

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

9880 *Resolución de 5 de mayo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de modificación del V Convenio colectivo de Telefónica Audiovisual Digital, SLU.*

Visto el texto del Acta de modificación del V Convenio colectivo de la empresa Telefónica Audiovisual Digital, SLU (Movistar Plus+) –código de convenio n.º 90104742012024–, que fue publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 15 de octubre de 2024, Acta en la que se acuerda la inclusión en el convenio del conjunto planificado de medidas para garantizar la igualdad real y no discriminación de las personas LGTBIQ+ y se amplía el protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso, y que ha sido suscrita con fecha 3 de abril de 2025, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por las secciones sindicales de CC.OO. y UGT, en representación de las personas trabajadoras afectadas, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción de la citada acta de modificación del mencionado convenio en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 5 de mayo de 2025.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

Acta de acuerdo de modificación del V Convenio colectivo de Telefónica Audiovisual Digital, SLU (V Convenio de Movistar Plus+), por el que se aprueba el conjunto planificado de medidas para garantizar la igualdad real y no discriminación de las personas LGTBIQ+ y se amplía el Protocolo de Prevención y Tratamiento de Situaciones de Acoso

Composición de la Comisión Negociadora del V Convenio colectivo de Telefonica Audiovisual Digital, SLU (Movistar Plus+)

Por la representación sindical	
Componente	Sindicato
Don ANDRES ARENAS GOMEZ.	CC.OO.
Doña M. ^a ISABEL OJEDA TERRES.	CC.OO.

Por la representación sindical	
Componente	Sindicato
Don MANUEL BARRIERE FIGUEROA.	CC.OO.
Don GABRIEL DE BLAS LLORENTE.	CC.OO.
Doña RAQUEL FAMILIAR CANO.	CC.OO.
Don JUAN JOSE MARTINEZ TENDERO.	U.G.T.
Doña ALMUDENA MORENO TELLEZ.	U.G.T.
Don EUGENIO NOHALES GOMEZ.	U.G.T.
Don CARLOS ALFONSO HUMANES HUERTA.	U.G.T.
Don MANUEL HERRERA RUIZ.	U.G.T.

Por la representación empresarial	
Doña LORETO GONZALEZ CLEMENTE.	
Don ALFONSO D'ANGLADE GONZALEZ	

En Tres Cantos a 3 de abril de 2025, se reúnen representantes de la Dirección de Movistar Plus+ (Telefónica Audiovisual Digital, SLU, en adelante TAD) y por la parte social, las secciones sindicales de CCOO y UGT, las cuales suman la totalidad de los representantes legales de las personas trabajadoras existentes en la empresa, cuya interlocución asumen las personas que arriba se relacionan.

MANIFIESTAN

I. Que, de conformidad con lo establecido en: (i) la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y ara la garantía de los derechos de las personas LGTBI y (ii) 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 («RD 1026/2024») y (iii) demás normativa concordante, con fecha 05 de diciembre de 2024, por parte de Movistar Plus+ se procedió a comunicar la intención de negociar el conjunto planificado de medidas para garantizar la igualdad real y no discriminación de las personas LGTBI de la Compañía.

II. Que, en fecha 08 de enero de 2025, se procedió a la constitución formal de la Comisión Negociadora («CN») quedando conformada de la siguiente manera:

Actuando en nombre y representación de la empresa:

Doña Loreto González Clemente.
Don Alfonso D'Anglade González.

Actuando en nombre y representación de las personas trabajadoras como interlocutores de las secciones sindicales legitimadas:

Don Andrés Arenas Gómez.
Doña M.^a Isabel Ojeda Terres.
Don Manuel Barriere Figueroa.
Don Gabriel de Blas Llorente.
Doña Raquel Familiar Cano.
Don Juan José Martínez Tintero.
Doña Almudena Moreno Téllez.
Don Eugenio Nohales Gómez.

Don Carlos Alfonso Humanes Huerta.
Don Manuel Herrera Ruiz.

III. Que, durante toda la negociación la Empresa ha hecho entrega de toda la documentación preceptiva, así como de toda aquella otra documentación e información trascendental para el buen fin de la negociación.

