

ACORD PARCIAL DE LA MESA NEGOCIADORA DEL IV CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DELS HOSPITALS D'AGUTS, CENTRES D'ATENCIÓ PRIMÀRIA, CENTRES SOCIOSANITARIS I CENTRES DE SALUT MENTAL, CONCERTATS AMB EL SERVEI CATALÀ DE LA SALUT (CODI DE CONVENI 79100135012015)

Per part de les representacions socials:

Comissions Obreres (CCOO):

Titulars: Paco Pareja Montañés, Cristina Martínez Nieto, Xavier Pallàs García, María Teresa Gil Martínez i Eva García López.

Suplents: María Ramos Guzmán, Pere Jiménez Joven, Manel Abia Ortiz, José Ramón Lluís Sol i Sonia Jaen Velázquez,

Assessor: Jesus González Comabella

Unió General de Treballadors (UGT):

Titulars: Rosa Pérez Bernalte, Raül Gisbert Barrué i Silvia Castaño Gómez, Juan Sánchez González, Judith Estremera.

Suplents: José Martínez Beltrán i Inma Ten Bertual.

Assessores: Xènia Rosales Juanola i Esther Silvestre

Sindicat d'Infermeria (SATSE):

Titulars: Annabel Torres Egea, Miquel Oliveras Gisbert i Sandra Briz Godino

Suplents: José David García Fernández, Raül Martín Iglesias i Ray Sorroche Vidal

Assessor: Jesús Carlos García Reig i M.Jesús Figuero Pena.

Sindicat Metges de Catalunya (SMC):

Titulars: Josep Maria Serra Casasayas i Jordi Aparicio Freixa

Suplents: Pablo Roman Muñoz i Francisco José Castro Bonhorquez

Assessor/es: Jordi Cruz Llobet i Eugenia Prados Correas

Per part de les representacions patronals:

Unió Catalana d'Hospitals (La Unió):

Titulars: Ramón Massaguer Meléndez, Jordi Nonell Gregori, Sandra Tobías Grau, Hector Cantero Carrascosa,, Josep Vidal Negre i Noelia Santiago Rey

Suplents: Gabriel Nieto Fernández-Arroyo, Marisa Sanz Villa i Laura Sánchez Santos

Assessors/es: Alda Mumbrú López (Vallbé) i Elena de la Campa Alonso

Consorci Associació Patronal Sanitària i Social (CAPSS):

Titulars: Natàlia Codina Fuentefria, Roser Casas Agut, Joan Grau i Corbatera, Mariona Casanovas Coromines i Pilar Rol Miguel

Suplents: Isabel Arrieta Segura, Vanesa González Rubio, Anna Fontaniol Verdaguer, Alberto Martín Martín i Raül García Salazar

Assessora: Abigail Blanco Cumplido i Paula Carrión Beas

Associació Catalana d'Entitats de Salut (ACES)

Titulars: Joan Deu i Cano → SUPLENT

Suplents: Esther Moya → TITULAR

Assessors: Daniel Cubero Díaz

President: Antonio Benavides.

Secretària: Yolanda Sánchez

A Barcelona a les 15,30 hores del dia 1 d'abril de de 2025, es reuneix la comissió negociadora del IV Conveni col·lectiu de treball dels hospitals d'aguts, centres

d'atenció primària, centres sociosanitaris i centres de salut mental, concertats amb el Servei Català de la Salut.

Ambdues parts, es reconeixen capacitat legal suficient per a la subscripció del present Acord Parcial.

EXPOSEN

Primer.

En el BOE núm. 244 de 9 d'octubre de 2024 es va publicar el Reial Decret 1026/2024, de 8 d'octubre, que desenvolupa el conjunt planificat de les mesures per a la igualtat i la no discriminació de les persones LGTBI en les empreses.

