones de IT independientemente de su causa).

TRANSPORTE DE ENFERMOS Y ACCIDENTADOS EN AMBULANCIA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGÓN

Código de convenio: 72000275012007

Fecha: publicación: 15/06/2016

Ámbito funcional: n.º de personas trabajadoras afectadas: 1200, n.º de empresas: 5

Ámbito temporal: desde 01/01/2015 a 31/12/2018

Link de acceso:

<https://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VEROBJ&MLKOB=913062123535>

Contempla en su artículo 33 que en caso de enfermedad con una duración mínima de tres días, se complementará hasta el 90% de la base reguladora reconocida por la Entidad Gestora, desde el primer día.

Por otra parte en los supuestos de enfermedad común y accidente no laboral que no requiera intervención quirúrgica u hospitalización se complementará hasta el 100% del Salario Base más la antigüedad, el Plus Ambulanciero, Plus Transporte y el de Actividad, desde el tercer día, excepto en la primera IT del año que se contempla desde el primer día.

Para los supuestos de Accidente de trabajo y enfermedad profesional se complementará hasta el 100% de la base reguladora reconocida por la Entidad Gestora, desde el primer día.

CONVENIOS PROVINCIALES

CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE TERUEL

Código de convenio: 44000365011989

Fecha de Publicación: 20/02/2024.

Ámbito funcional: n.º de personas trabajadoras afectadas: 1.105, n.º de empresas: 52.

Ámbito temporal: desde 01/01/2022 hasta 31/12/2026

Link de acceso: <https://236ws.dpteruel.es/estatico/boletines/2024/20febrero.pdf>

El convenio colectivo de limpieza de edificios y locales de la provincia de Teruel contempla en su artículo 24 un complemento para las bajas por contingencias comunes del 50% del salario real sin horas extraordinarias durante los tres primeros días de baja, y para contingencias profesionales un complemento hasta el 100% del salario real sin horas extraordinarias durante todo el proceso.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE HUESCA

Código de convenio: 22000105012002

Fecha de publicación: 22/11/2023

Ámbito funcional: n.º de personas trabajadoras afectadas: 6000, n.º de empresas: 400.

Ámbito temporal: desde 01/01/2022 - 31/12/2026

Link de acceso:

<https://bop.dphuesca.es/index.php/mod.bopanuncios/mem.visualizarpdf/relcategoria.60008/ibdopanuncio.227213/seccion.portal/chk.d09f60883728c2c604670933f34b99d3.html>

En su artículo 46 contempla un complemento por incapacidad temporal para aquellos casos de incapacidad temporal por enfermedad común en los que la persona trabajadora tenga más de seis meses de antigüedad consistente en el abono a partir del 31º día de baja y durante un plazo máximo de 60 días, de la cantidad correspondiente para garantizar el 100% de su base reguladora.

Para los supuestos en que la incapacidad temporal derive de accidente de trabajo o enfermedad profesional, ese abono complementario quedará garantizado a partir del día siguiente de la baja y mientras dure dicha situación. Para el nacimiento de esta obligación la persona trabajadora debe tener más de seis meses de antigüedad.

Con independencia de la antigüedad de la persona trabajadora, cuando por incapacidad temporal debida a enfermedad común, accidente laboral o enfermedad profesional sea necesaria su hospitalización, la empresa abonará la cantidad correspondiente para garantizar el salario normal del mismo, mientras dure la aludida incapacidad temporal en régimen de hospitalización. Este supuesto no regirá para los casos de accidentes no laborales.

Para las empresas y trabajadores afectados por el convenio regirá, dado el carácter más beneficioso, la regulación de la mejora de la prestación por incapacidad contenida en el presente artículo.

Una vez clausurado el centro cesará este subsidio al extinguirse la relación laboral.

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR HOSTELERÍA DE LA PROVINCIA DE ZARAGOZA

Código de convenio: 50000655011982

Fecha de publicación: 13/04/2024

Ámbito funcional: n.º de personas trabajadoras afectadas: 46.842, n.º de empresas: 5000.

Ámbito temporal: desde 01/01/2023 a 31/12/2024.

Link de acceso:

https://bop.dpz.es/BOPZ/UploadServlet?ruta=Boletines\2024\84\Edictos\bop_2466_2024.pdf

El convenio colectivo de hostelería de Zaragoza, suscrito el día 3 de noviembre de 2023, para los años 2023 a 2025, contempla un complemento de IT a cargo de la empresa y adicional a la prestación de la Seguridad Social.

Artículo 53 – Complemento de incapacidad temporal

El convenio establece que las empresas sujetas a su ámbito de aplicación, esto es todas las empresas, tanto físicas como jurídicas que en el ámbito territorial de la provincia de Zaragoza,

se dediquen a las actividades de hostelería y desarrollen la misma en los establecimientos e instalaciones recogidos en el acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de Hostelería (aun cuando el domicilio central de la empresa radique fuera de este territorio), vienen obligadas a complementar la prestación de IT en los procesos de enfermedad, con la cantidad necesaria para complementar el 85% del salario real durante los veinte primeros días y el 100% a partir del vigésimo primero, con una duración máxima de 18 mensualidades.

Es el límite más amplio de la propia IT (máximo legal de 12 meses prorrogables 6), lo que significa que el complemento se mantiene durante toda la posible duración de la IT.

En caso de accidente de trabajo se complementará la prestación hasta el 100% del salario real desde el primer día. Sin periodos de espera ni porcentajes reducidos.

La mejora no distingue entre hospitalización o no.

La disposición adicional del convenio establece que en lo no previsto en este convenio, se estará a lo dispuesto en el vigente acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de Hostelería, y demás disposiciones aplicables.

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR OFICINAS Y DESPACHOS DE LA PROVINCIA DE ZARAGOZA

Código de convenio: 50000895011981

Fecha de publicación: 07/06/2025

Ámbito funcional: n.º de personas trabajadoras: 33.784, y n.º. de empresas: 4.189.

Ámbito temporal: desde 01/01/2024 - 31/12/2025

Link de acceso:

https://bop.dpz.es/BOPZ/UploadServlet?ruta=Boletines\2025\128\Edictos\bop_4138_2025.pdf

El actual Convenio Colectivo del Sector Oficinas y Despachos de la Provincia de Zaragoza establece de forma clara y precisa el complemento de mejora sobre la Incapacidad temporal en su Artículo 24. Enfermedad y muerte el complemento mejora de IT:

- Complemento hasta el 100% del salario real para cualquier baja por IT (cualquier contingencia).
- Se abona desde el primer día de la baja, con un límite máximo de 9 mensualidades.

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIA, TECNOLOGÍA Y SERVICIOS DEL SECTOR DEL METAL DE ZARAGOZA

Código de convenio: 50000675011982

Fecha de publicación: 23/12/2023. Firmado, 02/11/2023

Ámbito funcional: n.º de personas trabajadoras afectadas 52.800, n.º de empresas 2.890.

Ámbito temporal: desde 01/01/2023 hasta 31/12/2026

Link de acceso:

<https://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VEROBJ&MLKOB=1309373420303>

El vigente convenio colectivo del sector metal de Zaragoza recoge en su artículo 24 un complemento del 25% de su base reguladora con un máximo de 6 meses, sólo para determinados casos de accidente de trabajo (hospitalización de al menos 48 horas, intervención quirúrgica con ingreso hospitalario de noche y comida, mutilación traumática o quirúrgica, de un miembro y órgano, in itinere) y siempre que no hubiera recargo de prestaciones por el mismo hecho reconocido en resolución administrativa o judicial.

También incluye un compromiso de negociar la inaplicación del complemento en casos injustificados o fraudulentos con el fin de reducir el absentismo injustificado

“Las personas trabajadoras percibirán durante el período de baja, y con un máximo de seis meses, un complemento del 25% de su base reguladora, adicional a la prestación de la Seguridad Social, siempre que no hubiera recargo de prestaciones por el mismo hecho reconocido en resolución administrativa o judicial, en los siguientes casos:

a) En los supuestos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, que requiera hospitalización de al menos 48 horas

b) En los supuestos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, con intervención quirúrgica con ingreso hospitalario. Se entenderá por ingreso hospitalario el que suponga al menos el conjunto de pernocta y el tiempo que corresponde al suministro de una comida principal en el centro hospitalario.

c) En los supuestos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, cuando la persona trabajadora sufra la mutilación traumática, o quirúrgica de un miembro o la pérdida completa de un órgano.

d) En los supuestos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo in itinere.

Se procederá al abono del complemento con carácter de anticipo cuando acaezca el hecho, si bien en este supuesto, si se declarara a posteriori el recargo de prestaciones, se realizará el descuento en su retribución de la cantidad percibida por el citado complemento.”

“Artículo 9.o Absentismo.

No obstante, con la intención de reducir el absentismo injustificado (entendiendo por tal, tanto el debido a causas injustificadas como los supuestos fraudulentos), en el artículo 9 del convenio las partes firmantes se comprometen a:

Renegociación de los complementos económicos en situaciones de incapacidad temporal (IT) a cargo de la empresa, de acuerdo con los siguientes criterios: 1. Con el importe de dichos complementos se buscará la adecuada aplicación para cubrir efectivas necesidades de las personas trabajadoras con enfermedad y evitar asignaciones que fomenten situaciones fraudulentas. El destino que se dé al importe de estos fondos se decidirá con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras.”

CONVENIOS DE EMPRESA

III CONVENIO COLECTIVO DE TELEFÓNICA DE ESPAÑA, SAU; TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, SAU Y TELEFÓNICA SOLUCIONES DE INFORMÁTICA Y COMUNICACIONES, SAU

Código de convenio: 90100303012015.

Fecha de publicación: 28/02/2024.

Ámbito funcional: n.º de personas trabajadoras afectadas 16.581, en las 3 empresas que lo suscriben y en todos los centros que tiene implantados en 52 ciudades de capital.

Ámbito temporal: desde 01/01/2024 hasta 31/12/2026.

Link de acceso: <https://www.boe.es/boe/dias/2024/02/28/pdfs/BOE-A-2024-3854.pdf>

El III Convenio colectivo de Telefónica de España, SAU; Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, SAU, de ámbito estatal aborda el complemento de IT en su artículo 183. Incapacidad Temporal (IT):

- La empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100% de las retribuciones fijas desde el primer día de la baja.

Incluye elementos de control que indica como absentismo y que prevén:

- Medidas preventivas y restauradoras.
- Justificación obligatoria de las bajas mediante partes médicos.
- Facultades de verificación y control, incluida la suspensión del complemento si corresponde.

Por otro lado en el Artículo 184, aborda una figura como la Prórroga de IT

- En casos de prórroga de IT, la empresa paga la diferencia entre la prestación recibida y la última cantidad líquida percibida en el mes anterior a la prórroga.
- Este complemento es fijo, no revisable ni absorbible.
- Se requiere el envío mensual de partes médicos de confirmación para mantener el derecho al complemento.

- La empresa puede verificar en cualquier momento el estado de salud. La negativa o falta de justificación médica implica suspensión del complemento.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA STELLANTIS ESPAÑA, S.L.

Código de convenio: 50100921012023

Fecha de publicación: 15/07/2023.

Ámbito funcional: n.º de personas trabajadoras afectadas: 4.222. Centro de trabajo de Zaragoza.

Ámbito temporal: 01/01/2023 a 31/12/2027.

Link de acceso:

<https://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VEROBJ&MLKOB=1286789600202>

Convenio colectivo de la empresa Stellantis España, S.L. (Opel España, S.L.U.), para los años 2023 al 2027 (código de convenio 50100921012023), suscrito el día 5 de mayo de 2023. Los representantes de la parte empresarial y los representantes de UGT y CCOO que representan un 54% de la parte social en la comisión negociadora del convenio, aprueban y suscriben este 15 convenio colectivo de Stellantis España, S.L., centro de trabajo de Zaragoza (Figueroles), firmando un acuerdo de materias que surtirá efectos y tendrá vigencia durante el período comprendido entre el 1 de enero de 2023 y el 31 de diciembre de 2027.

Dentro de este marco temporal de cinco años, el convenio regula en su artículo 73 un sistema específico de complemento a la prestación de incapacidad temporal (IT) que amplía y modula las coberturas económicas reconocidas en la normativa general de la Seguridad Social.

En este artículo los negociadores establecen un sistema muy detallado y condicionado de mejora de la IT con algunos aspectos reseñables:

1. Cobertura escalonada: porcentajes del 50%, 70%, 80%, 90% y hasta 100% según días y contingencias.
2. Condicionamiento colectivo e individual: el acceso al 100% depende tanto del absentismo global de la planta como de la situación personal del trabajador.
3. Refuerzo de la gestión empresarial del absentismo: con enumeración de causas de pérdida del complemento.

Complemento de la prestación por IT.

1. Enfermedad común o accidente no laboral:
 - Días 1 a 4: 50% del salario de tablas (salario base, complemento voluntario y pagas extra) más antigüedad.
 - Días 4 a 15: 70% del salario de tablas más antigüedad, condicionado a no haber estado en IT en los 365 días anteriores.
 - Desde el día 16 hasta la duración máxima estándar del proceso definida por el INSS:

- Si la prestación oficial es 60% entonces complemento hasta el 80% del salario de tablas más antigüedad.
 - Si la prestación oficial es 75% entonces complemento hasta el 90% del salario de tablas más antigüedad.
 - Prórroga si se produce cambio de diagnóstico que requiera mayor tiempo de recuperación.
 - Exclusiones: no se computan conceptos variables (horas extra, nocturnidad, pluses de turnos especiales).
2. Accidente de trabajo o enfermedad profesional
- Desde el día 16: 100% del salario real.
 - Con hospitalización acreditada: 100% desde el primer día.

Condiciones para percibir el complemento.

El derecho al cobro mensual del complemento se condiciona a tres factores:

1. Porcentaje mensual de absentismo por IT del conjunto de la planta.
2. Absentismo individual por IT del trabajador.
3. Comunicación al centro médico de la patología que origina la baja.

Si el absentismo por incapacidad temporal **global** se encuentra \leq que objetivo:

- Enfermedad común: 100% del salario real desde el día 21 (si no hubo IT en el último año).
- Accidente de trabajo o enfermedad profesional: 100% del salario real desde el primer día.

Si el absentismo global se encuentra $>$ al objetivo o el trabajador estuvo en IT en el último año sólo se aplican los porcentajes básicos del apartado 1 del artículo.