IV. Que, constituida la CN, ambas partes han mantenido un total de cuatro de reuniones.

V. Que, durante el periodo de negociación, y conforme a las reglas de la buena fe, ambas Partes han venido discutiendo y debatiendo sobre las medidas adecuadas para los objetivos marcados; todo ello con intercambio efectivo de propuestas y contrapropuestas, hasta alcanzar el presente acuerdo.

VI. Que, dicho acuerdo ha sido suscrito por unanimidad de todos los miembros de la CN.

VII. Que, las Partes han negociado los términos del presente acuerdo de buena fe, sin que concurra en modo alguno fraude, dolo, coacción o abuso de derecho.

Expuestos los anteriores antecedentes, ambas Partes convienen los siguientes

ACUERDOS

Primero. *Nueva numeración y redacción de la disposición adicional única.*

La disposición adicional única pasa a ser la disposición adicional primera con el siguiente tenor literal:

«Disposición adicional primera. *Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso y violencia en el trabajo.*

Declaración de principios

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, la igualdad y no discriminación, y la integridad física y moral son derechos fundamentales de la persona contemplados en la Constitución Española, además de los derechos contenidos en la legislación laboral de respeto a la intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas.

Asimismo, la Comisión Europea ha establecido medidas para garantizar la salud y seguridad de las personas trabajadoras. Así, distintas directivas aprobadas por el Consejo, desarrollan disposiciones básicas sobre la salud y seguridad y hacen responsables a los empleadores de velar para que las personas trabajadoras no enfermen en el trabajo, incluso a causa del acoso moral.

Un entorno laboral libre de conductas indeseadas, de comportamientos hostiles y opresivos, es responsabilidad de la empresa. Por ello la Dirección, junto con los representantes legales de los trabajadores, debe trabajar en implantar políticas, con distribución de normas y valores claros en todos los niveles de la organización, que fomenten la creación de entornos laborales libres de acoso, donde se respete la dignidad de la persona trabajadora y se facilite el desarrollo de las personas.

A tal fin, la Dirección y los representantes legales de los trabajadores manifiestan su compromiso por crear entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de acoso y perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan en el ámbito laboral, sancionándose como faltas muy graves, en su grado máximo, si esta conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica.

Marco normativo

Las normas que establecen el marco regulador en España respecto a la prevención y actuación contra el acoso laboral, discriminatorio, sexual, por razón de sexo y LGTBIQ+fóbico en el ámbito de las relaciones laborales, son, en esencia, las siguientes:

1. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, cuyo artículo 48 apartado primero establece cuanto sigue:

“Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital.”

2. Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, establece en su artículo 10, apartado 3 lo siguiente:

Artículo 10. Negociación Colectiva.

3. La representación legal de los trabajadores y la propia empresa velarán por el cumplimiento del derecho a la igualdad de trato y no discriminación en la empresa por las causas previstas en esta ley y, en particular, en materia de medidas de acción positiva y de la consecución de sus objetivos.”

3. La Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre de garantía integral de la libertad sexual, establece en su artículo 12, apartado 1.º:

“1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en los términos previstos en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

Asimismo, deberán arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital.”

4. 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, contempla en su artículo 15 lo siguiente:

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

5. 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, afirma en el segundo párrafo del artículo 8.4 lo siguiente:

“Igualmente, 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.

Esta obligación podrá entenderse cumplida cuando la empresa cuente con un protocolo general frente al acoso y violencia que prevea medidas para las personas LGTBI o bien lo amplíe específicamente para incluirlas.”

Por todo cuanto antecede, ambas partes acuerdan incorporar la defensa y garantía de los derechos de las personas LGTBIQ+ al presente protocolo en los términos establecidos en la Ley 4/2023 y RD 1026/2024, así como ampliar el objeto a la prevención y actuación contra todo tipo de acoso y/o violencia padecida en el entorno laboral, ya sea moral o discriminatorio/a cualquiera que sea el factor de discriminación que haya motivado la conducta prohibida, y especialmente el acoso LGTBIQ+fóbico.

Medidas preventivas

Todo el personal trabajador tiene derecho a un entorno libre de conductas y comportamientos hostiles e intimidatorios hacia su persona que garantice su intimidad y su integridad física y moral. Las personas con responsabilidad de mando tienen la obligación de garantizar las condiciones adecuadas de trabajo en su ámbito de responsabilidad.