Així mateix, l'1 de març de 2023 es va publicar al BOE la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI, que té com a objectiu desenvolupar i garantir els seus drets erradicant les situacions de discriminació per assegurar que a Espanya es pugui viure amb plena llibertat l'orientació sexual, la identitat sexual, l'expressió de gènere, les característiques sexuals i la diversitat familiar.

Aquest Reial Decret és el desplegament reglamentari d'aquesta norma i, conseqüentment, s'ha iniciat el procediment de negociació de les mesures planificades en el marc de la comissió negociadora del IV conveni col·lectiu de treball dels hospitals d'aguts, centres d'atenció primària, centres sociosanitaris i centres de salut mental, concertats amb el servei català de la salut que es va constituir el dia 16 de desembre de 2024.

Segon.

A conseqüència de l'anterior, les parts han valorat el redactat del III Conveni col·lectiu de treball dels hospitals d'aguts, centres d'atenció primària, centres sociosanitaris i centres de salut mental, concertats amb el servei català de la salut i han assolit una sèrie d'acords per ajustar-lo a les previsions contingudes a l'Annex 1 del Reial Decret 1026/2024, on es regulen les mesures planificades mínimes que ha de contenir qualsevol acord en aquesta matèria. Aquest acord parcial entrarà en vigor a l'endemà del dia de la seva signatura i els acords assolits s'incorporaran al redactat definitiu del IV Conveni col·lectiu de treball dels hospitals d'aguts, centres d'atenció primària, centres sociosanitaris i centres de salut mental, concertats amb el Servei Català de la Salut.

ACORDS

1. Clàusules d'igualtat de tracte i no discriminació entre dones i homes i el col·lectiu LGTBIQ+ (Annex I-Mesures planificades):

L'article 78 del conveni col·lectiu, contempla com a mesura el desenvolupament del pla d'igualtat a les empreses sota l'àmbit d'aplicació del conveni. Però no tan sols com un procés per assolir la igualtat entre homes i dones sinó que es preveu com un procés d'incorporació transversal de la perspectiva de gènere, constituint un

instrument clau per a implementar mesures que garanteixin la igualtat de tracte i no discriminació per motius de gènere.

Adicionalment s'acorda modificar el redactat de l'article 78.1 en els següents termes:

78.1. Totes les empreses incloses en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni estan obligades a respectar la igualtat de tracte i oportunitats en l'àmbit de les relacions laborals i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar les mesures necessàries per tal d'evitar qualsevol mena de discriminació laboral al col·lectiu LGTBIQ+ i entre dones i homes.

2. Accés a l'ocupació (Annex I-Mesures planificades):

L'article 78 del conveni col·lectiu, en el seu apartat 4.1.d i article 78.4.2.1, estableix l'obligació d'implementar mesures d'igualtat de tracte en els processos d'accés, desenvolupament professional i condicions laborals en tots els nivells i àrees de l'organització.

a) Adicionalment, s'acorda modificar el redactat de l'article 16 afegint el punt 4:

Article 16. Ingressos

16.4. En totes les ofertes laborals s'haurà de preservar el llenguatge inclusiu i no discriminatori. Així mateix, els processos de selecció i contractació hauran d'estar basats en criteris objectius i transparents, independentment per raó de naixement, origen racial o ètnic, sexe, religió, convicció o opinió, edat, discapacitat, orientació o identitat sexual o de gènere, expressió de gènere, característiques sexuals i diversitat familiar, malaltia o condició de salut, estat serològic i/o predisposició genètica a presentar patologies i trastorns, llengua, situació socioeconòmica, o qualsevol altra condició o circumstància personal o social. Es tindrà una especial atenció amb les persones trans, col·lectiu especialment vulnerable. Totes les ofertes laborals seran de caràcter inclusiu i no respondran a estereotips de gènere.

b) I s'acorda modificar el redactat de l'article 73, afegint el punt 11:

Article 73 Procediment d'acollida

Als efectes d'afavorir la més ràpida i correcta integració de les persones treballadores nou-contratades, cada institució o centre afectat per aquest Conveni elaborarà un protocol d'acollida adreçat al personal de nova incorporació que haurà de contemplar un manual d'acollida que, entre altres aspectes de caràcter intern, haurà d'incloure informació sobre:

[...]