Supuestos de exclusión del complemento

El convenio recoge un listado de causas de pérdida del derecho:

- Ser declarado en situación de incapacidad permanente, en cualquiera de sus grados.
- No presentar los documentos necesarios en el departamento correspondiente dentro del plazo establecido.
- Huelga, siempre que la baja por enfermedad se produzca dentro de los cinco días anteriores al comienzo de ésta, o durante su transcurso (salvo aquellos casos graves que queden acreditados suficientemente).
- Permiso no retribuido.
- Vacaciones.
- No cumplir con las obligaciones impuestas por la empresa en esta materia.

- Cuando el trabajador perciba pago o pagos de acuerdo con la legislación vigente o cualquier otro concepto de la procedencia que fuese, que no fuera el beneficio normal de la Seguridad Social.
- No haber comunicado al centro médico la patología causante de la incapacidad temporal.
- Cuando haya constancia de abandono de tratamiento recomendado.
- Cuando haya un comportamiento inadecuado del trabajador con relación a su proceso de baja, por realización de actividades que perjudiquen su recuperación.
- Cuando se supere la duración máxima estándar definida por el INSS en su manual de tiempos óptimos de incapacidad temporal, salvo casos de cambio de diagnóstico que requieran un mayor tiempo de recuperación o previo dictamen de los servicios médicos de la empresa. Los servicios médicos de empresa podrán autorizar, en casos excepcionales, la no retirada del complemento.
- Rechazar un puesto de trabajo propuesto por el centro médico acorde a su limitación.
- No cumplir con las normas establecidas en materia de seguridad y salud laboral, según valoración del departamento de prevención de la empresa.

Control médico

- La empresa puede exigir revisiones médicas por facultativos propios o designados.
- Negarse implica perder el complemento.
- Si se determinase en el examen médico aptitud para el trabajo, cesa el derecho desde esa fecha.

El trabajador debe notificar cualquier variación de su situación que afecte al complemento de modo inmediato.

VIII CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGÓN

Código de convenio: 72000082011998.

Fecha de publicación: 19/05/2023.

Ámbito funcional: N.º de personas trabajadoras afectadas: 4.757.

Ámbito temporal: desde 01/05/2023 / 31/12/2024.

Link de acceso:

<https://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VEROBJ&MLKOB=1277434930505>

Establece en su artículo 54 dedicado a la incapacidad temporal, que la persona trabajadora en situación de baja por incapacidad temporal continuará percibiendo el total de sus haberes reales, o la diferencia para completar los mismos cuando reciba prestación de la Seguridad Social, desde el primer día hasta que finalice dicha situación. A tal efecto, para hallar la parte variable del total de haberes reales se tendrán en cuenta la media de actos de dicha naturaleza realizados por la persona trabajadora en los últimos once meses de actividad, o en su defecto el periodo menor acumulado.

Todo el período que dure la situación de incapacidad temporal será considerado como tiempo trabajado a efectos de abono de pagas extraordinarias y vacaciones.

Asimismo recoge la posibilidad de que previo informe favorable del Servicio de Prevención, se conceda la incorporación progresiva al puesto de trabajo una vez finalizada la Incapacidad Temporal de larga duración y a petición de la persona trabajadora.

El personal que se reincorpore al servicio efectivo a la finalización de un tratamiento de enfermedades de naturaleza oncológica podrá solicitar una adaptación progresiva de su jornada de trabajo ordinaria.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA RÖCHLING AUTOMOTIVE TERUEL SLU

Código de convenio: 44100261012025.

Fecha de publicación: 30/01/2025.

Ámbito funcional: n.º de personas trabajadoras afectadas 52.

Ámbito temporal: Desde 01/01/2025 hasta 31/01/2027.

Link de acceso: <https://236ws.dpteruel.es/estatico/boletines/2025/17marzo.pdf>

Este convenio de la empresa RÖCHLING AUTOMOTIVE TERUEL SLU incluye en su artículo 29 un complemento en caso de accidente de trabajo o enfermedad del 100% de retribución y desde el primer día en bajas por contingencias profesionales únicamente y riesgo durante el embarazo.

CONVENIO COLECTIVO CASTING ROS, S.L.U. (DRAXTON TERUEL)

Código de convenio: 44000462012003.

Fecha de publicación: 08/02/2024.

Ámbito funcional: n.º de personas trabajadoras afectadas: 236.

Ámbito temporal: desde 01/05/2023 hasta 31/12/2026.

Link de acceso: <https://236ws.dpteruel.es/estatico/boletines/2024/08febrero.pdf>

El convenio colectivo de Casting Ros, S.L.U. (DRAXTON TERUEL) no regula de forma directa los complementos de mejora de IT. Al establecer como norma complementaria e incluir dentro de sus cláusulas normativas que es de aplicación las condiciones pactadas en el Convenio Colectivo del Sector Industria, Tecnología y Servicios del Sector del Metal de la Provincia de Teruel. Este procedimiento lo establece en su artículo 24- Régimen de aplicación:

“En lo no previsto en el presente Pacto, será de aplicación lo previsto en el Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de Teruel, y demás normas de general aplicación.”

Datos del Convenio Colectivo del Sector Industria, Tecnología y Servicios del Sector del Metal de la Provincia de Teruel,

Código convenio: 44000235011981.

Fecha: publicación: 08/02/2024.

Ámbito temporal: <https://236ws.dpteruel.es/estatico/boletines/2024/21agosto.pdf>

Por ello, el convenio de empresa de Casting Ros SLU (Draxton Teruel) al establecer como norma supletoria el convenio colectivo de la Industria, Tecnología y Servicios del Metal de Teruel, su regulación en materia de IT se establece en su artículo 37. Incapacidad Temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional:

Complemento económico:

- En bajas por accidente de trabajo o enfermedad profesional (no aplica a accidentes “in itinere”), la persona trabajadora recibirá un 15% de su base reguladora, además de la prestación de la Seguridad Social.
- Límite máximo: Se abona durante un periodo máximo de seis meses.
- Condición: no se abonará si existe recargo de prestaciones reconocido administrativamente o judicialmente sobre el mismo hecho.
- Forma de pago: el complemento se abonará anticipadamente desde la ocurrencia del hecho.
- Si posteriormente se reconoce el recargo de prestaciones, la cantidad anticipada se podrá descontar de la retribución del trabajador/a.

OTROS CONVENIOS COLECTIVOS NO ANALIZADOS EN LA GUÍA 2024

TEKA INDUSTRIAL S.A.

Código de convenio: 50100041012013.

Fecha de publicación: 08/02/2025.

Ámbito funcional: n.º de personas trabajadoras afectadas: 230.

Ámbito temporal: 01/01/2024 hasta 31/12/2027

Link de acceso:

https://bop.dpz.es/BOPZ/UploadServlet?ruta=Boletines\2025\31\Edictos\bop_795_2025.pdf

El convenio colectivo de TEKA Industrial (Zaragoza) para los años 2024 a 2027, suscrito el día 11 de noviembre de 2024 regula la Incapacidad Temporal en el capítulo quinto, estableciendo en su artículo 30 un régimen de prestaciones complementarias a la cobertura de la Seguridad Social. Modifica la cobertura temporal y cuantitativa de las prestaciones en contingencias comunes, acortando el período sin percepción y elevando el porcentaje sobre la base reguladora en tramos donde la Seguridad Social cubre menos.

El régimen de prestaciones complementarias se materializa en:

Cobertura en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional.

- El convenio garantiza el 100 % de las percepciones no cubiertas por la Mutua de accidentes durante todo el período de vigencia del convenio.
- Eleva la cobertura al 100 % desde el inicio y durante todo el período legal de IT.
- Incluye accidentes ocurridos en el centro de trabajo, in itinere y enfermedades profesionales.

Intervención quirúrgica y hospitalización derivadas de contingencias laborales o comunes.

- Si es laboral: 100 % del salario en jornada ordinaria durante la hospitalización.
- Si es enfermedad común: también cubre el 100 %, salvo que la intervención derive de la práctica de deporte.
- Tras el alta hospitalaria: complemento hasta el 100 % de la prestación de Seguridad Social por un máximo de 30 días.

Enfermedad común o accidente no laboral (sin hospitalización).

- Del día 1 al 20: Complemento hasta el 75 % de la base reguladora.
- Primeros 3 días:
 - En la primera baja del año, se abona el 75 %.
 - En bajas posteriores, no se abonan esos tres días.

BSH ELECTRODOMÉSTICOS ESPAÑA, S.A. (SERVICIO AL CLIENTE, ALMACÉN CENTRAL Y CENTRO DE RECUPERACIÓN)

Código de convenio: 50002542011994.

Fecha de publicación, 14/06/2025.

Ámbito funcional: n.º de personas trabajadoras afectadas: 135.

Ámbito temporal: Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2028

Link de acceso:

https://bop.dpz.es/BOPZ/UploadServlet?ruta=Boletines\2025\134\Edictos\bop_4335_2025.pdf

Este convenio de la empresa BSH ELECTRODOMÉSTICOS ESPAÑA, S.A. (SERVICIO AL CLIENTE, ALMACÉN CENTRAL Y CENTRO DE RECUPERACIÓN) en casos de accidente contempla un complemento hasta el 100% del salario base, el complemento personal y la media de conceptos de horarios especiales (art. 35).

Para los casos de enfermedad incluye un complemento desde el primer día de la baja hasta un porcentaje del salario determinado por el índice de absentismo general de la empresa que va desde el 100% si es inferior al 4,65% al 90% si está entre el 5,5% y el 6,10%, y si supera este último porcentaje no hay compensación.

Z+M UTE

Código de convenio: 50100022012012.

Fecha: publicación: BOPZ núm. 184, 10 de agosto de 2024.

Ámbito funcional: n.º de personas trabajadoras afectadas: 90.

Ámbito temporal: desde 01/05/2024 / 31/12/2026.

Link de acceso:

<https://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VEROBJ&MLKOB=1346874410202>

La regulación que establece el Convenio Colectivo de la empresa Z + M UTE, viene establecido en el Artículo 17. Complemento de incapacidad temporal (IT), donde establece:

Cobertura general:

- La empresa garantiza el 100% de la base reguladora (sumando prestaciones públicas y complemento) durante los 50 primeros días de baja por IT anuales.
- Para empleados/as mayores de 55 años, este periodo se amplía a los 75 primeros días.

A partir del día 51 (o 76, según el caso):

- Se abona el 50% de la diferencia entre la prestación de la entidad gestora y el 100% de la base reguladora.

Literalmente añade excepciones donde no se aplicaría la mejora señalada anteriormente en los siguientes supuestos:

- Accidentes laborales y no laborales.
- Embarazo de riesgo.
- Descanso maternal.
- Bajas con hospitalización.
- Bajas con intervención quirúrgica.

FUNDACIÓN DFA

Código de convenio: 72100022012011.

Fecha de publicación: 26/02/2025.

Ámbito funcional: n.º de personas trabajadoras afectadas: 486.

Ámbito temporal: 01/01/2024 hasta 31/12/2025.

Link de acceso:

<https://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VEROBJ&MLKOB=1380295500707>

El VII convenio colectivo interprovincial de la empresa Fundación DFA, suscrito el día 13 de enero de 2025 con vigencia 2024-2025, regula esta materia en el artículo 66, dentro de un Capítulo VIII de mejoras voluntarias, estableciendo un régimen de mejora sobre la prestación económica de Incapacidad Temporal (IT) prevista en la Ley General de la Seguridad Social (LGSS), mediante complementos a cargo de la empresa en determinados supuestos. Estas mejoras tienen naturaleza extrasalarial, pero constituyen condiciones más beneficiosas pactadas en convenio colectivo, de obligado cumplimiento para la empresa durante su vigencia.

La regulación contenida sobre la materia en el convenio de la Fundación contempla seis casuísticas:

IT por enfermedad profesional o accidente laboral:

- La empresa complementa el subsidio hasta alcanzar el 100 % de la base reguladora del mes anterior a la baja.
- Condición: que no suponga recaída de un proceso anterior a la vigencia del convenio.
- El primer día de IT en estos casos lo abona íntegramente la empresa, conforme a la LGSS (art. 173.2).

IT por hospitalización derivada de enfermedad común o accidente no laboral:

- Complemento empresarial hasta el 100 % de la base reguladora del mes anterior a la baja.
- Duración: mientras dure la hospitalización.
- Requiere justificante médico de hospitalización.
- Entrada en vigor diferida: 1 de enero de 2025 (disposición específica al final del artículo).

IT por enfermedad común o accidente no laboral (sin hospitalización): El convenio replica la cobertura legal.

- Subsidio del 60 % de la base reguladora desde el 4.º día al 20.º.
- Subsidio del 75 % de la base reguladora a partir del 21.º día.
- Los tres primeros días están a cargo de la persona trabajadora.

IT por menstruación incapacitante secundaria:

- Subsidio del 60 % de la base reguladora desde el primer día hasta el 20.º día.
- Subsidio del 75 % de la base reguladora a partir del 21.º día.

IT por interrupción del embarazo (voluntaria o no):

- Requisitos: recibir asistencia sanitaria por el Servicio Público de Salud y estar impedida para el trabajo.
- Primer día de baja: salario íntegro a cargo de la empresa.

- Del 2.º al 20.º día: 60 % de la base reguladora.
- A partir del 21.º día: 75 % de la base reguladora.
- El convenio establece una mejora parcial al incluir el abono íntegro del primer día.

IT por gestación desde la semana 39:

- Régimen idéntico al de la interrupción del embarazo: primer día salario íntegro; del 2.º al 20.º día 60 %; del 21.º en adelante 75%.
- Equipara su regulación a la de la IT por interrupción del embarazo, estableciendo una mejora parcial al incluir el abono íntegro del primer día.

En definitiva, el convenio equipara el tratamiento de la IT por enfermedad profesional o accidente laboral con la hospitalización por causas comunes (en este último caso a partir de 2025), y establece coberturas específicas para situaciones vinculadas a la salud sexual y reproductiva (menstruación incapacitante, interrupción del embarazo, gestación avanzada).

Los complementos y subsidios regulados suponen en su conjunto un plus sobre la prestación de IT reconocida en la LGSS (arts. 169 a 180), y tienen fuerza vinculante para la empresa por estar pactados en convenio colectivo (art. 37 CE, art. 82 ET).

BSH ELECTRODOMÉSTICOS ESPAÑA - PLANTAS MONTAÑANA Y LA CARTUJA

Código de convenio: 50002962011996.

Fecha publicación: 19/04/2025.

Ámbito funcional: Plantilla de los centros de trabajo de Montañana y de La Cartuja ubicados en Zaragoza excluyéndose únicamente de las condiciones económicas del mismo al personal «Exento» del anexo I, cuyas condiciones económicas son pactadas de forma individualizada en base al sistema de compensación del grupo y a los trabajadores contratados en prácticas.