Las partes firmantes se asegurarán de que todas las personas trabajadoras conozcan la existencia del presente procedimiento de actuación, distribuyéndose entre los órganos de representación y de Dirección de cada centro, y publicándose en la Intranet. De la misma manera se hará entrega a todas las personas trabajadoras en el momento de su incorporación.

La Dirección establecerá mecanismos de detección de posibles riesgos psicosociales, y en su caso procederá a la evaluación de los mismos. Asimismo, incorporará en las acciones formativas dirigidas a todos los trabajadores, información relativa a las materias que aborda el presente protocolo.

Definiciones de acoso

A los efectos del presente protocolo, se entiende por:

1. Acoso psicológico o moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad, o la integridad física o psíquica del trabajador/a, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

Sin perjuicio de lo previsto en el párrafo anterior, el acoso moral en el entorno laboral está tipificado como delito en el artículo 173 del Código Penal, considerándose como tal la realización contra otro, en el ámbito laboral, de forma reiterada, y con prevalimiento de una relación de superioridad, de actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima.

Quedarán excluidos del concepto de acoso laboral o moral en el trabajo aquellos conflictos interpersonales pasajeros y localizados en un momento concreto, que se pueden dar en el marco de las relaciones humanas y que afectan a la organización del trabajo y a su desarrollo, pero que no tienen por finalidad atentar contra la dignidad o integridad moral de las partes implicadas en el conflicto.

A título de ejemplo, entre las conductas que aisladamente o en combinación de otras, pasivas o activas, pudieran llegar a ser constitutivas de acoso moral o psicológico:

- a) Se le exige una carga de trabajo insoportable de manera manifiestamente malintencionada o que pone en peligro su integridad física o su salud.
- b) La impartición de órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- c) El aislamiento y rechazo (los gestos de desdén o menosprecio, ignorando su presencia o la ausencia de contacto con la víctima) o la prohibición de la comunicación con la jerarquía o los compañeros.
- d) Los atentados contra la dignidad personal (comentarios desfavorables o insultantes sobre la vida personal, la apariencia o la ideología de la víctima).
- e) La violencia verbal, gestual o física.

2. Acoso discriminatorio: Lo constituye cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación legalmente previstas, con el objetivo o la consecuencia de atacar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

En este sentido, podrán ser constitutivas de acoso discriminatorio las mismas conductas relacionadas como ejemplos en el apartado anterior siempre que las mismas se realicen por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, y cualesquiera otras expresamente consideradas como tales en la legislación aplicable.

3. Acoso frente a personas LGTBIQ+.

Es aquel acoso en el trabajo ejercido frente a alguna persona con motivo o como consecuencia de su orientación o identidad sexual, expresión de género o características sexuales, en los términos que establece la Ley 4/2023.

Asimismo, se entiende por LGTBIQ+fobia toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBIQ+ por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

A modo ejemplificativo y sin carácter excluyente ni limitador, seguidamente se relacionan comportamientos que la Compañía no tolera bajo ningún concepto en el ámbito de la Empresa:

- a) Conductas claramente discriminatorias o el trato desfavorable a alguien con motivo de su orientación sexual o expresión de género.
- b) Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de alguien por razón de su orientación sexual o expresión de género, como por ejemplo la utilización de comentarios descalificativos basados en generalizaciones manifiestamente ofensivas hacia el colectivo LGTBIQ+.
- c) Ignorar deliberada y reiteradamente aportaciones, comentarios o acciones de una persona por su condición sexual o identidad o expresión de género.

Con independencia de lo anterior, se encuentra terminantemente prohibido cualquier acto de violencia física o verbal contra las personas LGTBIQ+, sin perjuicio de las responsabilidades particulares que de cada supuesto pudiesen derivarse para quien ejerza dichos actos.

4. Violencia en el entorno laboral.

A los efectos del presente documento, se considera violencia cualquier clase de agresión verbal, física o sexual. En este sentido, se considerarán como tal los

ataques manifiestos a la integridad física moral o la dignidad de la persona, y en todo caso las conductas tipificadas en el Código Penal, como en los artículos 147 y siguientes (lesiones); 169 y 172 (amenazas y coacciones); 173 (delitos contra la integridad moral), 178 y siguientes (agresiones sexuales) o 205 y 208 (injurias y calumnias). Y todo ello sea cual sea el motivo o factor de discriminación que lo haya motivado.