11. Els protocols de la institució amb relació a qualsevol comportament discriminatori, especialment aquelles relacionades amb creences, religió, sexe, raça, identitat de gènere i orientació sexual, expressió de gènere, les característiques sexuals i diversitats familiars.

3. Classificació i promoció professional (Annex I-Mesures planificades):

L'article 78 del conveni col·lectiu, en el seu apartat 4.1.e i article 78.4.2.1, estableixen objectius específics d'igualtat en l'accés a l'ocupació i promoció, garantint que aquesta es realitzi sense discriminació.

a) Addicionalment, s'acorda modificar el redactat de l'article 18 afegint el punt 5:

Article 18. Canvi de lloc de treball. Canvi de torn. Ascensos

18.5. Les empreses garantiran el tracte igualitari entre dones i homes, a les persones LGTBIQ+ i a la diversitat familiar en els processos de promoció

4. Formació, sensibilització i llenguatge (Annex I-Mesures planificades):

L'article 78 del conveni col·lectiu, en el seu apartat 4.1.h i article 78.4.2 apartats 2 i 5, estableixen que la formació es garantirà prioritàriament i amb major nivell d'exigència a les persones que componen el departament de Recursos Humans i a aquelles amb càrrecs de responsabilitat, i així mateix s'estableix que se sensibilitzarà a la plantilla en temes d'equitat de gènere, especialment en violència de gènere, bretxa salarial i corresponsabilitat dels homes en les tasques de tenir cura de les famílies i de les llars. Igualment, a l'apartat 5 de l'article 78.4.2, es contemplen mesures per a garantir un llenguatge i imatge corporativa no sexista.

a) Addicionalment, s'acorda modificar el redactat de l'article 64, afegint el punt 7 a l'apartat 5:

Article 64. Formació

64.5.7 Vetllar pel correcte i efectiu compliment del que es preveu a l'article 78.9. Formació en matèria d'igualtat.

b) També s'acorda modificar el redactat de l'article 78 punt 9:

78.9 Formació en matèria d'igualtat

Les empreses promouran i garantiran la formació en matèria d'igualtat i sobre els drets de les persones LGTBIQ+ a totes les persones treballadores.

A tal efecte, s'incorporaran al pla de formació de l'empresa totes aquelles activitats formatives en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes que s'acordin en el pla d'igualtat i que seran supervisades per la comissió d'igualtat de les empreses. Així mateix, també s'incorporaran sessions formatives obligatòries per a difondre els drets de les persones LGTBIQ+ en l'àmbit laboral. Aquesta formació es realitzarà dins de la jornada laboral i serà a càrrec de les empreses.

Pel que fa al protocol de prevenció i actuació enfront de l'assetjament sexual i per raó de sexe, gènere, orientació i identitat sexual, així com el protocol d'acompanyament a persones trans si se'n disposa, les empreses garantiran la seva difusió a tot el personal.

c) I finalment, s'acorda modificar el títol de l'article 78.4.2 i el seu redactat, afegint la lletra c) en el punt 78.4.2.5:

78.4.2 Objectius específics per a l'eliminació de qualsevol desigualtat en el si de l'empresa

78.4.2.5 Llenguatge i imatge corporativa no sexista

- a. (...)
- b. (.....)
- c. L'empresa activarà en els seus formularis una tercera casella per a determinar les realitats de gènere no binàries.

5. Entorns laborals diversos, segurs i inclusius (Annex I-Mesures planificades):

En l'article 78 del conveni col·lectiu, en els seus apartats 5 i 6, es contemplen mesures dirigides al col·lectiu LGTBIQ+ així com específicament per a persones trans, promovent un ambient laboral inclusiu i divers.