N.º de personas trabajadoras afectadas: 1.819.

Ámbito temporal: 01/11/2024 hasta 31/12/2028.

Link de acceso:

https://bop.dpz.es/BOPZ/UploadServlet?ruta=Boletines\2025\88\Edictos\bop_2664_2025.pdf

En este caso en su artículo 41 sobre *“Mejora prestación IT, enfermedad, accidentes y absentismo”*, el convenio liga el complemento de incapacidad temporal para el caso de la incapacidad temporal por enfermedad al índice de absentismo del mes anterior a la liquidación de la nómina. Así establece que la empresa, en caso de baja por incapacidad temporal derivada por enfermedad mejorará las prestaciones obligatorias de la Seguridad Social, desde el primer día de baja en base a los siguientes requisitos:

- La cuantía de la mejora salarial se establecerá en base al índice de absentismo general de enfermedad de la empresa, cuyo índice será el que se determine en el cuadro de mando de la Dirección de Personal.
- Si el índice de absentismo por enfermedad del mes anterior a la liquidación de nómina es inferior al 5,61% se compensará el 100% del salario.
- Entre el 5,61% y el 6,10% se compensará el 90% del salario.
- Si es superior al 6,10% no se compensará ninguna cantidad.

Los conceptos salariales sobre los que se aplicarán los porcentajes son: salario base, antigüedad, C.F.A., complemento de permanencia, prima de producción y complementos de nivel, plus comida y los siguientes conceptos que ahora están incluidos en el complemento personal y sirven solo a efectos de calcular este complemento de mejora: gratificaciones profesionales, primas de calidad y competitividad en sus tramos garantizados y prima «consecuciones 2008» (se revisarán con el incremento para tablas y conceptos pactado). Los conceptos de puesto de trabajo, penoso, nocturnidad, cuarto turno y horarios especiales se abonarán en proporción a lo percibido durante los tres meses anteriores al mes de inicio de la baja, siempre y cuando se mantengan las condiciones por las que se abonan. El resto de los conceptos no entrarán en la compensación.

Para el caso de incapacidad temporal, derivada de accidente nos encontramos con la misma situación ya que no distingue entre accidente de trabajo y aquellos producidos fuera del entorno laboral. Para mejorar las percepciones obligatorias de la Seguridad Social desde el primer día de baja en el 100% del salario según los conceptos indicados anteriormente.

Asimismo establece que la empresa podrá verificar el estado de IT por enfermedad o accidente del trabajador mediante reconocimientos médicos a cargo de los Servicios Médicos de la empresa en la periodicidad que considere pertinente. En caso de negativa del trabajador a dichos reconocimientos, la empresa podrá determinar la suspensión de la mejora de la prestación al trabajador.

GRUPO ARAMÓN

Código de convenio: 72100023012014.

Fecha: Publicado, 13 de mayo de 2025. Firmado, 13 de marzo de 2025.

Ámbito funcional: n.º de personas trabajadoras afectadas: 1.000, n.º de empresas: 4.

Ámbito temporal: 01/11/2024 hasta 31/10/2028.

Link de acceso:

<https://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VEROBJ&MLKOB=1392751960606>

En el caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional el convenio del Grupo Aramón establece en su artículo 47 un complemento hasta 100% del salario íntegro del/la trabajador/a desde el primer día de duración de la baja y mientras el/ la Trabajador/a permanezca dado de alta en la misma.

Para el caso de enfermedad común o en un accidente no laboral garantiza el 100% del salario si es superior a 20 días, comenzando el cobro desde el 5º día y como máximo 18 meses.

También establece la compensación de los gastos de transporte derivados de las revisiones que fueran exigidas por la empresa para verificar el estado de enfermedad de la plantilla.

SOCIEDAD ARAGONESA DE GESTIÓN AGROAMBIENTAL S.L.U. (SARGA)

Código de convenio: 72100142012017.

Fecha de publicación: 14/05/2025.

Ámbito funcional: n.º de personas trabajadoras afectadas: 1.423 entre las 3 provincias.

Ámbito temporal: 01/01/2025 hasta 31/12/2028

Link de acceso:

<https://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VEROBJ&MLKOB=1393017960808>

Artículo 6. Cómputo del tiempo en IT

El tiempo en situación de incapacidad temporal (IT) por contingencias comunes se considera como permanencia efectiva en el grupo profesional del trabajador/a.

Artículo 46. Complementos económicos durante la IT

Derecho al complemento durante la totalidad de la baja por IT (por contingencias comunes o profesionales). El personal percibirá un complemento retributivo que, sumado a la prestación pública, garantice el 100% de las retribuciones fijas del mes anterior a la baja.

No se incluyen en el complemento:

- Pagas extraordinarias.
- Productividad variable.
- Indemnizaciones o gratificaciones percibidas el mes anterior.
- Complemento de atención continuada, salvo si la incapacidad tiene origen profesional.

Los plazos del complemento se computan por días naturales.

PRINCIPALES CONCLUSIONES DERIVADAS DEL ANÁLISIS DE LA REGULACIÓN DE LA INCAPACIDAD TEMPORAL.

Del examen comparado de los convenios colectivos analizados se desprende que, **de forma generalizada, la negociación colectiva incorpora mejoras voluntarias** de la acción protectora de la Seguridad Social en materia de incapacidad temporal (IT), principalmente mediante el reconocimiento de **complementos económicos** que elevan la prestación pública hasta porcentajes próximos o equivalentes al 100 % del salario real o de referencia.

Estas mejoras pueden presentarse con un carácter progresivo y condicionado, articulándose sobre criterios que limitan o modulan su percepción, tales como:

- la **causa de la incapacidad** (enfermedad común, accidente no laboral o contingencias profesionales);
- la **duración temporal del proceso**; o
- el **cumplimiento de obligaciones de control y justificación médica**.

En convenios sectoriales o de empresa con mayor complejidad organizativa o productiva, se observa una tendencia a vincular el derecho al complemento a indicadores de absentismo, tanto individual como colectivo, introduciendo mecanismos de corresponsabilidad y control en la gestión de la IT.

Se constata no obstante, la existencia de convenios que no incorporan mejoras efectivas respecto al régimen legal, limitándose bien a reproducir el contenido vigente de la Ley General de la Seguridad Social, bien a remitir expresamente a la normativa aplicable en cada momento.

En ambos supuestos, el resultado jurídico es equivalente y el trabajador no obtiene una protección superior a la prevista legalmente.

Es importante destacar que la reproducción literal de la norma legal genera un texto estáticamente vinculado a la legislación del momento de la firma, con riesgo de obsolescencia ante futuras reformas y debería evitarse.

La remisión a la normativa vigente garantiza la actualización automática del régimen aplicable, aportando mayor seguridad jurídica y coherencia temporal, aunque si bien no representa una mejora convencional en sentido estricto.

Por tanto, se constata la existencia de cláusulas reguladoras de la incapacidad temporal que, en la práctica, no mejoran la prestación de la Seguridad Social ni modifican sus porcentajes o tramos temporales. En estos supuestos, la cláusula convencional desempeña una función meramente declarativa, sin repercusión económica ni ampliación efectiva del derecho a la prestación y además como se ha visto su reproducción literal puede generar obsolescencia si la normativa legal se modificara, al quedar el texto convencional desalineado respecto al nuevo marco regulador.

En relación con aquellos convenios que supeditan el acceso al complemento del 100 % a la concurrencia del “requisito de **no haber existido recaída anterior**”, especialmente en supuestos de contingencias profesionales, resulta **aconsejable que las cláusulas convencionales definan con precisión su alcance temporal y los medios de acreditación** documental correspondientes, con el fin de evitar controversias interpretativas respecto del concepto de *recaída*, conforme a lo previsto en el artículo 169 de la Ley General de la Seguridad Social y a la doctrina jurisprudencial aplicable.

En cuanto al contenido económico, se aprecia que **varios de los convenios colectivos** analizados **acercan la cobertura del complemento de IT al 100 % para los supuestos vinculados a contingencias profesionales**, reforzando así la protección derivada de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales. En estos supuestos, se aconseja cuidar la redacción del correspondiente precepto para evitar ambigüedades sobre el alcance del término “**retribuciones íntegras**”, recordando que el artículo 26.1 del Estatuto de los Trabajadores considera salario la totalidad de las percepciones económicas del trabajador, en dinero o en especie, por la prestación de servicios o por períodos de descanso computables como de trabajo.

Desde una perspectiva de técnica negociadora, resulta recomendable que los convenios colectivos incorporen **definiciones y precisiones conceptuales que eviten interpretaciones controvertidas**, especialmente en lo relativo a:

- el alcance y la composición de los conceptos salariales incluidos en el complemento;
- la determinación del salario real o de referencia aplicable;
- el tratamiento jurídico de las recaídas y los medios de acreditación correspondientes; y
- las condiciones que determinen la pérdida o suspensión del derecho al complemento.

Asimismo, cabe señalar que en algunos convenios colectivos analizados **no se establece una diferenciación expresa entre la enfermedad común y la enfermedad profesional, ni entre el accidente de trabajo y el accidente no laboral**, a efectos del reconocimiento del complemento de incapacidad temporal.

Esta ausencia de distinción puede generar inseguridad interpretativa, dado que el ordenamiento jurídico (artículos 156 y siguientes de la Ley General de la Seguridad Social) otorga a las contingencias profesionales un tratamiento más favorable que a las comunes, tanto en la cuantía de la prestación como en el inicio del derecho.

Finalmente, en los convenios que **vinculan el complemento de IT al nivel de absentismo**, debe atenderse a la jurisprudencia del Tribunal Supremo (STS 20 de enero de 2025, Ar. 6630) y de la Audiencia Nacional (Sentencia 1 de julio de 2025), que han precisado los límites constitucionales y legales de estos mecanismos. La jurisprudencia recuerda que la lucha contra el absentismo es un objetivo legítimo, pero no puede desarrollarse vulnerando los principios de igualdad y no discriminación recogidos en la Ley 15/2022, de igualdad de trato y no discriminación, ni en la

Ley Orgánica 3/2007, de igualdad efectiva de mujeres y hombres, siendo posible considerar ausencias injustificadas o permisos que no supongan discriminación.

Es importante señalar que el reconocimiento de complementos de incapacidad temporal debe ir acompañado de una adecuada vigilancia de la salud de las personas trabajadoras y de una correcta evaluación de riesgos laborales.

MEDIDAS LGTBI

INTRODUCCIÓN

Entendemos por medidas LGTBI el conjunto de actuaciones, procedimientos y compromisos incorporados en la normativa interna de la empresa y, en su caso, pactados en la negociación colectiva que tienen por objeto prevenir, detectar y actuar frente a cualquier forma de discriminación, acoso o trato desigual por motivos de orientación sexual, identidad o expresión de género, así como promover la igualdad real y la visibilidad del colectivo en el entorno laboral.

La inclusión de cláusulas específicas en la negociación colectiva para garantizar la igualdad de trato y la no discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género constituye una manifestación del principio constitucional de igualdad (art. 14 CE) y del derecho a no ser discriminado en el acceso y mantenimiento del empleo (art. 17 del Estatuto de los Trabajadores).

En los últimos años, el marco normativo español se ha visto reforzado con instrumentos que reconocen y protegen de manera específica los derechos de las personas LGTBI:

- 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, que impone a las empresas determinadas obligaciones como la adopción de medidas y protocolos frente a la discriminación y el acoso, así como la promoción de entornos laborales inclusivos. En concreto en su artículo 15.1 establece la obligación para las empresas de más de 50 personas trabajadoras de adoptar medidas planificadas y protocolos específicos para garantizar la igualdad y prevenir el acoso o la violencia contra las personas LGTBI a través de la negociación colectiva.
- 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, que viene a desplegar la exigencia del artículo 15.1 de la Ley 4/2023.

Para determinar el contenido de las medidas planificadas, los convenios colectivos o acuerdos de empresa deberán contemplar, al menos, las medidas planificadas que se disponen en el anexo I. Estas son:

- Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación.
- Acceso al empleo.
- Clasificación y promoción profesional.
- Formación, sensibilización y lenguaje.
- Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos
- Permisos y beneficios sociales
- Régimen disciplinario

Asimismo, en todos los casos, las medidas planificadas deberán incluir un protocolo frente al acoso y la violencia donde se identifiquen prácticas preventivas y mecanismos de detección y de actuación frente a estos. Su contenido se ajustará, como mínimo, a lo dispuesto en el anexo II del citado real Decreto.

En este contexto, la negociación colectiva se convierte en un instrumento clave para concretar, adaptar e incluso ampliar estas garantías legales en el seno de cada sector o empresa.

Respecto a los plazos para su implementación, el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre que desarrolla reglamentariamente este mandato establece:

Artículo 5.

1. Las **empresas obligadas a negociar las medidas planificadas que regulen sus condiciones laborales a través de convenios colectivos o acuerdos de empresa, así como aquellas empresas que carezcan de convenio colectivo de aplicación y cuenten con representación legal de las personas trabajadoras**, deberán iniciar el procedimiento de negociación de las medidas planificadas mediante la constitución de la comisión negociadora dentro del plazo máximo de los **tres meses siguientes a la entrada en vigor** de este real decreto.

Para aquellas empresas que, al momento de la entrada en vigor de este real decreto, **no estuviesen incluidas** en su ámbito de aplicación, el plazo anterior empezará a contarse **desde el momento en que alcancen el número de personas trabajadoras** indicado en el artículo 2.

2. En las **empresas que, teniendo la obligación de negociar medidas planificadas, no cuenten con convenio colectivo de aplicación y carezcan de representación legal de las personas trabajadoras**, el plazo máximo para la constitución de la comisión negociadora será de **seis meses** contados desde la entrada en vigor de este real decreto.

3. **Transcurridos tres meses desde el inicio del procedimiento de negociación** de las medidas planificadas al que se hace referencia en los dos apartados anteriores, **sin que se haya alcanzado un acuerdo sobre las mismas o en el supuesto de que el convenio colectivo de aplicación no incluya las medidas planificadas**, las empresas obligadas a negociar las medidas planificadas **aplicarán el conjunto de medidas establecidas en este real decreto**. Dichas medidas se continuarán aplicando **hasta que entren en vigor las que posteriormente se puedan acordar mediante convenios colectivos o acuerdos de empresa**.