5. Ciberacoso.

Todo comportamiento de violencia psicológica, de comportamientos humillantes o vejatorios que adoptan múltiples formas, realizado a través de medios tecnológicos de amplio contenido, realizado generalmente por uno/a o varios/as superiores o compañeros y compañeras de trabajo (ámbito laboral) de forma ocasional o única pero de gran intensidad dañosa o recurrente y sistemática y, con el fin de destruir a la persona trabajadora acosada (en su salud, en su integridad física y psíquica).

A modo ilustrativo se relacionan a continuación algunas de las prácticas más comunes de «ciberacoso laboral» en sus distintas modalidades:

- a) Distribuir en internet imágenes o datos delicados o comprometidos.
- b) Dar de alta en sitio web para estigmatizar o ridiculizar a la víctima.
- c) Crear perfil falso en nombre de la víctima con demandas sexuales.
- d) Usurpar identidad de la víctima para hacer comentarios ofensivos, dar de alta el email de la víctima para convertirla en blanco spam y contacto con desconocidos.
- e) Enviar mensajes ofensivos, hostigadores, amenazantes e incomodar y perseguir a la víctima en espacios de internet que frecuente.

6. No obstante lo anterior, en todo aquello relacionado con el acoso sexual y/o por razón de sexo se estará a lo dispuesto en el protocolo específico de esta materia aprobado al efecto en el correspondiente plan de igualdad.

Procedimiento de actuación

El procedimiento establecido en el presente protocolo de actuación se desarrollará bajo los principios de rapidez, contradicción y confidencialidad, garantizando y protegiendo la intimidad y dignidad de las personas objeto de acoso, así como la protección frente a represalias, y restitución de las víctimas.

Asimismo, se garantizarán y respetarán los derechos de las personas implicadas en el procedimiento.

1. El procedimiento se iniciará por medio de solicitud de intervención de la persona víctima de acoso que presentará a su elección al Departamento de Administración de Personal o ante el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

Los representantes de los trabajadores podrán asistir en todo momento a la persona trabajadora víctima de acoso a su instancia.

La solicitud de intervención se presentará por escrito y en ella se detallarán los distintos actos e incidentes, se identificará a la persona o personas que adoptan las conductas indeseadas y a los posibles testigos de dichas conductas y actos.

2. A fin de tramitar este procedimiento, se crea una Comisión Instructora compuesta por un representante del Servicio de Prevención, y un representante del Departamento de Personal. No obstante, y en función de las circunstancias de la denuncia o de los hechos denunciados, se podrá determinar, a instancias de la RLPT o de la propia empresa, la participación en el procedimiento de actuación de una asesoría externa que facilite la resolución del mismo o incluso, la externalización completa de la instrucción.

Una vez que se haya notificado oficialmente la solicitud de intervención en materia de acoso, la Comisión de Instrucción iniciará la fase instructora o de apertura de expediente informativo, encaminada a la averiguación y constatación de los hechos dándose audiencia individual a todos los intervinientes, testigos y cuantas personas consideren la Comisión deban personarse, incluidos los representantes legales de los trabajadores del centro, practicando cuantas diligencias sean necesarias para el esclarecimiento de la veracidad de los hechos denunciados, bajo los principios de confidencialidad, rapidez y contradicción e igualdad.

Las personas trabajadoras si así lo desean podrán ser asistidas, en sus intervenciones ante la Comisión Instructora por un representante de los trabajadores a su elección.

Durante la tramitación de los actos alegatorios, en la medida que lo permita la organización del trabajo, se facilitará el cambio de puesto de trabajo de la persona denunciante o denunciada.

La fase instructora o informativa finalizará con el pronunciamiento de la Comisión mediante la elaboración de un informe que se pondrá, en primer lugar, en conocimiento de la persona denunciante.

3. La Comisión tiene un plazo máximo de 30 días para resolver motivadamente la solicitud de intervención presentada. Este plazo se iniciará desde el momento en el que la Comisión tenga conocimiento oficial de la solicitud. Cuando el informe constata la existencia de acoso, se trasladará dicho informe al responsable del Departamento de Personas al objeto de que éste adopte las medidas correctoras oportunas, aplicando las sanciones legales correspondientes. A estos efectos la Dirección de Personas deberá necesariamente escuchar la opinión de los miembros de la Comisión Instructora.

