

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empresa, Empleo y Economía Social

5657 Resolución de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de modificación del convenio colectivo de la Empresa Municipal de Aguas y Saneamiento de Murcia, S.A., EMUASA.

Visto el texto del acuerdo de modificación del convenio colectivo de la Empresa Municipal de Aguas y Saneamiento de Murcia, S.A. (EMUASA), con Código de convenio n.º 30000462011984, publicado en el BORM n.º 127 de 4 de junio de 2025, consistente en la incorporación de un Anexo IV titulado «Medidas planificadas para la igualdad efectiva e inclusión de las personas LGTBI».

Dicho acuerdo, suscrito el 3 de octubre de 2025, ha sido firmado, de una parte, por los representantes designados por la Dirección de la empresa y, de otra, por los delegados de personal de los sindicatos UGT, CCOO y USO, en representación de los trabajadores, todo ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, y con base en la propuesta formulada por el Servicio de Normas Laborales y Sanciones.

Resuelvo

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, del acuerdo de modificación de convenio colectivo, con número de expediente 30/01/0210/2025; denominado Empresa Municipal de Aguas y Saneamiento de Murcia, S.A. (EMUASA); código de convenio n.º 30000462011984; ámbito Empresa; suscrito con fecha 03/10/2025 por la comisión negociadora.

Segundo.- Notificar la presente resolución a la comisión negociadora del acuerdo.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, 11 de noviembre de 2025.—El Director General de Trabajo, Juan Marín Pérez.

Anexo IV

Medidas planificadas para la igualdad efectiva e inclusión de las personas LGTBI

Preámbulo

Las partes negociadoras consideran que los Derechos Humanos son una premisa fundamental. El respeto a la diversidad y el reconocimiento de la igualdad y no discriminación por razón de raza, religión, creencia, sexo, orientación o identidad sexual, expresión de género o características sexuales, se constituyen en eje central de actuación, de carácter transversal y vertebrador de la estrategia de diversidad e igualdad.

Marco legal

En congruencia con lo anterior, y de conformidad con lo establecido en el artículo 15, 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, desarrollada por el Real Decreto 1026/2024 de 8 de octubre (BOE de 9 de octubre de 2024), en el presente documento 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 lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales (en adelante LGTBI), protegiendo la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas LGTBI.

Partes intervinientes

Las citadas medidas, que se describen a continuación, han sido acordadas a través de la negociación colectiva, con la representación legal de las personas trabajadoras, 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 (BOE de 1 de marzo de 2023) y los artículos 4, 5 y 6 del Real Decreto 1026/2024 que desarrolla la citada Ley. En la citada negociación de las medidas planificadas se ha respetado y garantizado en todo momento la intimidad de las personas trabajadoras.

En este sentido, suscriben y firman el presente conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en EMUASA que pasará a formar parte integrante e inseparable del Convenio Colectivo de Aguas de Murcia 2024 - 2031.

Objeto de las medidas

Las presentes medidas se encuadran e incardinan dentro del marco de respeto a los derechos humanos, la diversidad, la igualdad y la no discriminación y con las mismas, se instaure e implante en el convenio colectivo de la empresa un conjunto planificado, ordenado y transversal de medidas y recursos, con el objetivo de alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI a través de la sensibilización y formación de la plantilla, y la difusión de buenas prácticas que favorezcan e impulsen la igualdad real y efectiva.

A su vez, la empresa dispone de un protocolo para la erradicación de todos aquellos comportamientos que se puedan considerar constitutivos de acoso contra las personas trabajadoras, incluyendo a las personas LGTBI, promoviendo un entorno de trabajo, libre y saludable, en el que se garantiza la dignidad de

la persona y su igualdad, erradicando igualmente cualquier tipo de violencia, incluida la violencia sexual.

En conclusión, las medidas se desarrollan en el marco de los siguientes ejes de actuación:

o **Erradicación de cualquier tipo de discriminación.**

o **Compromiso de contribuir a la integración plena de todas las personas trabajadoras**, con independencia de su orientación o identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

o **Sensibilización de la plantilla y difusión de las medidas acordadas:**

La sensibilización de la plantilla en esta materia es una medida esencial. Por ello, hacemos público nuestro compromiso con la igualdad real y efectiva, así como con la no discriminación de las personas trabajadoras, con independencia de su orientación o identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Ámbito de aplicación

Ámbito subjetivo o personal: Las presentes medidas planificadas serán de aplicación obligatoria.

El ámbito personal será el mismo del establecido en Convenio Colectivo de aplicación (Art.3 del Convenio). Igualmente, en caso de que se contratase con Empresas de Trabajo Temporal, serán aplicables estas medidas planificadas a las personas trabajadoras cedidas por dichas empresas de trabajo temporal, durante el periodo de prestación de servicios, según lo previsto en el párrafo cuarto del art. 11.1 de la Ley 14/1994 de 1 de junio.

Ámbito temporal o vigencia: Las medidas planificadas acordadas tendrán la misma vigencia que el Convenio Colectivo de EMUASA. Su entrada en vigor se producirá desde la fecha de firma del presente acuerdo, surtiendo plenos efectos desde esa fecha.