Supuesto empresarial	Plazo máximo para constituir comisión negociadora	Fecha límite estimada	Observaciones
Empresa con convenio o con RLPT	3 meses desde el 9/10/2024	9 enero 2025	Inicia negociación de medidas planificadas
Empresa sin RLPT	6 meses desde el 9/10/2024	9 abril 2025	Constituye comisión ad hoc
Falta de acuerdo tras iniciar negociación	3 meses desde el inicio del proceso	Según fecha de inicio	Se aplican medidas del Real Decreto
Empresa que alcanza ≥ 50 trabajadores tras la entrada en vigor	3 meses (o 6 meses si sin RLPT) desde ese momento	—	Inicia negociación cuando supere el umbral

PERSPECTIVA DEL V ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SOBRE LA MATERIA

Código de acuerdo: 99100015092012

Fecha de publicación: 31 de mayo 2023

Ámbito funcional: aplicación a nivel estatal

Ámbito temporal: 01/01/2023 a 31/12/2025

Link de acceso: <https://www.boe.es/boe/dias/2023/05/31/pdfs/BOE-A-2023-12870.pdf>

El V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (2023-2025), suscrito por las principales organizaciones sindicales y empresariales (CCOO, UGT, CEOE y CEPYME), dedica una atención específica a la igualdad y no discriminación, incluyendo referencia expresa a la protección de los derechos de las personas LGTBI.

En este marco, el V AENC:

- Reafirma el compromiso de incorporar en los convenios colectivos cláusulas que garanticen la igualdad de trato y la ausencia de discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género.
- Impulsa la adopción de protocolos para prevenir y actuar frente al acoso discriminatorio, incluyendo el que pueda derivarse de motivos LGTBI, de forma análoga a los protocolos contra el acoso sexual o por razón de sexo.
- Promueve la sensibilización y la formación, recomendando que la negociación colectiva incluya medidas que fomenten entornos inclusivos y respetuosos.
- Reconoce el papel de la diversidad como elemento que mejora la cohesión social y la competitividad de las empresas.

Capítulo XIV. Diversidad. LGTBI.

Se destaca la importancia de la diversidad en las plantillas y su potencial humano, social y económico.

Los convenios colectivos deben:

- Promover plantillas heterogéneas.
- Crear espacios de trabajo inclusivos y seguros.
- Favorecer la integración y no discriminación de las personas LGTBI, mediante medidas específicas (conforme a la Ley 4/2023).
- Asegurar que los protocolos de acoso y violencia en el trabajo contemplen la protección de las personas LGTBI en el ámbito laboral.

ANÁLISIS DE CLÁUSULAS SOBRE LA MATERIA EN CONVENIOS COLECTIVOS

CONVENIOS ESTATALES

XXI CONVENIO COLECTIVO GENERAL DE LA INDUSTRIA QUÍMICA

Código de convenio: 99004235011981.

Fecha de publicación: 17/02/2025.

Ámbito funcional: n.º de personas trabajadoras afectadas 270.000, n.º de empresas: 22.303

Ámbito temporal: desde 01/01/2024 hasta 31/12/2026.

Link de acceso: <https://www.boe.es/boe/dias/2025/02/17/pdfs/BOE-A-2025-3083.pdf>

El XXI Convenio colectivo de la industria química contempla en el artículo 119 el Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, acoso y violencia contra las personas LGTBI y actos discriminatorios, y en el artículo 120 se recopilan las medidas transversales para hacer efectivo el principio de acción positiva y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, repartidas en distintos artículos del convenio:

- 12 (ingresos), *“En todo caso, los criterios a utilizar en los procedimientos de selección deberán ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, afiliación sindical, condición social o lengua.”*
- 19 (ascensos), *“En todo caso, los criterios a utilizar en los procedimientos de ascenso deberán ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, afiliación sindical, condición social o lengua.”*
- 21 (clasificación profesional), *–“ Las empresas, a través del sistema de clasificación profesional establecido en el presente convenio, garantizarán que no se produzca ningún tipo de discriminación directa o indirecta por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, afiliación sindical, condición social o lengua.”*
- 65 (régimen disciplinario), *“Se entenderá por faltas graves de respecto los comentarios peyorativos o denigrantes con referencia al origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, sin perjuicio de su posible consideración como situaciones de acoso en función de las circunstancias particulares y la reiteración en el tiempo.”*
- 89 (formación), *“ Las empresas integrarán en los planes de formación que puedan desarrollar módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito*

laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos.”

- 109 (igualdad de trato), *“acuerdan los siguientes objetivos sectoriales generales: a) Establecer directrices para la negociación de medidas de gestión de la igualdad y la diversidad en las empresas, con el fin de prevenir la discriminación directa o indirecta por cuestiones de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación o identidad sexual (LGTBI), afiliación sindical, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.”*

IV CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE LA INDUSTRIA, LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS Y LOS SERVICIOS DEL SECTOR DEL METAL

Código de convenio: 99003435011900.

Fecha de publicación: 12/01/2022.

Ámbito funcional: n.º de personas trabajadoras afectadas 1.312.138, n.º de empresas: 220.000.

Ámbito temporal: 01/01/2021 hasta 31/12/2023.

Link de acceso: <https://www.boe.es/boe/dias/2022/01/12/pdfs/BOE-A-2022-479.pdf>

El convenio no recoge ningún apartado específico en su articulado sobre la materia no contando con medidas específicas ni protocolos al respecto.

En estos momentos el convenio se encuentra en periodo de negociación.

VII CONVENIO COLECTIVO GENERAL DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

El último convenio general estatal del sector de la construcción en vigor es el VII Convenio General del Sector de la Construcción.

Código de convenio: 99005585011900.

Fecha de publicación: 23/09/2023.

Ámbito funcional: n.º de personas trabajadoras afectadas 995.949, n.º de empresas:141.788

Ámbito temporal: desde 01/01/2022 hasta 31/12/2026

Link de acceso: <https://www.boe.es/boe/dias/2023/09/23/pdfs/BOE-A-2023-19903.pdf>

Con fecha 22 de abril de 2025 se publicó en el Boletín Oficial del Estado (BOE) el acuerdo de inclusión en el convenio colectivo del conjunto planificado de medidas para la igualdad efectiva e inclusión de las personas LGTBI.

<https://www.boe.es/boe/dias/2025/04/30/pdfs/BOE-A-2025-8627.pdf>

Las medidas que se incorporan al VII Convenio General del Sector de la Construcción constituyen un conjunto planificado de acciones dirigidas a garantizar la igualdad real y efectiva y la no discriminación de las personas LGTBI en el ámbito laboral, en coherencia con el artículo 15 de la Ley 4/2023 y su desarrollo mediante el Real Decreto 1026/2024. Estas medidas han sido negociadas y acordadas por la comisión negociadora del Convenio el 14 de marzo de 2025 y se incorporan mediante la disposición adicional novena y los anexos XVII (Medidas) y XVIII (protocolo frente al acoso y la violencia).

Las medidas son de aplicación obligatoria a todas las empresas del sector comprendidas en el ámbito del VII Convenio que cuenten con más de cincuenta personas trabajadoras, no obstante, las empresas con plantilla inferior podrán aplicarlas voluntariamente. Las medidas rigen en todo el territorio del Estado y tienen la misma vigencia que el convenio.

Las medidas se desarrollan en el marco de los siguientes ejes de actuación:

- Prevención, corrección y erradicación de cualquier tipo de discriminación en el acceso al empleo, condiciones de trabajo, promoción profesional, formación, etc.
- Igualdad de trato y oportunidades de las personas LGTBI e integración plena de todas las personas trabajadoras.
- Formación, sensibilización y difusión de las medidas acordadas a toda la plantilla.

Medidas y Plan LGTBI incluidos en el VII Convenio general de la construcción.

Se incluyen dos anexos:

Anexo XVII: Medidas para la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI+

El anexo supone una transposición convencional del mandato legal (Ley 4/2023 y RD 1026/2024) e introduce un conjunto ordenado de medidas destinado a garantizar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI en el sector para la prevención, corrección y erradicación de cualquier forma de discriminación y la promoción de entornos inclusivos y seguros.

Cláusulas de eficacia general, vinculantes para todas las empresas comprendidas en el ámbito funcional y personal del convenio.

Contenido esencial de las medidas:

- a) Cláusulas de igualdad y no discriminación**
 - Igualdad de trato en todas las condiciones de trabajo.
 - Cultura empresarial inclusiva y respeto expreso a la diversidad.
 - Declaración empresarial de tolerancia cero frente a prácticas discriminatorias.
 - Traslado de compromisos a auxiliares, proveedoras y subcontratas.
- b) Acceso al empleo**
 - Procesos de selección libres de elementos discriminatorios.
 - Lenguaje inclusivo en todas las ofertas.
 - Formación de responsables de selección para evitar sesgos.
 - Colaboraciones con entidades de inserción laboral LGTBI.
- c) Clasificación y promoción profesional**

- Garantía de igualdad de oportunidades en desarrollo y ascensos.
 - Uso de criterios objetivos.
- d) Formación, sensibilización y lenguaje inclusivo**
- Formación transversal en diversidad para toda la plantilla, mandos y RR. HH.
 - Contenidos mínimos: glosario, guía de lenguaje inclusivo, protocolo de prevención del acoso.
 - Formación específica para quienes gestionen canales de denuncia.
 - Jornadas de sensibilización sobre acoso, igualdad y entornos inclusivos.
 - Uso de comunicación y material audiovisual inclusivo.
- e) Entornos laborales seguros e inclusivos**
- Prevención del acoso y violencia.
 - Elección libre de tallaje y EPIs sin estereotipos de género (siempre que sea posible).
 - Posibilidad de incluir preguntas sobre acoso en encuestas de clima y riesgos psicosociales.
- f) Protocolo frente al acoso y violencia contra personas LGTBI**
- Si la empresa ya cuenta con protocolo general que incluya LGTBI, será aplicable.
 - En empresas con >50 personas sin protocolo previo, aplica el Anexo XVIII.
 - Difusión obligatoria del protocolo a toda la plantilla.
- g) Permisos y beneficios sociales**
- Respeto a la diversidad familiar.
 - Igualdad en acceso a permisos y beneficios sociales.
 - Equiparación matrimonio/parejas de hecho inscritas.
- h) Régimen disciplinario**
- No se toleran conductas que atenten contra la libertad sexual, la orientación, identidad o expresión de género.
 - Adaptación del régimen sancionador del convenio (arts. 103-106).

Anexo XVIII: Protocolo frente al acoso y violencia contra las personas LGTBI.

Se incorpora al convenio sectorial un protocolo de actuación de aplicación en las empresas del sector con más de cincuenta personas trabajadoras, salvo que dispongan ya de un protocolo específico o uno general frente al acoso que contemple expresamente medidas para las personas LGTBI o lo amplíe para incluirlas. Será de aplicación voluntaria en aquellas empresas con plantillas inferiores.

Se aplicarán también los protocolos correspondientes a quienes soliciten un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas de las empresas.

Se incluye un listado de definiciones y conductas constitutivas de acoso por razón de orientación o identidad sexual. Igualmente, se explicitan los principios rectores y garantías del procedimiento bajo los principios de:

- Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación.
- Procedimientos claros de denuncia, investigación y resolución interna.
- Garantías de confidencialidad, protección de la víctima frente a represalias y derecho a medidas cautelares.
- Difusión del protocolo entre las personas trabajadoras.

El procedimiento se inicia mediante denuncia presentada por la propia persona afectada o por quien ésta autorice (mediante consentimiento expreso e informado). La denuncia se presenta bien ante las personas designadas por la empresa para encargarse del proceso de investigación o bien a través del canal de denuncias que tuviera establecido ésta.

El protocolo establece garantías procedimentales relevantes desde la perspectiva jurídica:

- Confidencialidad en la tramitación,
- Prohibición expresa de represalias y nulidad de pleno derecho de las medidas adoptadas contra quienes denuncien,
- Derecho a la contradicción, y
- Posibilidad de contar con representación sindical en las declaraciones de la persona afectada.
- Causas de abstención en la investigación.

En cuanto a los plazos, el protocolo introduce la obligación de resolver en un máximo de treinta días laborables y de emitir un informe vinculante en veintiún días laborables desde la recepción de la denuncia, con posibilidad de prórroga por causas justificadas que establecerá la constatación de indicios de acoso y si procede proponer la apertura de expediente sancionador o la no apreciación de indicios de acoso. Esta concreción temporal resulta importante ya que, si los protocolos internos adolecen de vaguedad en los plazos, se vacía de eficacia las garantías de las personas denunciadas.

En el caso de existir evidencias de una situación de acoso se incoará expediente sancionador y la adopción de medidas correctoras (y en su caso se seguirán aplicando medidas de protección a la víctima). Si no hubiera evidencias de situación de acoso se archivaría la denuncia.

Aspecto destacable es la obligación de información estadística semestral al órgano de seguimiento del plan de igualdad (si lo hubiera) y a la representación legal de las personas trabajadoras. Esta obligación, aunque abstracta en cuanto a contenidos (se limita al número de denuncias y si hubo indicios o no), introduce un mecanismo de control colectivo sobre la aplicación del protocolo. Se trata de una cláusula que refuerza la transparencia y el control sindical en un ámbito que tradicionalmente queda confinado a la esfera de la gestión empresarial.

Desde el punto de vista sancionador, se modifica expresamente su régimen disciplinario para tipificar como faltas (leves, graves o muy graves según su entidad y reincidencia) las expresiones ofensivas, los actos de acoso o discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de

género. Con ello, se dota de respaldo sancionador a las obligaciones de respeto en el centro de trabajo, vinculando la prevención y corrección de conductas discriminatorias no solo a la normativa general, sino también al catálogo de sanciones convencionales, lo que facilita su aplicación directa.

El protocolo, además, se conecta con medidas de **prevención y formación** previstas en el anexo XVII, como la formación específica para quienes tramiten las denuncias, el uso de lenguaje inclusivo en la empresa, la incorporación de cuestiones de diversidad en las encuestas de clima laboral y el derecho de la persona trabajadora a escoger tallaje o equipamiento de protección conforme a su identidad de género.

Además, se han modificado los artículos 103 a 106 del convenio para incluir faltas y sanciones relacionadas con comportamientos que atenten contra la libertad sexual, orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras. Se consideran faltas de respeto utilizar o emitir expresiones ofensivas y discriminatorias en el entorno laboral contra las personas por razón de su orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar.

CONVENIOS AUTONÓMICOS

ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS DE HOSPITALIZACIÓN Y ASISTENCIA PRIVADA DE ARAGÓN

Código de convenio: 72000205012003.

Fecha de publicación: 10/06/2025.

Ámbito funcional: n.º de personas trabajadoras afectadas 7.000, n.º. de empresas: 300.

