



Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

Convenio o Acuerdo: Hospitalización, internamiento, consultas, asistencia y laboratorios de análisis clínicos para Sevilla y Provincia

Expediente: 41/01/0162/2025

Fecha: 26/06/2025

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: MARIA JOSE ARRIETA LECIÑENA

Código 41001445011988.

VISTO el Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa Hospitalización, Internamiento, Consultas, Asistencia y Laboratorios de Análisis Clínicos para Sevilla y Provincia (código 41001445011988), aprobando las Medidas para la Igualdad y la no discriminación de las personas LGBTI+.

VISTO lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre (E.T.), por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (BOE 255, de 24/10/2015), de acuerdo con el cual, los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

VISTO lo dispuesto 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 LGBTI, así como el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, que desarrolla el conjunto planificado de las medidas adoptadas por la referida Ley, según lo dispuesto en el artículo 4 "negociación colectiva de las medidas planificadas".

VISTO lo dispuesto en los artículos 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (BOE 143, de 12/06/2010), sobre "registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad", serán objeto de inscripción en los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de las autoridades laborales los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de planes de igualdad y otros.

VISTO lo dispuesto en los artículos 3, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE n.º 143 de 12 de junio), Real Decreto 4043/82 de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente Resolución de conformidad con lo dispuesto en el Decreto del Presidente 6/2024, de 29 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 155

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo
41012 Sevilla
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10



CSV : RCC-5ec8-224e-4061-e630-e485-7e5b-1642-66d6

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://run.gob.es/hsbIF8yLcR>

FIRMANTE(1) : ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ | FECHA : 26/06/2025 09:31 | NOTAS : F



Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, en concordancia con el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, que regula la organización territorial provincial de la administración de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 300/2022, de 30 de agosto.

Esta Delegación Territorial,

ACUERDA:

PRIMERO.- Registrar y ordenar el depósito del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa Hospitalización, Internamiento, Consultas, Asistencia y Laboratorios de Análisis Clínicos para Sevilla y Provincia (código 41001445011988), aprobando las Medidas para la Igualdad y la no discriminación de las personas LGTBI+.

SEGUNDO.- Disponer su publicación gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia.

DELEGADO TERRITORIAL DE EMPLEO,
ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ

FIRMADO POR: ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ
AC FNMT Usuarios
Firma Válida

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo
41012 Sevilla
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10



ACTA Nº 2 DE LA REUNION DE LA COMISION NEGOCIADORA DE MEDIDAS PLANIFICADAS PARA ALCANZAR LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA DE LAS PERSONAS LGTBI A EFECTOS DE DAR CUMPLIMIENTO AL ART. 15 DE LA LEY 4/2023 Y EL RD 1026/2024 EN EL SECTOR DE EMPRESAS DE HOSPITALIZACION, INTERNAMIENTO, CONSULTAS, ASISTENCIA Y LABORATORIOS DE ANÁLISIS CLÍNICOS PARA LA PROVINCIA DE SEVILLA

Siendo las 10:05 hs del día 26 de mayo de 2025 se reúnen en la sede del SERCLA, en Sevilla, las representaciones sociales y empresarial detalladas al final de esta acta para la negociación de las medidas planificadas para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI ex art. 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, y el protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI conforme al 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.

Tras proceder a la firma del acta anterior (del 19 de mayo de 2025) todas las partes presentes en la mesa (CCOO, UGT, SATSE, ASEHP) se muestran conforme con las medidas planificadas y el protocolo antiacoso acordado entre ambas partes. Se acuerda que los dos documentos se incorporarán al vigente convenio colectivo como disposición adicional que incluya dos anexos, uno para las medidas planificadas y otra para el protocolo de protección y actuación ante el acoso o la violencia de las personas LGTBI.

Las partes acuerdan proceder a la inscripción en el registro de convenios colectivos.

PROPUESTA MEDIDAS PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA PERSONAS LGTBI+

1. MEDIDAS EN EL ACCESO AL EMPLEO

Las empresas, y específicamente, los departamentos y empresas dedicadas a los recursos humanos y a la selección de personas, deben adoptar prácticas de contratación y promoción basadas en el mérito y las habilidades, sin discriminación por ninguna causa, y específicamente, por orientación sexual, identidad y/o expresión de género y características sexuales o diversidad familiar.

La empresa planificará, diseñará y ejecutará las medidas de acceso al empleo, teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 50 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, en relación con la vulnerabilidad de las personas trans.

Constituirá vulneración del principio de igualdad de trato y no discriminación por orientación sexual la conducta de mera declaración pública de intenciones del empresariado de no contratar personas trans* aun cuando ello no se haya traducido real y actualmente en la no contratación efectiva de ninguna persona perteneciente a este colectivo.