Cuando el informe no constata situaciones de acoso, o no sea posible, la verificación de los hechos, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso.

En la medida que lo permita la organización del trabajo, se estudiará la viabilidad de cambios de puesto de trabajo, facilitando el cambio de puesto de trabajo si la persona afectada lo solicita y así es aconsejado por el Servicio Médico de la Empresa y/o el Servicio Mancomunado de Prevención de Riesgos Laborales.

La Dirección se asegurará de que las personas trabajadoras que consideren que han sido objeto de acoso, las que planteen una queja en materia de acoso o las que presten asistencia en cualquier proceso, por ejemplo, facilitando información o interviniendo en calidad de testigo, no sean objeto de intimidación, persecución o represalias. Cualquier acción en este sentido se considerará como un asunto susceptible de sanción disciplinaria.

La empresa informará a los representantes de los trabajadores de todos los casos de acoso sexual o moral que se produzcan y que finalicen con la imposición de alguna sanción disciplinaria grave o muy grave.»

Segundo. *Introducción de una nueva disposición adicional segunda.*

Se introduce una nueva disposición adicional segunda con el siguiente tenor literal:

«CAPITULO I

La igualdad y no discriminación de las personas LGTBIQ+ en Movistar Plus+

Cláusula primera. *Declaración de principios y adhesión a las políticas del Grupo Telefónica.*

Entre los principios que deben regir la conducta y actuación de Movistar Plus+ (Telefónica Audiovisual Digital, SLU) se encuentra el respeto a las personas como

condición indispensable para el desarrollo individual y profesional, teniendo su reflejo no solo en el respeto a la legalidad, sino en el respeto a los derechos humanos y fundamentales, los cuales deben presidir la actividad de todas las personas trabajadoras en el ejercicio de sus funciones.

Dicho principio obliga a observar un trato adecuado, respetuoso y digno a todas las personas trabajadoras que conforman la plantilla de Movistar Plus+, garantizando la igualdad de trato y oportunidades y la ausencia de toda discriminación en cualquiera de las fases de la relación laboral, ya sea desde el proceso de selección hasta la extinción del contrato de trabajo.

En este sentido, ambas Partes acuerdan la expresa adhesión a las políticas que tenga o pueda tener el Grupo Telefónica, así como a cualesquiera otras políticas o acuerdos rijan en materia de igualdad, diversidad y no discriminación siempre que no sean contrarios a lo pactado en TAD. El objetivo de estas políticas es el de fomentar un entorno de trabajo respetuoso e inclusivo para todas las personas declarando tolerancia cero contra cualquier tipo de discriminación.

Así, de conformidad con lo establecido en las políticas de Grupo y en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, en Movistar Plus+ nadie podrá ser discriminado por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Cláusula segunda. *Colectivo LGTBIQ+.*

Sin perjuicio de lo previsto en el apartado anterior, en España se ha desarrollado un elenco normativo específico para determinados factores de discriminación que exigen una atención individual y específica.

Tal es el caso de lo sucedido con el derecho a la igualdad y no discriminación por razón de sexo, o, por cuanto ahora interesa, lo sucedido con el derecho a la igualdad y no discriminación por razón de orientación, identidad sexual y/o expresión de género; para cuya protección, el legislador español ha exigido la adopción de una serie de medidas que garanticen la igualdad real y efectiva de las personas trans y la garantía de los derechos de las personas LGTBIQ+.

Así, mediante la suscripción del presente acuerdo, Movistar Plus+ deja constancia de su compromiso con la igualdad y no discriminación del colectivo LGTBIQ+ manifestando su tolerancia cero ante cualquier conducta discriminatoria.

Igualmente, nuestro compromiso con la diversidad y la inclusión se fortalece a través del conjunto de medidas aquí contemplado, considerado como la principal herramienta para integrar la perspectiva de las diversidades sexuales y de género en nuestra organización.

CAPÍTULO II

Disposiciones generales

Cláusula tercera. *Objeto.*

Las partes firmantes del presente convenio colectivo, dando cumplimiento a lo previsto en la Ley 4/2023, de 28 de febrero para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI ("Ley 4/2023"), 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 ("RD 1026/2024"), y resto de normativa concordante, han negociado y acordado un conjunto planificado de

medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en la Empresa ("medidas LGTBIQ+"), recogidas en la cláusula sexta del presente anexo.