A continuación, se establecen las siguientes medidas planificadas y acordadas para alcanzar la consecución del objetivo de igualdad real y efectiva de las personas trabajadoras LGTBI:

Medidas planificadas acordadas

Primero.- Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación.

- Se garantizará la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación, identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas LGTBI en todas las condiciones de trabajo, que se aplicarán atendiendo siempre al principio de igualdad de oportunidades y no discriminación.

- Se promoverá una cultura empresarial diversa, que incluye expresamente aquella relativa al respeto a la orientación o identidad sexual, expresión de género y características sexuales y la eliminación de toda forma de discriminación de las personas LGTBI.

Segundo.- Acceso al empleo.

En los procesos de selección de personal y contratación, se garantizará la igualdad real y efectiva entre todas las personas candidatas, con independencia de su identidad, orientación sexual, expresión de género o características sexuales.

Para ello, se establecen las siguientes medidas:

- Se garantizará que los procesos de acceso, selección y contratación no contengan elementos discriminatorios por ningún motivo, cumpliendo con el

Principio de igualdad de trato y de oportunidades, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

- Todas las ofertas de empleo que se publiquen se redactarán en lenguaje inclusivo y con los requisitos necesarios para el puesto de trabajo, poniendo de manifiesto el compromiso de la empresa con la diversidad y la igualdad de oportunidades de todas las personas, con independencia de su sexo, orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

- Las personas que participen en los procesos de selección dispondrán de la formación adecuada, para evitar cualquier sesgo o estereotipo de género, orientación o identidad sexual o características sexuales, y realizarán las entrevistas omitiendo las circunstancias personales o familiares de las personas entrevistadas no relevantes para el proceso de selección.

Tercero.- Clasificación y promoción profesional.

- Se garantizará la igualdad de oportunidades de las personas trabajadoras LGTBI en el desarrollo profesional y la promoción, para los que se atenderá a criterios objetivos.

- Asimismo, se garantizará que el ejercicio de la corresponsabilidad y la conciliación personal y familiar no sea un impedimento para el desarrollo profesional de ninguna persona trabajadora, con independencia de su orientación, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Cuarto.- Formación, sensibilización y lenguaje.

En la formación que se imparta se tendrá en cuenta de forma transversal el principio de Igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas LGTBI, obligándose las empresas a:

- Sensibilizar y formar en materia de igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas LGTBI, a todas aquellas personas que intervienen en el proceso de selección y contratación.

- Incorporar en el Plan de Formación acciones formativas dirigidas a toda la plantilla, incluyendo los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personas y recursos humanos en las que se tenga en cuenta, de forma transversal la igualdad de oportunidades y la no discriminación de las personas LGTBI.

- Informar y difundir entre toda la plantilla sobre el conjunto de estas medidas planificadas LGTBI.

- Realizar acciones o jornadas de sensibilización a la plantilla, en materias tales como el protocolo de prevención del acoso; entornos libres de discriminación e inclusivos, igualdad de trato y no discriminación.

- Fomentar la utilización de lenguaje inclusivo en las comunicaciones de la empresa.

Quinto.- Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

- Se impartirá formación específica a fin de favorecer ambientes de trabajo seguros e inclusivos, con el fin de prevenir situaciones de cualquier tipo de acoso y violencia en el trabajo.

- La empresa dispone de un protocolo para la prevención del acoso en el que expresamente se incluye la prohibición de discriminación por causa de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales,

dando cumplimiento a lo dispuesto 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.

- La empresa deberá informar a toda la plantilla sobre el protocolo para la prevención del acoso, así como sobre el procedimiento de presentación de la denuncia o queja.

Sexto.- Permisos y beneficios sociales.

- Se garantizará el pleno respeto a la diversidad familiar, así como la igualdad en el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos reconocidos legal o convencionalmente, sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, incluidas las personas trans.

- Se equipará el matrimonio y las parejas de hecho legalmente inscritas, con pleno respeto a la diversidad familiar, teniendo en cuenta la existencia de distintos modelos de familia.

Séptimo.- Régimen disciplinario.

No se tolerarán en ningún caso comportamientos que atenten contra la libertad sexual, orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

En caso de producirse dichos comportamientos, se aplicará el régimen disciplinario según lo previsto y regulado en el presente Convenio Colectivo.

Para ello, se incluirá en el régimen disciplinario del Convenio como **faltas muy graves**, la siguiente:

- Cualquier tipo de acoso que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad de las personas por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, así como las denuncias falsas de acoso, una vez concluido el pertinente protocolo.

Cláusula de confidencialidad

Dada la naturaleza y especial protección que tienen los datos relativos a la identidad u orientación sexual y expresión de género, la empresa tratará dichos datos con la máxima confidencialidad y sigilo, extremando el rigor y la prudencia en el tratamiento y gestión de dichos datos, usándolos exclusivamente para aquellas cuestiones en las que sea imprescindible hacerlo.

Todas las personas que participen en la gestión y tratamiento de dichos datos se comprometerán a tratar con confidencialidad la citada información.