Con el fin de eliminar los sesgos discriminatorios por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género, características sexuales y diversidad familiar, se pondrán en marcha procesos de selección de personas con perspectiva inclusiva hacia las personas LGTBI+, analizando cada una de las etapas para asegurar que estén libres de sesgos sexistas, LGTBfóbicos y/o discriminatorios. A tal fin, y conforme a lo preceptuado en el artículo 64.4 d) del Estatuto de los Trabajadores, (la representación de la parte trabajadora, deberán de ser informados por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que inciden en las condiciones de acceso del empleo, con el fin de eliminar los posibles sesgos discriminatorios que puedan tener.

Formar, capacitar y sensibilizar a la plantilla, encargadas de los procesos de selección y, en caso de tratarse de procesos externos, comprobar que la entidad y equipo que lo desarrollen incorporan una perspectiva inclusiva hacia las personas LGTBI+, especialmente hacia las personas trans*. Así mismo, en las cláusulas de contratación de los citados procesos se hará constar específicamente este requisito.

Garantizar, en los procesos de selección, la preservación del derecho a la intimidad de las personas, se evitará la realización de preguntas invasivas con la vida personal y familiar, así como la solicitud de cualquier dato que pueda vulnerar este principio.

Queda prohibida cualquier pregunta que se relacione con la orientación sexual, la identidad y/o expresión de género, características sexuales y diversidad familiar, en el acceso y en la promoción profesional, así como la solicitud, por la parte empresarial, de datos de carácter personal en los procesos de selección que vulneren el principio de igualdad y constituyan actos discriminatorios en virtud de lo dispuesto en el Texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (TRLISOS), sin perjuicio de cuantas otras acciones civiles o penales pueda interponer el candidato en defensa de sus intereses.

La indagación en los perfiles de redes sociales de las personas candidatas a un empleo sólo se justificará si están relacionados con fines profesionales, y siempre y cuando la persona candidata haya sido informada sobre el tratamiento de sus datos personales a tal efecto, es decir, solo en redes corporativas o dirigidas a ese fin.

Quedan prohibidos los reconocimientos médicos en los que el estado serológico, los niveles hormonales o el análisis de la anatomía y morfología corporal, y especialmente en lo relativo a los genitales, son causa de exclusión de los procesos selectivos de personal, en el acceso y en la promoción y/o mantenimiento del empleo.

2. MEDIDAS EN LA PROMOCIÓN PROFESIONAL

Ninguna persona podrá ser discriminada por su orientación sexual, identidad y/o expresión de género, características sexuales y diversidad familiar en la promoción profesional en el empleo.

Los departamentos de recursos humanos o de personal realizarán un análisis de las fases de la selección de personal para la promoción eliminando de ellas cualquier sesgo discriminatorio que se pudiera producir. En el caso de empresas externas para tal fin, se incluirá específicamente en los requisitos de contratación.

Queda prohibida cualquier pregunta que se relacione con la orientación sexual, la identidad y/o expresión de género, características sexuales y diversidad familiar, en el acceso y en la promoción profesional.

Quedan prohibidos los reconocimientos médicos en los que el estado serológico, los niveles hormonales o el análisis de la anatomía y morfología corporal, y especialmente en lo relativo a los genitales, son causa de exclusión de los procesos selectivos de personal en la promoción profesional.

Con el fin de procurar que, durante el desarrollo de la prestación laboral, la realidad de las personas trabajadoras trans* sea igual al resto de personas trabajadoras de la empresa, las empresas velarán para que en la documentación interna se utilice un lenguaje inclusivo y respetuoso con los derechos de las personas LGTBI+.

3. MANTENIMIENTO DEL EMPLEO Y LA CARRERA PROFESIONAL

Las empresas, en relación con sus políticas en gestión de personal y recursos humanos, deberán planificar, diseñar y ejecutar las medidas de mantenimiento del empleo de las personas LGTBI+ y en especial de las personas trans*, teniendo en cuenta su condición de vulnerabilidad, conforme a la definición dada por la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.

4. FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

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 no discriminación.

La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los cuadros intermedios, directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos. Los aspectos mínimos a tratar se compondrán de:

- Conocimiento general y difusión del Plan LGTBI+ de la empresa, sus medidas, alcance y contenido.
- Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas 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+.
- Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans* en el empleo.
- Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

5. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA POR LGTBIFOBIA

Respeto

Se promoverá un ambiente de respeto y corrección en el trabajo.
Se prohíbe el uso de expresiones y modales insultantes, humillantes o intimidatorios.