Cláusula cuarta. *Determinación de las partes negociadoras.*

El presente acuerdo es el fruto del pacto alcanzado por las partes firmantes del V Convenio Colectivo de Movistar Plus+; esto es, por la Empresa y por las secciones sindicales CCOO y UGT representadas ambas por las personas contempladas en el encabezamiento.

Cláusula quinta. *Ámbito de aplicación personal, territorial y temporal.*

Quinta.1.^a *Ámbito personal:* Las medidas LGTBIQ+ serán de aplicación para todas las personas trabajadoras que presten sus servicios por cuenta y bajo dependencia de Movistar Plus+, incluyendo en lo que corresponda al colectivo expresamente exceptuado de su ámbito de aplicación, recogido en el artículo segundo del presente convenio.

Asimismo, se reconoce el derecho de las personas puestas a disposición por las Empresas de Trabajo Temporal («ETT») a que se les aplique las medidas de la empresa usuaria durante los periodos de prestación de servicios en TAD en aquello que corresponda.

Quinta.2.^a *Ámbito territorial:* Las medidas LGTBIQ+ serán de aplicación en todos los centros de trabajo de la Empresa.

Quinta.3.^a *Ámbito temporal:* Las medidas LGTBIQ+ entrarán en vigor el día de su firma y su vigencia se mantendrá vinculada a la del presente convenio colectivo de Telefónica Audiovisual Digital, SLU, sin perjuicio de las revisiones que en su caso fuesen necesarias.

CAPÍTULO III

Conjunto planificado de medidas para garantizar la igualdad real y no discriminación de las personas LGTBIQ+ en la empresa

Cláusula sexta. *Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBIQ+ de Movistar Plus+.*

Las partes firmantes del presente convenio colectivo han acordado un conjunto planificado de medidas orientadas a lograr una real y efectiva inclusión de las personas trabajadoras LGTBIQ+ en la Empresa, organizadas en siete áreas de actuación diferenciadas, conforme exige lo dispuesto en el artículo 8.3 y el anexo I del RD 1026/2024, y que son las que a continuación se indican.

A. Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación.

Movistar Plus+ garantiza y promueve el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales, intersexuales, queer y otras (asexuales, pansexuales, etc.) («LGTBIQ+») prohibiendo cualquier conducta o acto discriminatorio por razón de orientación, identidad sexual, y/o expresión de género o características sexuales.

La Empresa revisará y, en su caso ajustará la redacción de las cláusulas de igualdad de trato y no discriminación que figuren en el convenio colectivo y acuerdos de la Compañía, con objeto de crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBIQ+.

Las meritadas cláusulas incluirán, además de la referencia expresa a la orientación e identidad sexual, la expresión de género o características sexuales.
Plazo: Diciembre 2025.

B. Acceso al empleo.

La Empresa contribuirá a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBIQ+ a través de la impartición de una acción formativa adecuada de las personas que participan en los procesos de selección.
Plazo: Diciembre 2025.

Se revisará la política y procesos de selección que rigen en Movistar Plus+ y, en su caso se introducirán los ajustes necesarios, a fin de garantizar que el proceso de selección se base en criterios claros, concretos y objetivos, priorizando la formación e idoneidad de la persona candidata, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género.
Plazo: Diciembre 2025.

C. Clasificación y promoción profesional.

La clasificación profesional regulada en el vigente convenio colectivo se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de toda discriminación directa o indirecta de las personas LGTBIQ+, estando basada en elementos objetivos como la formación, cualificación y/o capacidad, garantizando el desarrollo de la carrera profesional del colectivo LGTBIQ+ en igualdad de condiciones.

D. Formación, sensibilización y lenguaje.

La Empresa fomentará el uso del lenguaje respetuoso con la diversidad e impartirá formación sobre los derechos de las personas LGTBIQ+ en el ámbito laboral en los términos establecidos en el RD 1026/2024. Para ello:

Revisará y corregirá, en su caso, el lenguaje y las imágenes, texto y contenidos que se utilizan en las comunicaciones internas (comunicados en tablones, circulares, correo interno...) y externas (página web, folletos, campañas de publicidad, revista ahora, memorias anuales...) para asegurar que es respetuoso con la diversidad.