- a) Addicionalment, s'acorda modificar el títol de l'article 78 i també el redactat de l'article 78.5 i 78.6 en els termes següents:

Article 78 Igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes i el col·lectiu LGTBIQ+

Article 78.5 Igualtat col·lectiu LGTBIQ+

Les empreses han de respectar la igualtat de tracte i oportunitats de les persones LGTBIQ+. Per aquesta raó adoptaran mesures adreçades a garantir i promoure el dret a la igualtat real i efectiva i a evitar i prevenir qualsevol tipus de discriminació laboral o violència per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere i característiques sexuals d'aquest col·lectiu i diversitats familiars.

Serà obligatòria l'elaboració d'un protocol específic per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament i violència per orientació, identitat sexual, expressió de gènere i diversitats familiars.

Respecte a l'estructura i contingut del protocol davant les situacions d'assetjament i la violència contra les persones LGTBIQ+, s'haurà de respectar l'establert al Reial decret 1026/2024, de 8 d'octubre, pel qual es desenvolupa el conjunt planificat de les mesures per a la igualtat i no discriminació de les persones LGTBIQ+ en les empreses, publicat al BOE 09/10/2024, segons el redactat que s'adjunta com annex en aquest acord i que s'annexarà també al conveni col·lectiu.

Aquestes mesures han de ser objecte de consulta i, si escau, d'acord amb la representació legal de les persones treballadores, arribant, sempre que sigui possible, a l'adopció en les empreses de codis de conducta i de protocols d'actuació per a la igualtat d'oportunitats i la no discriminació de les persones LGTBIQ+.

La formació en matèria d'igualtat i en matèria específica LGTBIQ+ tindrà caràcter obligatori i haurà d'estar adreçada a tota la plantilla, incloent-hi els comandaments i càrrecs de supervisió i de responsabilitat intermedis i directius. Els continguts de la formació inclouran activitats d'informació i sensibilització sobre la realitat LGTBIQ+ i es fomentaran mesures per garantir un llenguatge respectuós amb la diversitat.

Aquesta formació haurà de contemplar com a mínim:

- El coneixement general i difusió del conjunt de mesures planificades LGTBIQ+, el seu abast i contingut.
- El coneixement de les definicions i conceptes bàsics sobre la diversitat sexual, familiar i de gènere.

- El coneixement i difusió del protocol d'acompanyament a les persones trans, si n'hi ha.
- El coneixement i difusió del protocol per a la prevenció, detecció i actuació enfront de l'assetjament discriminatori o violència per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals.

78.6. Persones trans

a. Es garantirà la privacitat en els espais comuns, com banys o vestuaris, per a preservar la intimitat de totes les persones, afavorint la creació d'espais específics per a totes les persones que ho necessitin.

b. S'adaptaran el lloc de treball o la jornada quan sigui necessari mentre es fa el procés de transició, per això és important recordar que en la llei de prevenció de riscos laborals s'estableix que per a una adequada actuació preventiva, la persona treballadora té dret a disposar de les mesures de protecció específiques per les seves pròpies característiques personals. En cas que la persona trans necessiti provisionalment una adaptació del lloc o de l'horari, es traslladarà al comitè de seguretat i salut o en el seu defecte al Delegat o Delegada de prevenció, realitzant si fos necessària una avaluació de riscos laborals i psicosocials

c. Es garantirà la privacitat de les dades sanitàries.

d. Les persones trans han de ser tractades segons el seu nom elegit i identitat de gènere, essent important que en qualsevol documentació interna de l'empresa es modifiqui el nom i sexe de la persona encara que no s'hagi tramitat la rectificació legal en el seu DNI o NIE (s'exceptua aquella documentació en la qual sigui necessària la referència expressa del nom legal).

e. La persona trans decidirà a qui, quan i com comunicar el seu procés de transició i el moment en què vol començar a ser tractada conforme a la seva identitat de gènere.

