

## ADMINISTRACIÓN CENTRAL

### Dirección Territorial de Trabajo y Labora

*2025/13713 Anuncio de la Dirección Territorial de Trabajo y Labora sobre el acuerdo por el que se aprueba el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en la empresa, suscrito el día 5/06/ 2025, entre el Comité de Empresa y la dirección de la empresa Lafuente Servicios Integrales SL. Código: 46/01/0310/2016.*

#### ANUNCIO

Vista la solicitud de depósito del acuerdo por el que se aprueba el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en la empresa, suscrito el día 5 de junio de 2025, entre el Comité de empresa y la Dirección de la empresa Lafuente Servicios Integrales SL.

Esta Dirección Territorial de Trabajo y Labora, de conformidad con lo dispuesto en la Disposición adicional segunda del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de acuerdo con las competencias legalmente establecidas en el artículo 51.1.1ª del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y en el artículo 49.2 f) de la Orden 6/2025, de 9 de abril, de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo, por la que se desarrolla el Decreto 38/2025, de 4 de marzo, de 2025, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo,

Comunica que queda formalmente depositado el acuerdo por el que se aprueba el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en la empresa, suscrito entre el Comité de empresa y la Dirección de la empresa Lafuente Servicios Integrales SL, sin que dicho depósito formal comporte la validación jurídica de su contenido, cuya legalidad no entra a valorarse.

#### VER ANEXO

(PS: Art. 49.3 de la Orden 6/2025, de 9 de abril, de la Consejería de Educación, Cultura, Universidades y Empleo, por la que se desarrolla el Decreto 38/2025, de 4 de marzo, de 2025, del Consejo, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Consejería de Educación, Cultura, Universidades y Empleo).

València, 7 de noviembre de 2025.—La secretaria territorial de Trabajo, Inmaculada Desamparados Gálvez Prat.



**ADENDA AL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE AMBITO EMPRESARIAL DE LA  
EMPRESA LAFUENTE SERVICIOS INTEGRALES S.L (Servicios Auxiliares) (Código:  
46100722012015)**

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para garantía de los derechos de las personas LGTBI y los artículos 4, 5 y 6 del Real Decreto 1026/2024 que desarrolla la citada Ley, las partes suscriben el presente conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en el sector que pasará a formar parte integrante e inseparable del Convenio Colectivo y, por lo tanto, eficacia erga omnes. En el presente artículo se recogen, de forma articulada, el conjunto planificado de medidas que se acuerdan y establecen, fijando los mecanismos necesarios para promover el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI+ y protegiendo la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de éstas.

A continuación, se describen las medidas que han sido acordadas a través de la negociación colectiva, tal y como prevé el artículo 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI+ y los artículos 4, 5 y 6 del Real Decreto 1026/2024 que desarrolla la citada Ley.

1. **Igualdad de trato y no discriminación:** Compromiso activo por la igualdad de trato y la no discriminación, que favorezca un entorno laboral favorable a la diversidad y que permita avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI.
2. **Acceso al empleo:** Los procesos de selección de empleo se realizarán garantizando la igualdad de trato para las personas LGTBI+, erradicando cualquier estereotipo en el acceso al empleo.
3. **Clasificación y promoción profesional:** Se garantiza el desarrollo de la carrera profesional desde la igualdad de condiciones, basado siempre en elementos objetivos como la cualificación y capacidad y asegurando la no discriminación directa o indirecta de las personas LGTBI+.
4. **Formación, sensibilización y lenguaje:** Se realizarán acciones formativas específicas 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.
5. **Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos:** Se promoverá 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. **Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI:** Se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos,



especialmente a través del protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI+, regulado en el presente convenio.

7. **Permisos y beneficios sociales:** El acceso a los permisos y beneficios sociales regulados en la normativa legal y en el presente convenio, así como aquellos establecidos en la empresa, se aplicará atendiendo a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI+.
8. **Régimen disciplinario:** Se incluyen como conductas tipificadas, las siguientes, de forma adicional a las establecidas actualmente en el régimen disciplinario de aplicación establecido en el convenio colectivo.
  - **Falta leve:** 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 o características sexuales. La reiteración se convertirá en falta grave o muy grave.
  - **Falta grave:** En el entorno laboral, la ofensa grave de palabra o mediante amenazas incluyendo aquellos que atenten, directa o indirectamente, contra el honor o la integridad de las personas por razón de género, identidad de género, orientación sexual, discapacidad o cualesquiera otras circunstancias personales.
  - **Falta muy grave:**
    - Agresión física por razón de sexo u orientación sexual e identidad o expresión de género.
    - Acoso sexual o moral por razón de sexo u orientación sexual e identidad o expresión de género.

#### PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN MATERIA DE LGTBI

Las partes firmantes, suscriben este protocolo con la manifestación y el compromiso explícito y firme de no tolerar en su ámbito ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, quedando prohibida cualquier conducta de esta naturaleza.

Con el fin de garantizar un entorno de trabajo saludable y respetuoso con los derechos de las personas, las partes se comprometen a tratar con la máxima diligencia cualquier situación de acoso que se pudiera presentar en el seno de la empresa. En caso de que confluayan distintos tipos de acoso, las actuaciones derivadas de los respectivos protocolos se articularán desde la complementariedad para no incurrir en duplicidades.



### **Principios rectores.**

Se aplican los siguientes principios al procedimiento:

- Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo.
- Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.
- Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitiendo ni divulgando información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.

Se creará una Comisión de actuación para la instrucción y seguimiento de los casos de acoso y violencia contra el colectivo LGTBI, formada por el número de personas y componentes que determine la dirección de la empresa.

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

La comisión se reunirá a la mayor brevedad desde la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado y, en ningún caso, en un plazo superior a 7 días laborables, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

### **Procedimiento de actuación.**

Fase 1. Comunicación de la denuncia y asesoramiento:

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

Recibida la queja o denuncia, la comisión entrevistará primeramente a la persona afectada y, posteriormente, a la persona denunciada. En estas entrevistas se informará a la víctima de sus derechos y las opciones que tiene en el marco de su relación laboral, así como de las acciones que puede emprender la empresa.

Fase 2. Tramitación:

Tras la realización de las entrevistas y las pruebas que se determinen, la Comisión emitirá un informe en el plazo máximo de 30 días hábiles desde la denuncia, dicho informe deberá



contener la descripción de los hechos, las actuaciones realizadas, su valoración sobre el asunto, los resultados de la investigación y las medidas cautelares y preventivas llevadas a cabo, si proceden.

#### Fase 3. Resolución:

Esta fase consiste en aplicar las medidas de actuación que sean necesarias teniendo en cuenta el informe emitido por la Comisión, la resolución final del procedimiento deberá realizarse en el plazo máximo de 50 días hábiles desde que se interpuso la denuncia

#### Fase 4. Seguimiento:

Una vez cerrado el expediente, la empresa deberá realizar el seguimiento periódico de las medidas adoptadas, analizando si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas, levantando acta de dicho seguimiento y adoptando las medidas oportunas para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento siguiesen produciéndose a pesar de la adopción de las medidas.

#### Vigencia.

El presente protocolo tendrá una duración equivalente a la duración del convenio colectivo en vigor, sin perjuicio de extender sus efectos hasta que se acuerde un nuevo protocolo.