Ámbito temporal: 01/01/2024 hasta 31/12/2027

Link de acceso:

<https://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VEROBJ&MLKOB=1397974720808>

El Convenio Colectivo de Establecimientos Sanitarios de Hospitalización y asistencia Privada de Aragón, incorpora una disposición adicional PLAN LGTBI, tomando como referente 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, que establece el marco legal concreto para este colectivo. Recordemos que el artículo 15.1 de la citada Ley establece que las empresas de más de 50 trabajadores deben implementar un conjunto de medidas y recursos para lograr la igualdad efectiva de las personas LGTBI.

Con el fin de dar respuesta a la necesidad de establecer medidas que garanticen la igualdad efectiva en el sector, el convenio dispone expresamente “la política destinada a atender las necesidades del personal laboral de los Hospitales y Clínicas, así como a dar cumplimiento a la legislación vigente en la materia”, definiendo las directrices y pasos que deben seguirse para tal fin.

Objeto y ámbito

- El Plan LGTBI se adapta a la Ley 4/2023, que obliga a empresas de más de 50 empleados a articular medidas para la igualdad de las personas LGTBI.
- Aplicable a toda la plantilla, además de personal asimilado, subcontratas y personas relacionadas con la empresa (clientes/as, proveedores/as, aspirantes a empleo).

Objetivos clave

- Garantizar la dignidad, integridad y protección frente al acoso discriminatorio por motivos de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales.
- Prevenir, evitar, resolver y sancionar todas las formas de acoso y discriminación LGTBI-fóbica.

Definiciones y tipos de discriminación

- Acoso LGTBI-fóbico: cualquier comportamiento verbal/físico ofensivo, intimidatorio u hostil relacionado con la orientación o identidad sexual.
- Tipos de discriminación: directa, indirecta, múltiple/interseccional, por asociación, por error y represalia discriminatoria.
- Acoso jerárquico: descendente, ascendente y horizontal.

Medidas preventivas y de control

- Difusión obligatoria del protocolo a toda la plantilla, dirección y nuevas incorporaciones.
- Fomento del respeto, comunicación, equidad, discreción en las advertencias laborales y prohibición de trato arbitrario o retaliaciones por denuncias.
- Accesibilidad y máxima divulgación del protocolo.

Procedimiento de denuncia y actuación

- Canal interno de denuncias y posibilidad de informar al Departamento de Personas o representación legal de trabajadores/as.
- Activación de una Comisión Instructora paritaria ante cada denuncia, sin conflicto de intereses ni parentescos.
- Investigación rápida y reservada, con posibilidad de medidas cautelares y máxima confidencialidad.
- Informe final de la comisión, propuesta de medidas disciplinarias o archivo.
- Obligación de remitir a la Inspección de Trabajo o Fiscalía en caso de indicios de responsabilidad empresarial o delito.

MONITORES DE COMEDORES ESCOLARES PÚBLICOS DE ARAGÓN

Código de convenio: 72000135012001.

Fecha de publicación: 10/12/2024.

Ámbito funcional: n.º de personas trabajadoras afectadas 1.500, n.º de empresas: 11.

Ámbito temporal: 01/01/2024 hasta 31/12/2026.

Link de acceso:

<https://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VEROBJ&MLKOB=1365277041212>

El convenio colectivo de comedores escolares públicos de Aragón, suscrito el 17 de septiembre del 2024, que despliega su vigencia en el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2024 y el 31 de diciembre de 2026 (salvo los efectos económicos en 2024 contenidos que se retrotraen al 1 septiembre), no incorpora regulación específica sobre medidas y protocolo en materia LGTB.

Tampoco consta en el Registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad (REGCON) acuerdo de modificación para ajustar el contenido a lo previsto en la Ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI y el RD 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.

TRANSPORTE DE ENFERMOS Y ACCIDENTADOS EN AMBULANCIA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGÓN

Código de convenio: 72000275012007.

Fecha de publicación: 15/06/2016.

Ámbito funcional: n.º de personas trabajadoras afectadas: 1200, n.º de empresas: 5.

Ámbito temporal: 01/01/2015 a 31/12/2018

Link de acceso:

<https://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VEROBJ&MLKOB=913062123535>

El convenio no recoge ningún apartado específico en su articulado sobre la materia.

Tampoco consta en el Registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad (REGCON) acuerdo de modificación para ajustar el contenido a lo previsto en la Ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI y en el RD 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.

CONVENIOS PROVINCIALES

CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE TERUEL

Código de convenio: 44000365011989.

Fecha de publicación, 20/02/2024.

Ámbito funcional: n.º de personas trabajadoras afectadas: 1.105, n.º de empresas: 52.

Ámbito temporal: 01/01/2022 hasta 31/12/2026

Link de acceso: <https://236ws.dpteruel.es/estatico/boletines/2024/20febrero.pdf>

El convenio colectivo de limpieza de edificios y locales de la provincia de Teruel no contempla medidas planificadas ni protocolos específicos para garantizar la igualdad y prevenir el acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE HUESCA

Código de convenio: 22000105012002.

Fecha: publicación: 22/11/2023.

Ámbito funcional: n.º de personas trabajadoras afectadas: 6000, n.º de empresas: 400

Ámbito temporal: 01/01/2022 hasta 31/12/2026.

Link de acceso:

<https://bop.dphuesca.es/index.php/mod.bopanuncios/mem.visualizarpdf/relcategoria.60008/idbopanuncio.227213/seccion.portal/chk.d09f60883728c2c604670933f34b99d3.html>

El convenio no recoge ningún apartado específico en su articulado sobre la materia.

Tampoco consta en el Registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad (REGCON) acuerdo de modificación para ajustar el contenido a lo previsto en la Ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI y en el RD 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.

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR HOSTELERÍA DE LA PROVINCIA DE ZARAGOZA

Código de convenio: 50000655011982.

Fecha de publicación: 13/04/2024.

Ámbito funcional: n.º de personas trabajadoras afectadas: 46.842, n.º de empresas: 5.000

Ámbito temporal: 01/01/2023 hasta 31/12/2024.

Link de acceso:

https://bop.dpz.es/BOPZ/UploadServlet?ruta=Boletines\2024\84\Edictos\bop_2466_2024.pdf

El convenio de hostelería de la provincia de Zaragoza, firmado en diciembre de 2023 con efectos para los años 2023 a 2025 no incorpora regulación específica sobre el colectivo LGTBI, ni

protocolos, ni cláusulas de igualdad, ni medidas de formación o no discriminación por orientación o identidad sexual.

Revisado el REGCON, no consta ningún acuerdo de modificación registrado a la fecha de elaboración de esta guía que dé cumplimiento al Real Decreto 1026/2024.

El Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, que desarrolla esta obligación, entró en vigor el 9 de octubre de 2024, e introdujo un nuevo plazo de 3 meses para constituir la comisión negociadora (hasta el 9 de enero de 2025) y negociar las medidas, por lo que a esta fecha podría haberse abierto una mesa negociadora para incorporar las medidas LGTBI al convenio colectivo de referencia.

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR OFICINAS Y DESPACHOS DE LA PROVINCIA DE ZARAGOZA

Código de convenio: 50000895011981.

Fecha: publicación: 07/06/2025.

Ámbito funcional: n.º. de personas trabajadoras afectadas 33.784, n.º. de empresas: 4189.

Ámbito temporal: desde 01/01/2024 - 31/12/2025

Link de acceso:

https://bop.dpz.es/BOPZ/UploadServlet?ruta=Boletines\2025\128\Edictos\bop_4138_2025.pdf

El Convenio Colectivo del Sector de Oficinas y despachos de la Provincia de Zaragoza, establece en un capítulo bajo la denominación MEDIDAS LGTBI, aspectos que garantizan y establecen un marco legal concreto para este colectivo. Estas medidas se aplicarán a todas aquellas empresas comprendidas en el artículo 1.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que cuenten con más de cincuenta personas trabajadoras en su plantilla y serán de aplicación voluntaria en las empresas de cincuenta o menos personas trabajadoras.

Ámbito de aplicación

- **Obligatorias** para empresas con más de 50 trabajadores/as.
- **Voluntarias** en empresas con 50 o menos personas trabajadoras.

Principales medidas y garantías

Igualdad y no discriminación (art. 39)

- **Promoción** de un entorno favorable a la diversidad.
- **Eradicación** de la discriminación por orientación, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Acceso al empleo (art. 40)

- **Eliminación** de estereotipos en la selección.
- **Formación** en selección inclusiva, especialmente respecto a personas trans.

Clasificación y promoción (art. 41)

- **Ascensos y promoción** basados en criterios objetivos, evitando discriminación directa o indirecta.

Formación y sensibilización (art. 42)

- **Planes de formación** con módulos sobre derechos LGTBI, igualdad de trato y no discriminación.
- **Formación** para toda la plantilla, incluidos mandos y responsables de RRHH.
- **Difusión** del conocimiento y protocolos LGTBI.

Entornos diversos y seguros (art. 43)

- Plantillas heterogéneas y seguras.
- **Protección** contra conductas y comportamientos LGTBifóbicos, amparados bajo protocolos de acoso y violencia.
- Permisos y beneficios sociales (apartado Sexto)
- **Acceso igualitario a permisos** y beneficios sociales en función de la realidad familiar, orientación, identidad y expresión de género (incluidas parejas LGTBI y familias diversas).

Régimen disciplinario (art. 44).

- **Comportamientos contra la libertad sexual**, identidad, orientación sexual y expresión de género serán **faltas muy graves**.

Definiciones (art. 45).

- Conceptos: **orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, persona trans, intersexualidad, familia LGTBI, lgtbifobia, homofobia, bifobia, transfobia, discriminación** (directa, indirecta, múltiple, interseccional)

Establece un **modelo de denuncia en su Anexo II**.

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIA, TECNOLOGÍA Y SERVICIOS DEL SECTOR DEL METAL DE ZARAGOZA

Código de convenio: 50000675011982

Fecha de publicación, 30 de mayo de 2025.

Ámbito funcional: N.º de personas trabajadoras afectadas 52.800, N.º de empresas 2.890.

Ámbito temporal: desde 01/01/2023 hasta 31/12/2026

Link de acceso:

<https://bop.dpz.es/BOPZ/UploadServlet?ruta=Boletines%5C2025%5C121%5Cbop.pdf>

El 8 de abril de 2025 se firma un anexo XI al convenio vigente que incluye un conjunto de medidas planificadas con las siguientes cláusulas:

Con el objeto de dar cumplimiento a la Ley 4/2023, y el Real Decreto 1026/2024, se añade el Anexo IX al convenio que contiene medidas planificadas en los siguientes ámbitos:

1. Igualdad de trato y no discriminación.

Las empresas del sector desarrollarán acciones para crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI, tanto en lo relativo no solo a la orientación e identidad sexual, sino también a la expresión de género o características sexuales.

2. Acceso al empleo.

Establece que las empresas desarrollarán medidas dirigidas a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, en especial a través de la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección.

Asimismo se apunta que se deberán establecer criterios claros y concretos para garantizar un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

3. Clasificación y promoción profesional.

Se establece que las empresas basarán la clasificación, promoción profesional y ascensos en criterios objetivos tales como el nivel de cualificación y la capacidad, evitando discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones

4. Formación, sensibilización y lenguaje.

Las empresas integrarán en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla y establece los contenidos mínimos de la formación

5. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

Recoge que las empresas promoverán la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Para ello se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

6. Permisos y beneficios sociales.

Establece que se garantizará el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género,

teniendo en cuenta la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGBTI conforme a la legislación vigente.

7. Régimen disciplinario.

En este apartado refleja que los comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras serán considerados como faltas muy graves, estableciendo como circunstancia agravante que la conducta se lleve a cabo haciendo uso de una posición jerárquica superior o si no se actuase ante cualquier tipo de situación discriminatoria,

8. Definiciones.

Recoge los siguientes conceptos:

- Orientación sexual
- Identidad sexual
- Expresión de género
- Persona trans
- Intersexualidad
- Familia LGBTI
- Homofobia
- Bifobia
- Transfobia
- Medidas de acción positiva
- Inducción, orden o instrucción de discriminar
- Discriminación directa
- Discriminación indirecta
- Discriminación múltiple e interseccional
- Acoso discriminatorio
- Discriminación por asociación y discriminación por error.

9. Protocolo de actuación frente al acoso y la por orientación e identidad sexual y expresión de género.

Incluye una Sección I: Apartados del protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGBTI.

Y en la Sección II incluye el Modelo de protocolo de actuación frente al acoso y la violencia por orientación e identidad sexual, y expresión de género.

CONVENIOS DE EMPRESA

III CONVENIO COLECTIVO DE TELEFÓNICA DE ESPAÑA, SAU; TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, SAU Y TELEFÓNICA SOLUCIONES DE INFORMÁTICA Y COMUNICACIONES, SAU

Código de convenio: 90100303012015.

Fecha de publicación: 12/02/2025

Ámbito funcional: n.º de personas trabajadoras afectadas 16.581, en las 3 empresas afectadas y en todos los centros que tiene implantados en 52 ciudades de capital.

Ámbito temporal: desde su firma hasta el final de su vigencia temporal 31/12/2026

Link de acceso: <https://www.boe.es/boe/dias/2025/02/12/pdfs/BOE-A-2025-2665.pdf>

El acuerdo que posteriormente se alcanzó sobre esta materia complementa el III Convenio colectivo de Telefónica de España, SAU; Telefónica Móviles España, SAU; y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, SAU, regulando en su **anexo XVII Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBIQ+**.

Telefónica junto con la representación legal de las personas trabajadoras, abordan la igualdad real y no discriminación de las personas LGTBIQ+ mediante un sistema transversal de medidas en todos los ámbitos del empleo, con protocolos reforzados, formación continua e integración de la diversidad como valor estratégico; garantizando tolerancia cero ante el acoso, igualdad en derechos y oportunidades, y supervisión de la implantación mediante órganos específicos.

Principios informadores y criterios obligatorios (art. 10) del III convenio colectivo:

Cultura empresarial: Telefónica debe diseñar sistemas basados en la confianza y la gestión de resultados, identificando y promoviendo el talento y gestionando áreas de mejora.

Igualdad y diversidad: Principios rectores en la gestión de recursos humanos, aplicados a:

- Contratación
- Promoción y desarrollo profesional
- Formación en todos los niveles
- No discriminación: compromiso de igualdad de trato y respeto a la diversidad, incluyendo la orientación e identidad sexual (colectivo LGTBI).
- Recursos y colaboración: aportación de todos los recursos posibles y colaboración con la parte sindical para lograr los objetivos de igualdad.