Comunicación

No se permiten actitudes tendentes al aislamiento o a la reducción normal de la comunicación entre las personas de la plantilla.

Reputación

Se prohíbe toda actitud dirigida al descrédito o merma de la reputación laboral o personal de cualquier persona de la plantilla.

Discreción en la reprensión

Las comunicaciones tendentes a rectificar la conducta de una persona o llamarle la atención por un inadecuado desempeño laboral se harán de forma reservada y nunca en presencia de personas ajenas al acto reprendido.

No arbitrariedad

Queda prohibida una distribución arbitraria o abusiva que no pueda atenderse en el tiempo de trabajo o suponga un vaciado de funciones.

Uniformidad y equidad

La aplicación de los mecanismos de control de trabajo y de seguimiento del rendimiento será uniforme y equitativa, teniendo en cuenta las circunstancias personales.

Evitación del hostigamiento

Se prohíbe cualquier trato adverso como consecuencia de la presentación de reclamaciones o demandas destinadas a impedir la discriminación o exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad.

6. LICENCIAS Y PERMISOS

Todos los derechos recogidos en el convenio colectivo, normativa interna de la empresa, pactos y acuerdos, etc., serán de aplicación a las personas LGTBI+ de la empresa, con independencia de la modalidad de pareja o familia que conforme y queda prohibida la discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales y diversidad familiar, en el acceso a los permisos, licencias, beneficios sociales tales como seguros médicos, comedores y cuantos estén reconocidos a la totalidad de la plantilla.

7. MEDIDAS EN EL ÁMBITO DE LA SALUD LABORAL Y RIESGOS PSICOSOCIALES

Incluir la LGTBIfobia en la evaluación de los riesgos psicosociales efectuando cuestionarios específicos a tal efecto y desarrollando en su caso medidas preventivas contra la LGTBIfobia laborales, con el fin de proteger la salud de las personas trabajadoras de las situaciones que, por motivos de discriminación, puedan sufrir.

Actuaciones para prevenir, identificar y actuar ante situaciones de discriminación y acoso derivadas de la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar.

Impulsar las evaluaciones de riesgos psicosociales y la prevención de los mismos, cambiando las deficiencias en la organización del trabajo (arbitrariedad en la asignación de puestos y cargas de trabajo, tareas, horarios, etc.) que puedan ser usadas para discriminar y acosar o que pueden favorecer la aparición de conductas violentas o de acoso por una deficiente organización del trabajo.

8. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Las conductas contrarias al principio de igualdad de trato o de derechos de las personas LGTBI+ quedarán recogidas en el régimen sancionador de las empresas, con especial atención a la calificación como falta muy grave de aquellas conductas que, por su importancia, intensidad y frecuencia se produzcan.

Especialmente se tipifican como muy graves, al menos, las siguientes faltas:

- Expresiones vejatorias y humillantes sobre el aspecto físico, la forma de ser, de vestir, de hablar.
- Insultos relacionados con la orientación sexual de las personas, su identidad o expresión de género o sus características sexuales y diversidad familiar.
- La ridiculización y la humillación por LGTBIfobia, bromas, chistes o comentarios jocosos de carácter transfobo u homóforo.
- El uso de los medios de comunicación de la empresa para difundir informaciones maliciosas relacionadas con la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género, las características sexuales o la diversidad familiar de las personas trabajadoras.

- Ignorar, acosar, excluir o aislar a las personas por su orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género, las características sexuales o la diversidad familiar de las personas trabajadoras.
- Negarse a nombrar a una persona trans* como requiere o utilizar deliberadamente artículos o pronombres no correspondientes con el género con el que se identifica.
- Dar un tratamiento desigual basándose en la identidad de género, la orientación sexual, las características sexuales o la diversidad familiar.
- Exhibición de fotos, mensajes u otros escritos que tengan la finalidad de menoscabar la dignidad de las personas en base a su orientación sexual, identidad y/o expresión de género, características sexuales y/o diversidad familiar.
- Las agresiones físicas, que incluyan elementos externos o no, se hagan con el fin de dañar a las personas por su orientación sexual, identidad y/o expresión de género, características sexuales y/o diversidad familiar.
- Impedir el acceso a las instalaciones a las personas trabajadoras por su orientación sexual, identidad y/o expresión de género, características sexuales y/o diversidad familiar.
- La violencia sexual contra las personas, por su orientación sexual, identidad y/o expresión de género, características sexuales y/o diversidad familiar.
- Violencias similares o parecidas que no estén recogidas en esta lista pero que tengan el mismo efecto o busquen producirlo.
- Revelar la orientación sexual o identidad de género de una persona sin su consentimiento.