Plazo: [Diciembre 2025].

– Impartirá acciones de formación a toda la plantilla (incluyendo mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos) que, como mínimo contendrán lo siguiente:

- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBIQ+ recogidas en el presente anexo.
- Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023.
- Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales recogido en el anexo del presente acuerdo.

Plazo: [Diciembre 2025].

E. Entorno laboral diverso, seguro e inclusivo. Protocolo para la prevención y actuación contra el acoso y la violencia LGTBIQ+fóbicos.

Movistar Plus+ promueve la heterogeneidad de las personas trabajadoras, con objeto de lograr y garantizar un entorno laboral diverso, inclusivo y seguro.

Para ello, se ha ampliado de común acuerdo el Protocolo contemplado en el presente convenio colectivo recogido ahora como anexo III.

F. Permisos y beneficios sociales.

La Empresa atenderá a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBIQ+ garantizando su acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos en los términos establecidos tanto en el presente convenio colectivo como en la ley y la jurisprudencia, y por tanto, sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

La Empresa garantizará a todas las personas trabajadoras en condiciones de igualdad el disfrute de los permisos previstos en el presente convenio colectivo para la asistencia a consultas médicas, con especial atención a las personas trans.

Plazo: [Desde la firma del presente convenio].

G. Régimen disciplinario.

Se considerará falta muy grave el comportamiento que atente contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras. De ahí que, lo previsto en el artículo 59.14 del presente convenio Colectivo deba entenderse referido no solo al acoso sexual, por razón de sexo y moral, sino también a cualquier tipo de acoso discriminatorio, incluido el LGTBIQ +fóbico o motivado por razón de orientación, identidad sexual o expresión de género.

Plazo: [Desde la firma del presente convenio].

CAPÍTULO IV

Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica del conjunto planificado de medidas

Cláusula séptima. *Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBIQ+.*

Séptima.1.^a Seguimiento. Con el objetivo de velar por el cumplimiento de lo establecido en el presente acuerdo, el seguimiento de este se realizará a través de la Comisión Mixta Paritaria del Convenio.

En todo caso, el seguimiento debe centrarse en analizar la puesta en marcha y desarrollo de las diferentes medidas y estrategias definidas en el presente acuerdo e indicar la necesidad, o no, de modificar total o parcialmente alguna de las medidas emprendidas.

Séptima.2.^a Evaluación y seguimiento de las medidas. Las medidas acordadas en el presente acuerdo serán evaluadas en el seno de la Comisión Mixta Paritaria y, en todo caso, en el seno de la Comisión Negociadora cuando se inicie la negociación de próximo convenio colectivo.

Así, las medidas planificadas acordadas deberán revisarse llegado el momento y, en todo caso, de conformidad con lo establecido en el artículo 9.2 del RD 1026/2024 en el seno de la Comisión Mixta Paritaria si se pusiera de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia, especialmente cuando ello se detectara como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

CAPÍTULO V

Disposiciones finales

Cláusula octava. *Procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación e interpretación de las medidas planificadas acordadas.*

De conformidad con lo establecido en el artículo 7.6 del presente convenio colectivo, en caso de discrepancias, las partes se someterán a los sistemas no judiciales de solución de conflictos estatales y autonómicos, conforme lo establecido en el artículo 85.3 e) del Estatuto de los Trabajadores.»

Tercero. *Vigencia de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.*

Lo contemplado en este acuerdo entrará en vigor el día de su firma y mantendrá su vigencia hasta la entrada en vigor del próximo Convenio colectivo.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se extiende y firma por todos los miembros de la CN la presente acta de acuerdo.

Por UGT	Por CC. OO.	Por TAD (Movistar Plus+)
Juan José Martínez Tendero	D. Andrés Arenas Gómez	Loreto González Clemente
Almudena Moreno Téllez	M. ^a Isabel Ojeda Terres	Alfonso D'Anglade González
Eugenio Nohales Gómez	Manuel Barriere Figueroa	
Carlos Alfonso Humanes Huerta	Gabriel De Blas Llorente	
Manuel Herrera Ruiz	Raquel Familiar Cano	