Medidas LGTBIQ+ (Anexo XVII), Acuerdo complemento III Convenio.

1. Compromiso empresarial:

- Refuerzo del compromiso con la igualdad y no discriminación de personas LGTBIQ+, con especial atención a la población trans.
- Integración de la perspectiva de diversidad como eje estratégico y factor de competitividad.

2. Contexto y evolución:

- Amplia trayectoria en formación, sensibilización y planes de igualdad, incluyendo guía de transición de género y protocolos frente al acoso.
 - Adecuación a la Ley 4/2023 y el Real Decreto 1026/2024 sobre igualdad y no discriminación LGTBI en el ámbito laboral.
3. Ámbito de aplicación y vigencia:
- Todas las personas trabajadoras y quienes presten servicios en las empresas del grupo y personal ETT.
 - Vigencia idéntica a la del III Convenio.
4. Principios inspiradores:
- Transversalidad, comunicación, participación, mejora continua, sensibilización, atención a la diversidad y compromiso ético y normativo.
5. Objetivos generales:
- Valoración y respeto a la diversidad sexual y de género.
 - Promoción de la integración, igualdad efectiva y eliminación de discriminaciones en todas las áreas (selección, promoción, retribución).
 - Trato equitativo, desarrollo profesional, retención de talento LGTBIQ+ y erradicación de la violencia o discriminación.
6. Áreas de actuación:
- Igualdad y no discriminación: lenguaje inclusivo, comunicación, compromisos de tolerancia cero, participación en foros y eventos.
 - Acceso al empleo: lenguaje no discriminatorio, erradicación de estereotipos en selección y formación en diversidad/sesgos.
 - Clasificación y promoción: igualdad de oportunidades en promoción profesional.
 - Formación y sensibilización: módulos formativos para toda la plantilla (módulos sobre diversidad y protocolos de acoso), difusión de guías y campañas de sensibilización.
 - Entorno de trabajo seguro: protocolos específicos frente al acoso LGTBIQ+, conciliación y condiciones igualitarias para todas las personas.
 - Permisos y beneficios sociales: acceso igualitario a permisos y derechos reconocidos.
7. Seguimiento y evaluación:
- Comisión interempresas de igualdad como responsable del control, evaluación y mejora de las medidas adoptadas.
8. Protocolo frente al acoso y violencia LGTBIQ+:
- Tolerancia cero ante el acoso/violencia por motivo LGTBI.
 - Protocolos de acoso laboral adaptados e integrados para cubrir cualquier incidencia relacionada con orientación o identidad sexual.
 - Necesidad de consentimiento para activar protocolos si la denuncia es ajena a la víctima.
 - Refuerzo adicional en formación, prevención y divulgación específica sobre estos temas.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA STELLANTIS ESPAÑA, S.L.

Código de convenio: 50100921012023.

Fecha de publicación: 15/07/2023.

Ámbito funcional: n.º de personas trabajadoras afectadas: 4.222.

Ámbito temporal: 01/01/2023 hasta 31/12/2027.

Link de acceso:

<https://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VEROBJ&MLKOB=1286789600202>

Revisado el REGCON, no consta todavía acuerdo de medidas registrado a la fecha de elaboración de esta guía.

VIII CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGÓN

Código de convenio: 72000082011998.

Fecha: publicación:19/05/2023.

Ámbito funcional: n.º de personas trabajadoras afectadas: 4.757

Ámbito temporal: 01/05/2023 hasta 31/12/2024.

Link de acceso:

<https://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VEROBJ&MLKOB=1277434930505>

El convenio no recoge ningún apartado específico en su articulado sobre la materia.

Si bien cabría reseñar que en el artículo 97. 4 se recoge que se reservará un 1 por 100 de las vacantes convocadas para personas transexuales

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA RÖCHLING AUTOMOTIVE TERUEL SLU

Código de convenio: 44100261012025.

Fecha de publicación: 30/01/2025.

Ámbito funcional: n.º de personas trabajadoras afectadas 52, n.º de empresas: 1

Ámbito temporal: 01/01/2025 hasta 31/01/2027.

Link de acceso: <https://236ws.dpteruel.es/estatico/boletines/2025/17marzo.pdf>

El actual convenio no contempla todavía medidas planificadas ni protocolos específicos para garantizar la igualdad y prevenir el acoso o la violencia contra las personas LGTBI, a pesar de estar obligada por contar con más de 50 personas trabajadoras.

Si bien, establece en su artículo: 7 Normas supletorias. En todo lo no previsto en este convenio y que no contradiga su contenido, **se estará a lo dispuesto en convenio general para la Industria Química** y en su defecto a las disposiciones legales que resulten de aplicación en cada momento.

Siendo cláusula normativa el artículo 7 del convenio, tendrán que negociarse las medidas y protocolos en las condiciones que el Convenio Colectivo de la Industria Química contemple y que en la presente guía se han indicado.

Código de convenio: 99004235011981.

Link de acceso: <https://www.boe.es/boe/dias/2025/02/17/pdfs/BOE-A-2025-3083.pdf>

CONVENIO COLECTIVO CASTING ROS, S.L.U. (DRAXTON TERUEL)

Código de convenio: 44000462012003

Fecha de publicación: 08/02/2024

Ámbito funcional: Afecta a 1 centro de trabajo.

N.º de personas trabajadoras afectadas: 236

Ámbito temporal: desde 01/05/2023 / 31/12/2026

Link de acceso: <https://236ws.dpteruel.es/estatico/boletines/2024/08febrero.pdf>

El Convenio Colectivo de Casting Ros, S.L.U. (DRAXTON TERUEL) no regula de forma directa las medidas y protocolos LGTBI. Al establecer como norma complementaria e incluir dentro de sus cláusulas normativas que es de aplicación las condiciones pactadas en el Convenio Colectivo del Sector Industria, Tecnología y Servicios del Sector del Metal de la Provincia de Teruel. Este procedimiento lo establece en su **Artículo 24- Régimen de aplicación:**

*“En lo no previsto en el presente Pacto, **será de aplicación lo previsto en el Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de Teruel**, y demás normas de general aplicación.”*

Datos del Convenio Colectivo del Sector Industria, Tecnología y Servicios del Sector del Metal de la Provincia de Teruel,

Código convenio: 44000235011981

Fecha: publicación: 08/02/2024

Ámbito temporal: <https://236ws.dpteruel.es/estatico/boletines/2024/21agosto.pdf>

Es de aplicación lo regulado en el Convenio Colectivo de la Industria, Tecnología y Servicios del Metal de Teruel, norma supletoria.

Medidas LGTBI y protocolo de acoso en el sector del Metal de Teruel (aplicable a Draxton y empresas afectadas)

El desarrollo de las medidas LGTBI establecidas en el Convenio Colectivo de la Industria, Tecnología y Servicios del Metal de Teruel en su Artículo 43 y Anexo IX del Convenio Metal Teruel.

Aplicación obligatoria para empresas del sector con plantilla superior a 50 empleados/as; voluntaria para 50 o menos.

Vigencia: hasta nueva negociación colectiva del sector.

1. Principios y planes de diversidad

- Las empresas deben pactar con la representación de los trabajadores medidas para garantizar la igualdad de trato y oportunidades y prevenir la discriminación (por orientación/identidad sexual, origen, religión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua, etc.).

2. Medidas LGTBI (anexo IX)

Igualdad de trato y no discriminación

- Acciones para crear un entorno diverso, erradicar la discriminación LGTBI por orientación, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
- Ámbito de aplicación amplio: plantilla, candidatos/as, personal de ETT, proveedores y clientes en el ámbito de la empresa.

Acceso al empleo

- Medidas contra los estereotipos en selección y procesos formativos específicos.
- Criterios claros y objetivos de selección, con atención particular a colectivos vulnerables como personas trans.

Promoción y carrera profesional

- Basada en criterios objetivos como cualificación y capacidad, sin discriminación directa o indirecta de personas LGTBI.

Formación y sensibilización

- Formación obligatoria a toda la plantilla, incluidos mandos y RRHH, en derechos LGTBI, conceptos básicos, lenguaje inclusivo y protocolos frente al acoso.
- Sensibilización prioritaria para quienes participan en selección y reclutamiento.

Entornos laborales inclusivos y seguros

- Fomento de plantillas heterogéneas y entornos libres de lgtbifobia, asegurando la protección mediante protocolos de acoso y violencia.

Permisos y beneficios sociales

- Garantía de igualdad de acceso a permisos y beneficios sociales (familias LGTBI, parejas de hecho, personas trans).

Régimen disciplinario

- Las conductas discriminatorias son faltas muy graves; agravante si se cometen desde superioridad jerárquica o se omite la acción ante discriminaciones.

Definiciones clave

- Se incorporan definiciones de orientación e identidad sexual, expresión de género, persona trans, intersexualidad, familia LGTBI, lgtbifobia, discriminaciones (directa, indirecta, múltiple, interseccional, por asociación/error), acoso discriminatorio y medidas de acción positiva.

3. Protocolo de actuación frente al acoso LGTBI

Principios rectores

- Tolerancia cero, respeto, protección, confidencialidad, rapidez, contradicción, prohibición de represalias y restitución de la víctima.

Procedimiento

1. Comisión instructora: Compuesta paritariamente por empresa y representantes de trabajadores; el protocolo detalla la imparcialidad y confidencialidad exigida.
2. Denuncia: Se admite denuncia por víctima o persona autorizada, garantizando confidencialidad; inmediata separación víctima-agresor.
3. Fase preliminar/informal: Hasta 7 días hábiles tras denuncia, orientada a una solución urgente; si no se resuelve, se inicia procedimiento formal.
4. Procedimiento formal: Investigación (máx. 7 días hábiles prorrogables por 3 más), audiencia a las partes, adopción de medidas cautelares, informe vinculante.
5. Resolución: La empresa decide en 5 días hábiles: archivo, expediente sancionador y medidas correctoras o seguimiento si hay sanción.
6. Seguimiento: Dentro de 15 días naturales, la comisión revisa la implantación y cumplimiento de medidas.

Obligación y vigencia

- Obligatoriedad para toda la plantilla desde su comunicación/entrada en vigor, manteniéndose vigente hasta que sea sustituido.

4. Modelo de denuncia

Incluye datos de la persona informante, víctima, denunciada, descripción de hechos y pruebas/testigos, y petición de inicio del procedimiento ante la comisión instructora.

OTROS CONVENIOS COLECTIVOS NO ANALIZADOS EN LA GUÍA 2024

TEKA INDUSTRIAL S.A.

Código de convenio: 50100041012013.

Fecha de publicación: 08/02/2025.

Ámbito funcional: n.º de personas trabajadoras afectadas: 230.

Ámbito temporal: 01/01/2024 hasta 31/12/2027.

Link de acceso:

https://bop.dpz.es/BOPZ/UploadServlet?ruta=Boletines\2025\31\Edictos\bop_795_2025.pdf

En el convenio colectivo original de Teka Industrial, S.A. (centro de Zaragoza) no se incluyó, en el momento de su firma, un protocolo específico de actuación frente al acoso o la violencia contra personas LGTBI.

Ha sido posteriormente, y en cumplimiento de lo previsto en los artículos 14 y 15 de la Ley 4/2023 y del Real Decreto 1026/2024, cuando la comisión negociadora acordó el 8 de abril de 2025 la incorporación de dicho protocolo y un conjunto de medidas al texto convencional, **mediante un acuerdo de modificación inscrito y publicado** en el BOPZ el 5 de junio de 2025. Por tanto, el protocolo y las medidas adquieren valor normativo propio de convenio colectivo estatutario, no de mera política interna.

El contenido del acuerdo incorporado al convenio amplía la exigencia normativa (Ley 4/2023 y el RD 1026/2024) en definiciones, concreción procedimental, plazos, medidas preventivas, derechos específicos y seguimiento.

La modificación del convenio incorpora:

1. Medidas de igualdad y no discriminación de las personas LGTBI+.
2. El Protocolo de prevención y actuación frente al acoso y la violencia por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género y características sexuales.

El objetivo es detectar, prevenir y erradicar situaciones discriminatorias por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales. Asimismo, se quiere fomentar una cultura de tolerancia cero frente al acoso discriminatorio e implantar un procedimiento de denuncia confidencial, rápido y accesible.

Aplica a todas las personas vinculadas a la empresa, cualquiera que sea la modalidad contractual (Incluido el personal de empresas auxiliares, becarios y personas autónomas vinculadas).

Aplicable en:

- Lugar de trabajo.
- Zonas comunes y de descanso.
- Desplazamientos, viajes, eventos y formaciones.

- Comunicaciones laborales (incluido ciberacoso).
- Alojamientos proporcionados por la empresa.
- Trayectos domicilio-centro de trabajo.

Amplía el bloque conceptual, respecto a la regulación general, incluyendo definiciones como la discriminación por error, la discriminación por asociación, la victimización secundaria, la discriminación múltiple e interseccional, así como definiciones específicas de homofobia, transfobia y bifobia. Esta ampliación aumenta la seguridad interpretativa y aplicativa del protocolo, reduciendo márgenes de ambigüedad.

Se incorpora además un marco preventivo que incluye medidas operativas concretas como incorporar **ítems de lgtbifobia en las evaluaciones de riesgos psicosociales y encuestas de clima, asesoramiento jurídico y psicológico a víctimas, adaptación de vestuarios y baños, libre elección de EPI y vestuario, e integración de la materia en el régimen disciplinario.**

Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación.

- Reconocimiento expreso de la diversidad como valor corporativo.
- Prohibición explícita de acoso y discriminación por motivos de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales.
- Implantación de **canales de denuncia confidenciales y seguros** para comunicar casos, con garantía de no represalias.

Acceso al empleo.

- Eliminación de estereotipos en los procesos de selección.
- Formación específica para el personal que intervenga en dichos procesos.
- Criterios de selección y contratación basados exclusivamente en idoneidad y cualificación.
- Atención prioritaria a la inclusión laboral de personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

Clasificación y promoción profesional.

- Criterios de clasificación y promoción basados en elementos objetivos como capacidad y cualificación.
- Garantía de igualdad de condiciones en el desarrollo de la carrera profesional.

Formación, sensibilización y lenguaje.

- Inclusión de módulos formativos sobre derechos de las personas LGTBI+ en los planes de formación.
- Dirigida a toda la plantilla, incluyendo mandos intermedios y directivos.
- Contenidos mínimos:
 - Las medidas planificadas en el convenio o acuerdos de empresa.
 - Definiciones y conceptos básicos en diversidad sexual, familiar y de género.
 - Difusión y conocimiento del protocolo trans y de prevención de acoso LGTBI+.
 - Promoción de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

- Protección frente a comportamientos lgtbifóbicos mediante protocolos específicos.

- Seguimiento de la integración de nuevo personal para prevenir aislamiento.
- Prohibición expresa de insinuaciones o manifestaciones contrarias a la diversidad.
- Libertad en la elección del tallaje de EPI y vestuario.
- Adaptación de vestuarios y baños para garantizar privacidad e intimidad, especialmente a personas trans.
- Inclusión de indicadores sobre acoso discriminatorio en encuestas de clima laboral o igualdad.

Permisos y beneficios sociales.

- Acceso en igualdad a permisos y beneficios, sin discriminación por orientación, identidad o expresión de género.
- Garantía específica para las personas trans de asistir a consultas médicas o trámites legales sin repercusiones negativas.

Régimen disciplinario.

Incorporación de infracciones y sanciones por comportamientos que atenten contra la libertad sexual, orientación, identidad y expresión de género. El convenio tipifica expresamente como faltas muy graves los comportamientos contrarios a la libertad sexual, la orientación o identidad sexual y la expresión de género.

Comisión instructora.

- Composición paritaria (máx. 6 miembros).
- Requisitos de imparcialidad (incompatibilidades por parentesco, amistad/enemistad o interés).
- Plazo máximo de 15 días laborables para reunirse tras recibir denuncia.
- Funciones: recepción de denuncias, investigación, propuesta de medidas cautelares y disciplinarias, asesoramiento a víctimas.

Procedimiento de denuncia.

- Presentación por escrito mediante formulario normalizado (Anexo I).
- Vías: RR.HH., representación sindical, correo electrónico habilitado.
- Obligación de registro y apertura de expediente en 2 días.
- Investigación con entrevistas, recopilación de pruebas y elaboración de informe final.
- Posibles resultados: acoso probable, acoso probado o denuncia infundada.
- Duración máxima del procedimiento: 15 días laborables.
- Seguimiento a los 30 días naturales posteriores a la resolución.
- Revisión periódica para mantener eficacia y adecuación normativa.
- Difusión en formato digital, impreso y tablones de anuncios.

BSH ELECTRODOMÉSTICOS ESPAÑA, S.A. (SERVICIO AL CLIENTE, ALMACÉN CENTRAL Y CENTRO DE RECUPERACIÓN)

Código de convenio: 50002542011994.

Fecha de publicación, 14/06/2025.

Ámbito funcional: n.º de personas trabajadoras afectadas: 135, n.º de empresas: 1.

Ámbito temporal: 01/01/2024 hasta 31/12/2028.

Link de acceso:

https://bop.dpz.es/BOPZ/UploadServlet?ruta=Boletines\2025\134\Edictos\bop_4335_2025.pdf

<https://www.boe.es/boe/dias/2025/08/18/pdfs/BOE-A-2025-16989.pdf>

En el art. 47 del convenio vigente (Código de convenio 50002542011994) se remite al conjunto de medidas para colectivo LGTBI desarrolladas por la Comisión de Igualdad del Grupo BSH.

Las medidas se pueden encontrar en el anexo VI del Convenio colectivo de BSH Electrodomésticos España, SA (Servicio BSH al Cliente) suscrito el 30 de enero de 2025 y publicado en BOE el 18 de agosto este mismo año, en donde se indica:

“Los siguientes recursos y medidas se incorporan a los convenios colectivos de BSH Electrodomésticos España en cumplimiento de la normativa establecida 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 LGTBIQ+ y su reglamento de desarrollo, 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 LGTBIQ+ en las empresas.

- *En los centros de trabajo en los que el convenio colectivo de aplicación sea de carácter sectorial, los recursos y medidas aplicables serán los que éstos regulen, con la vigencia y alcance que determinen a tal efecto.*
- *El periodo de vigencia de las medidas planificadas será el pactado en el convenio colectivo de aplicación.*
- ***En todo caso, los convenios colectivos de BSH remitirán en su texto al contenido de los recursos y medidas acordados por los miembros de la comisión de igualdad de BSH.***
- *Todos los recursos y medidas son de aplicación continua. La evaluación y seguimiento se realizará por la comisión de igualdad de BSH. La revisión se llevará a cabo junto con la revisión del Plan de Igualdad de BSH. En todo caso las medidas planificadas acordadas deberán revisarse cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia, especialmente cuando ello se detecte como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Revisión con plan de igualdad.*

El citado anexo VI recoge una lista de recursos, 23 medidas respecto a:

1. Acceso al empleo,
2. Contratación, clasificación y promoción profesional,
3. Régimen disciplinario,

4. Formación, sensibilización y lenguaje,
5. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos,
6. Permisos y beneficios sociales,

así como consideraciones de aplicación y un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso al colectivo LGTBI y acoso moral.

Z+M UTE

Código de convenio: 50100022012012.

Fecha: publicación: BOPZ núm. 184, 10 de agosto de 2024.

Ámbito funcional: n.º de personas trabajadoras afectadas: 90 personas trabajadoras.

Ámbito temporal: desde 01/05/2024 / 31/12/2026

Link de acceso:

<https://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VEROBJ&MLKOB=1346874410202>

El convenio colectivo de la empresa Z+M UTE, no recoge ningún desarrollo de medidas ni protocolos específicos sobre la materia de colectivos LGTBI.

Indicar el artículo 51, Colectivos LGTBI, donde se manifiesta que la empresa se compromete expresamente a aplicar la Ley 4/2018, de 19 de abril, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de Aragón.

El compromiso incluye la aplicación de todas las posteriores leyes que se promulguen tanto en el ámbito nacional como autonómico (Aragón) en materia de igualdad y no discriminación hacia el colectivo LGBTIQ.

La empresa Z + M UTE declara su compromiso con la plena aplicación de la normativa vigente y futura relativa a la igualdad, la no discriminación y los derechos del colectivo LGBTIQ, reforzando así el respeto y la protección de estos derechos en su ámbito laboral.

FUNDACIÓN DFA

Código de convenio: 72100022012011.

Fecha de publicación: 26/02/2025.

Ámbito funcional: n.º de personas trabajadoras afectadas: 486.

Ámbito temporal: 01/01/2024 hasta 31/12/2025.

Link de acceso:

<https://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VEROBJ&MLKOB=1380295500707>

El Convenio incorpora un Plan de igualdad y no discriminación para personas LGTBI en ANEXO III y un Protocolo de prevención e intervención (específico para acoso por orientación sexual y por identidad/expresión de género) en ANEXO V.

El Plan contiene **medidas concretas para el empleo** (acceso, selección, anuncios, formación, promoción) y **medidas específicas para personas en transición de género** (6 horas adicionales retribuidas para consultas/trámites).

El Anexo III (Plan de igualdad y no discriminación para personas LGTBI) incorpora medidas específicas en:

Acceso al empleo:

- Protocolo en procesos de selección y contratación para eliminar sesgos por orientación/identidad/expresión.
- Formación especializada a las personas implicadas en selección para evitar sesgos.
- Revisión de anuncios de empleo para eliminar lenguaje excluyente e incorporación de una frase de compromiso con la diversidad.
- Colaboración con organizaciones externas para la inclusión laboral de personas LGTBI+, con especial atención a personas trans.

Clasificación y promoción profesional:

- Sistema de seguimiento del desarrollo profesional de la plantilla (mencionado en el anexo).

Formación, sensibilización y lenguaje inclusivo:

- Programas de formación obligatoria en “Campus DFA” con módulos específicos sobre realidad LGTBI+ y lenguaje inclusivo.
- Creación de un manual de estilo para comunicación interna y externa que fomente el lenguaje inclusivo.

Entornos laborales seguros e inclusivos:

- Con una remisión expresa al Protocolo de prevención e intervención (ANEXO V).

Permisos y beneficios sociales:

- Se regula la figura de “ausencias justificadas” y se incluye la medida específica: 6 horas adicionales retribuidas para personas en proceso de transición de género (para consultas médicas o trámites administrativos relacionados con la transición y para acompañamiento de familiares de primer grado)

El Protocolo (ANEXO V) es detallado: declara principios, define tipos de acoso (incluido acoso por orientación sexual e identidad/expresión de género), establece medidas preventivas, proactivas y reactivas que se reflejan en un procedimiento con fases y plazos, medidas cautelares, reglas de confidencialidad, posibilidad de asesoramiento externo y seguimiento tras resolución.

El Protocolo indica expresamente su adecuación respecto a la normativa estatal aplicable (se menciona, entre otros, la Ley Orgánica 3/2007, el Real Decreto 901/2020, la Ley 31/1995 y la Ley 4/2023, esta última relativa a las personas trans y LGTBI). Estas referencias se incorporan en el propio texto del Protocolo como fundamento de su aplicación.

El protocolo se proyecta de forma grupal sobre las entidades que integran Grupo DFA y aplica a “todas las personas que desempeñan su trabajo en los diferentes centros de trabajo” del Grupo DFA, independientemente del tipo de relación (laboral o no), incluyendo voluntariado, prácticas, personal en formación, etc. Además, es importante reseñar que se aplica **tanto en el lugar de trabajo como en actividades, reuniones, eventos o actos sociales realizados fuera del mismo (relacionados con la actividad laboral).**

El Protocolo declara la “tolerancia cero” frente a conductas de acoso sexual, por razón de sexo, acoso laboral y acoso por orientación sexual e identidad/expresión de género; y manifiesta la voluntad de adoptar medidas proactivas de prevención y actuación. Se invoca expresamente la obligación de informar a todo el personal (incluido el personal no laboral en las diferentes modalidades de prácticas, voluntarios, etc.).

El propio protocolo define y ejemplifica situaciones de acoso sexual; acoso por orientación sexual; acoso por expresión o identidad de género con supuestos ilustrativos e indica que todo acoso por estas razones se considerará discriminatorio.

Objetivos y medidas preventivas incorporadas:

Tres categorías de medidas (preventivas, proactivas o procedimentales y reactivas), al objeto de garantizar un ambiente digno y facilitar la identificación de conductas. Se desarrolla un procedimiento con fases y plazos máximos:

- *Presentación de la queja:* reunión de la comisión instructora (plazo máximo: 3 días laborables desde recepción).
- *Fase preliminar (potestativa):* plazo máximo 7 días laborables.
- *Expediente informativo (procedimiento formal):* plazo máximo 10 días laborables, prorrogables por 3 días.
- *Resolución del expediente:* plazo máximo 3 días laborables.
- *Seguimiento:* plazo máximo 30 días naturales (seguimiento de cumplimiento de medidas acordadas)

Se otorga a la persona responsable de Prevención de Riesgos Laborales la gestión y tramitación de denuncias. Se habilita un correo electrónico específico con acceso limitado a la persona encargada y los miembros de la comisión instructora. La denuncia puede ser secreta (sobre cerrado) o por formulario. Se incorpora la presunción de veracidad de la denuncia y protección de quien active el protocolo salvo dolo o mala fe.

A propuesta de la comisión instructora la dirección adoptará las medidas cautelares necesarias para cesar la situación (p. ej. separación física del agresor/a y la víctima), sin que estas medidas puedan suponer perjuicio permanente en las condiciones laborales de las personas implicadas.

Esta comisión realiza la investigación (dando audiencia a partes y testigos y examinando la documentación), y **puede solicitar asesoramiento externo especializado**, garantizando la máxima confidencialidad de ese asesoramiento. Al final la comisión eleva acta con conclusiones e indicará si hay indicios.

Finalmente, la dirección es quien adopta la decisión en plazo previsto y comunica por escrito a las partes; comunica asimismo a comisiones de seguimiento y PRL (con códigos numéricos para garantizar confidencialidad).

El régimen sancionador previsto vincula la aplicación del protocolo con el **cuadro de infracciones y sanciones** del propio convenio (Art. 84) y, subsidiariamente, con el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. El protocolo ejemplifica sanciones (traslado, suspensión, limitación para ascender, despido disciplinario).

El protocolo establece que la dirección del Grupo DFA debe adoptar medidas para **evitar la reiteración de la conducta agresora, reforzar la formación y sensibilización, y proteger la seguridad y salud de la víctima**, entre ellas una evaluación de riesgos psicosociales incorporando la violencia sexual como riesgo laboral; vigilancia específica para proteger a la víctima; medidas para prevenir la reincidencia de personas sancionadas; apoyo psicológico y social; modificación de condiciones de trabajo beneficiosas para la recuperación (con consentimiento de la víctima); formación/reciclaje profesional si hubo IT prolongada; nuevas acciones formativas y de sensibilización para prevenir, detectar y actuar ante violencias sexuales, acoso sexual y/o por razón de sexo; e información específica a las trabajadoras sobre los riesgos de violencia sexual en sus puestos

Tras el cierre del proceso, la comisión realizará seguimiento en un plazo máximo de 30 días y levantará acta con medidas a adoptar si los hechos siguieran produciéndose y se analizará se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas.

Este protocolo establecido es de obligatorio cumplimiento y entra en vigor cuando se comunica a la plantilla. **Se mantiene vigente durante la vigencia del Plan de Igualdad.**

Este protocolo no impide el derecho de la víctima a denunciar ante la Inspección de Trabajo y la Seguridad Social, ni a la vía civil, laboral o penal en cualquier momento.

BSH ELECTRODOMÉSTICOS ESPAÑA - PLANTAS MONTAÑANA Y LA CARTUJA (ANTES BALAY, S.A.)

Código de convenio: 50002962011996.

Fecha de publicación: 19/04/2025.

Ámbito funcional: Plantilla de los centros de trabajo de Montañana y de La Cartuja ubicados en Zaragoza excluyéndose únicamente de las condiciones económicas del mismo al personal «Exento» del anexo I, cuyas condiciones económicas son pactadas de forma individualizada en base al sistema de compensación del grupo y a los trabajadores contratados en prácticas.

N.º de personas trabajadoras afectadas: 1.819

Ámbito temporal: 01/11/2024 hasta 31/12/2028

Link de acceso:

https://bop.dpz.es/BOPZ/UploadServlet?ruta=Boletines\2025\88\Edictos\bop_2664_2025.pdf

Artículo 32.12. La Comisión de Igualdad del grupo BSH ha desarrollado un conjunto de medidas para el colectivo LGTBI al que las partes se remiten en sus propios términos.

Así el anexo VI del Convenio colectivo de BSH Electrodomésticos España, SA (Servicio BSH al Cliente) suscrito el 30 de enero de 2025 y publicado en BOE el 18 de agosto este mismo año recoge el Conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBIQ+ en BSH (artículo 15 ley 4/2023).

En dicho anexo se establece que los recursos y medidas en él contemplados se incorporan a los convenios colectivos de BSH Electrodomésticos España en cumplimiento de la normativa establecida 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 LGTBIQ+ y su reglamento de desarrollo, 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 LGTBIQ+ en las empresas.

Para aquellos centros de trabajo en los que el convenio colectivo de aplicación sea de carácter sectorial, los recursos y medidas aplicables serán los que éstos regulen, con la vigencia y alcance que determinen a tal efecto.

En cuanto al periodo de vigencia de las medidas planificadas establece que este será el pactado en el convenio colectivo de aplicación.

En todo caso, los convenios colectivos de BSH remitirán en su texto al contenido de los recursos y medidas acordados por los miembros de la comisión de igualdad de BSH.

Establece asimismo que todos los recursos y medidas son de aplicación continua. La evaluación y seguimiento se realizará por la comisión de igualdad de BSH. La revisión se llevará a cabo junto con la revisión del Plan de Igualdad de BSH. En todo caso las medidas planificadas acordadas deberán revisarse cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia, especialmente cuando ello se detecte como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Revisión con plan de igualdad.

Contempla los siguientes recursos:

- Semana de la diversidad: tanto a nivel global como a nivel local, se llevan a cabo actividades relacionadas con la diversidad de las personas desde múltiples puntos de vista (género, edad, orientación sexual, cultura, etc.).
- Comunidad Colors of BSH: comunidad global de personas trabajadoras en BSH pertenecientes al colectivo LGTBIQ+. Desde esta comunidad, se trabaja para crear un entorno de trabajo más inclusivo a través de diferentes actividades, formaciones y eventos.
- Participación en eventos de cultura empresarial relacionados con diversidad LGTBIQ+: como, por ejemplo, LGBT+@WORK.

- Formación en diversidad: formación disponible sobre diversidad, igualdad e inclusión en plataformas web de formación, accesibles para toda la plantilla: Living Digital, Goodhabitz y Gamelearn.

En cuanto a las medidas éstas versan sobre las siguientes materias:

- Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación.
- Acceso al empleo.
- Contratación, clasificación y promoción profesional.
- Régimen disciplinario.
- Formación, sensibilización y lenguaje.
- Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.
- Permisos y beneficios sociales.

Asimismo incluye el Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso al colectivo LGTBI y acoso moral.

GRUPO ARAMÓN

Código de convenio: 72100023012014.

Fecha de publicación: 13/05/2025.

Ámbito funcional: n.º de personas trabajadoras afectadas: 1.000, n.º de empresas: 4.

Ámbito temporal: 01/11/2024 hasta 31/10/2028.

Link de acceso:

<https://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VEROBJ&MLKOB=1392751960606>

En convenio se remite a su protocolo de actuación frente al acoso y la violencia donde está reflejada la protección de las personas LGTBI y acuerda adoptar a todos los efectos, las medidas contempladas en el artículo 4 del Real Decreto 1026/2024.

“2. Siendo de obligado cumplimiento la Ley 4/2023, de 28 de febrero y el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, y estar obligado Aramón en el seno de esta Comisión Negociadora a la adopción de medidas en aras a cumplir la citada norma. Las partes manifiestan que en su protocolo de actuación frente al acoso y la violencia ya se viene velando por la protección de las personas LGTBI, compromiso que se suscribe y enfatiza adoptando las medidas contempladas en el propio Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, cuya aplicación se acuerda expresamente en el seno de esta Comisión Negociadora (competente a todos los efectos, de conformidad con el artículo 4 del citado Real Decreto). Medidas que se promoverán para que sean efectivas.”

Código de convenio: 72100142012017.

Fecha de publicación: 14/05/2025.

Ámbito funcional: n.º. de personas trabajadoras afectadas: 1423 entre las 3 provincias.

Ámbito temporal: Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2028.

Link de acceso:

<https://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VEROBJ&MLKOB=1393017960808>

El convenio colectivo manifiesta el compromiso activo con la diversidad e inclusión de las personas LGTBI, con respeto y con la perspectiva de desarrollar y negociar un protocolo propio adaptado al sector y plantilla medidas inmediatas de prevención, para ello regulan en su **Artículo 48. Política de inclusión y diversidad.**

Compromiso de la Dirección: la empresa se compromete a promover la diversidad, la inclusión y la igualdad de trato, garantizando la no discriminación de las personas LGTBI. Se adoptarán todas las medidas necesarias para crear un entorno laboral respetuoso para cualquier persona, independientemente de su orientación o identidad sexual.

Medidas preventivas: la dirección, en colaboración con la representación legal de los trabajadores/as, impulsará acciones concretas para prevenir el acoso hacia personas LGTBI en el lugar de trabajo.

Como complemento a lo señalado en el artículo 48. políticas de inclusión y diversidad, se establece a través de una **Disposición adicional única, la negociación de protocolo específico:**

- Se acuerda constituir una mesa negociadora, incluyendo al Comité Intercentros, para el futuro protocolo LGTBI.
- Aplicación supletoria: hasta que se negocie y apruebe dicho protocolo, se aplicará el conjunto de medidas recogidas en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, sobre igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.
- Actualización futura: las medidas del Real Decreto seguirán vigentes hasta que sean sustituidas por las específicas acordadas en convenio.

PRINCIPALES CONCLUSIONES DERIVADAS DEL ANÁLISIS DE LA REGULACIÓN SOBRE MEDIDAS LGTBI

El Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, desarrolla la obligación de las empresas de disponer de un conjunto planificado de medidas, estableciendo, como mínimo, los contenidos que deben incorporarse en los convenios y acuerdos de empresa, conforme a lo previsto en su articulado y en los anexos I y II. En consecuencia, los convenios y acuerdos deben adaptarse a este desarrollo reglamentario.

La primera observación derivada del estudio realizado en la materia y transcurrido ya el plazo de tres meses fijado por la norma para la constitución de comisiones negociadoras, se observa

un avance significativo en el número de convenios colectivos —tanto sectoriales como de empresa— que incluyen medidas planificadas y protocolos específicos frente al acoso y la violencia hacia las personas LGTBI.

Los grandes convenios sectoriales, como los de la **construcción, la industria química o el metal**, están actuando como referencia para otros sectores.

No obstante, aún persisten convenios que no han incorporado esta regulación. En tales casos, resulta de aplicación directa lo establecido en el Real Decreto, hasta que dichos textos sean adaptados conforme a la normativa.

También existen algunas buenas prácticas que resultan de interés para orientar la labor de los equipos negociadores.

Aspectos sobre el protocolo y medidas LGTBI que conviene incluir en los convenios (y que en ocasiones se omiten):

1. **Régimen sancionador explícito y su conexión con el protocolo. Este régimen sancionador y disciplinario sobre las materias que aborda el Real Decreto 1026/2024 LGTBI, tendrá que respetar el orden jerárquico de cada unidad de negociación colectiva y de su prioridad aplicativa respetando aquellas de rango superior donde esta materia sea exclusiva.**

A modo de conclusiones recomendamos:

Incluir el **catálogo de conductas sancionables** por motivos de orientación, identidad o expresión de género; graduación (leve/grave/muy grave); sanciones y criterios de proporcionalidad; remisión expresa al protocolo LGTBI para trámites de instrucción.

- **Por qué:** ya que el RD exige protocolos con mecanismos de detección y actuación. La inclusión convencional del régimen sancionador garantiza la ejecutabilidad y coordinación entre el procedimiento disciplinario y las medidas de protección establecidas.
 - **Recomendación:** incorporar en el convenio (o en acta anexa) los criterios objetivos para la instrucción disciplinaria: quién instruye, incompatibilidades, documentación mínima, criterios probatorios y régimen de recursos internos.
2. **Plazos internos tasados y medidas cautelares inmediatas.**
 - Incluir los plazos máximos para la resolución del procedimiento interno (investigación, informe y decisión) y plazos para la emisión de informes vinculantes o previsión de prórrogas justificadas.
 - **Qué suele olvidarse:** incluir medidas cautelares obligatorias y automáticas (ej. separación temporal, cambio de turno, reubicación temporal, etc.) para proteger a la persona afectada desde la recepción de la denuncia.

- **Recomendación:** pactar plazos concretos para las distintas fases (p.ej. investigación preliminar en plazo <10 días; informe técnico 21 días; resolución final 30 días, con prórroga justificada), un catálogo mínimo de medidas cautelares que se adoptan de forma inmediata cuando existan indicios (el RD exige que los mecanismos de detección y actuación que deben ser diligentes).

3. **Desvinculación del protocolo LGTBI de la vigencia del Plan de Igualdad.**

- En algunos de los convenios analizados se vincula la vigencia del protocolo a la del Plan de Igualdad. Ello genera riesgo de vacío normativo cuando el plan caduca.
- El RD 1026/2024 configura obligaciones empresariales **autónomas** en materia LGTBI que **no deben depender** de la existencia o vigencia del Plan de Igualdad (aunque ambos instrumentos pueden y deben coordinarse).
- **Recomendación:** garantizar vigencia propia e ininterrumpida del protocolo, la revisión del plan no debe suspender la aplicación del protocolo.

4. **Ámbito subjetivo y obligaciones frente a terceras personas.**

- Explicitar la aplicación del protocolo a candidatos/as, ETT, personal en puesta a disposición, subcontratas, proveedores, clientes y visitantes, tal como prevé el RD en su enfoque de medidas integrales.

5. **Confidencialidad, protección frente a represalias y garantías procesales.**

- Asegurar cláusulas que garanticen la confidencialidad del procedimiento, la prohibición de represalias y la nulidad de actos vindicativos, además de garantizar el derecho a la defensa. Es además relevante indicar que los mecanismos de investigación de denuncias deben prever de forma expresa la obligación de escuchar a la persona denunciada, permitirle formular alegaciones y aportar pruebas o testigos, y garantizar la neutralidad de quienes instruyen el procedimiento. Debe existir un equilibrio entre la tutela de la víctima y el derecho de defensa. El hecho de que la persona denunciada sea oída no impide adoptar medidas cautelares (cambio de puesto, separación de turnos, etc.) mientras dure la investigación, si existen indicios fundados de acoso o violencia.
- Por otro lado, en el desarrollo de los protocolos debería tenerse en cuenta que la información suministrada al investigado debe limitarse a los hechos esenciales, sin exponer datos sensibles de la víctima más allá de lo imprescindible y que debe garantizarse la imparcialidad (escuchar, no confrontar a las partes, el procedimiento no debe derivar en un “careo” ni en victimización secundaria).

- **Recomendación:** incluir mecanismo sancionador para represalias y protocolos de protección laboral mientras dura la investigación (salvo que la medida perjudique gravemente la investigación).

6. Formación específica.

La formación en diversidad sexual, identidad y expresión de género constituye uno de los ejes centrales del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

El artículo 5 del RD 1026/2024 (contenido mínimo del conjunto planificado de medidas) exige que las empresas incluyan **acciones formativas y de sensibilización** que aseguren la adquisición de conocimientos básicos sobre diversidad y prevención del acoso o la violencia por motivos LGTBI. Asimismo, el **Anexo I** define los **contenidos mínimos** que deben incorporarse en dichas formaciones.

7. Inclusión en REGCON de una pestaña específica para los protocolos LGTBI.

Se recomienda habilitar en el REGCON una pestaña o campo de búsqueda específico que permita localizar fácilmente los acuerdos y convenios que incorporen medidas y protocolos LGTBI. Asimismo, se sugiere que en la medida de la gestión del registro de las medidas sea realizada directamente por las partes negociadoras con el fin de evitar errores

CONCLUSIONES FINALES

La negociación colectiva es un elemento fundamental en las relaciones laborales que se configura como una herramienta regulatoria clave que nace del consenso y asegura el equilibrio entre las demandas de las personas trabajadoras y las necesidades de la empresa para garantizar su viabilidad. La negociación colectiva necesariamente se ve afectada por la realidad del entorno y se caracteriza por la capacidad de adaptación a un entorno laboral cada vez más incierto y cambiante.

En lo referente a las materias de estudio de la presente guía, **del tratamiento de la incapacidad temporal y las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas**, su tratamiento y evolución en la negociación colectiva responden a enfoques totalmente distintos.

El tratamiento de la Incapacidad Temporal (IT) en la negociación colectiva presenta ya un grado significativo de madurez, fruto de años de práctica negociadora. Sin embargo, la regulación de los complementos económicos durante los periodos de IT sigue mostrando una notable heterogeneidad, tanto en su formulación como en su aplicación. La evolución reciente de algunos convenios evidencia que, en función del sector económico o incluso del ámbito territorial, las mejoras económicas vinculadas a la IT incorporan criterios específicos de regulación y sistemas de control relacionados con la asistencia y el cumplimiento de determinados parámetros, que condicionan su reconocimiento y cuantía.

La incorporación al ámbito de la negociación colectiva de las obligaciones previstas en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, relativas a la igualdad real y efectiva de las personas trans y a la garantía de los derechos de las personas LGTBI, exige integrar en los convenios un conjunto planificado de medidas de igualdad y no discriminación. Esta adaptación normativa, además de constituir un avance social relevante, ha requerido una regulación negociada en plazos muy breves y con un contenido técnico altamente específico.

A pesar de su reciente obligatoriedad, la experiencia acumulada muestra que la capacidad de abordar estas materias en la negociación colectiva ha permitido alcanzar acuerdos de notable calidad. En diversos convenios ya se observa una regulación detallada y coherente de las medidas dirigidas a garantizar la igualdad de las personas LGTBI en el entorno laboral. Ello evidencia una respuesta normalizada y progresivamente madura ante una realidad social que demanda entornos de trabajo inclusivos y libres de discriminación.

Estas dos cuestiones analizadas totalmente diferenciadas, son un ejemplo de evolución de la negociación colectiva, dando respuestas y avanzando a través del diálogo social.

Es preciso impulsar una evolución de la negociación colectiva que refleje de manera más ajustada la configuración territorial del Estado de las Autonomías. En este sentido, avanzar hacia marcos negociadores que integren la realidad autonómica puede contribuir a complementar —no sustituir— la importante labor de la negociación desarrollada en ámbitos provinciales y sectoriales, todavía muy arraigados en nuestro sistema.

Esta adaptación permitiría dotar a la negociación colectiva de una mayor coherencia territorial, facilitando que determinadas materias de carácter transversal o normativamente obligatorias puedan abordarse con criterios comunes y de manera coordinada, al tiempo que se preserva la capacidad de cada ámbito para atender las necesidades específicas de empresas y personas trabajadoras.