f. Es promourà per part de les patronals signants del conveni la col·laboració amb entitats sense ànim de lucre que estiguin desenvolupant projectes d'inserció laboral per impulsar la contractació de persones trans o donar-les suport en el desenvolupament dels seus objectius.

g. Es promourà la màxima sensibilització envers les persones trans en les activitats de vigilància de la salut que es desenvolupin adreçades al conjunt del personal, atenent les seves necessitats.

b) També s'acorda afegir un nou punt, el punt 10 a l'article 78 del Conveni, amb el següent redactat:

78.10 Informes periòdics

L'empresa elaborarà informes de caràcter anual sobre la planificació de les mesures d'igualtat i no discriminació entre dones i homes i col·lectiu LGTBIQ+, que es posaran a disposició de les persones treballadores i la RLPT.

c) I s'acorda modificar l'article 39 apartats 1 i 2 en els següents termes:

Article 39. Roba de treball

39.1. Els centres o institucions hauran de facilitar al seu personal l'equip de treball necessari i també els uniformes, sabates i complements habituals. El manteniment de l'equip i el rentat o planxat de la roba de treball anirà a càrrec del centre o institució sanitària. Els equips, uniformes i calçat es renovaran periòdicament i segons exigeixi el seu estat de deteriorament. Tot el personal, dintre del centre de treball, estarà obligat a portar el seu uniforme habitual, complet, i també els distintius que el centre o institució hagi establert. Per tot l'anterior, es garantirà la uniformitat i els distintius del centre o institució segons la identitat i l'expressió de gènere de la persona treballadora.

39.2. Les empreses disposaran de vestuaris que estaran dotats de seients i d'armariets individuals amb clau, que tindran la capacitat suficient per guardar la roba i el calçat. Els armariets per a la roba de treball i per la de carrer estaran separats per evitar la contaminació de la roba de carrer. Les dimensions dels vestuaris, així com les respectives dotacions de seients, armaris, penjadors, lavabos, dutxes i inodors, hauran de permetre la utilització d'aquests equips i instal·lacions sense dificultats o molèsties, tenint en compte en cada cas el nombre de persones treballadores que hagin d'utilitzar-los simultàniament (Reial decret 486/1997, de 14 d'abril, pel qual s'estableixen les disposicions mínimes de seguretat i salut en els llocs de treball i Guia tècnica).

L'empresa dotarà d'espais adequats que permetin respectar la intimitat de les persones treballadores, en especial per a aquells col·lectius vulnerables, entre ells, les persones treballadores del col·lectiu trans.

6. Permisos i beneficis socials (Annex I-Mesures planificades):

El conveni regula al seu capítol 5 els permisos retribuïts, excedències i altres millores socials. En cap cas es fa cap mena de distinció amb relació a aquesta matèria pel que fa al col·lectiu LGTBIQ+. Tot el contrari. En matèria de permisos retribuïts, s'inclou com a beneficiaris a tot tipus de famílies i parelles, incloent-hi cònjuges i parelles de fet. Així mateix, es contempla a l'article 44 bis una excedència específica per a supòsits de transició de gènere.

a) Addicionalment, s'acorda modificar el redactat de l'article 42 punt d, afegint un nou paràgraf:

Article 42 Permisos retribuïts

d. (..)

Dins d'aquest màxim de 14 hores anuals s'inclourà com a fet causant l'assistència a consultes mèdiques o proves diagnòstiques, dins de l'àmbit del Servei Nacional de Salut, relacionades amb els procediments d'afirmació de gènere o les revisions que es deriven del procés, així com pels requeriments o procediments administratius relacionats amb el canvi registral de l'esment de nom, sexe o gènere.

b) També s'acorda modificar l'article 44 bis en els següents termes:

Article 44.bis Excedència especial per transició de gènere

44.bis.1. La persona treballadora en procés de transició de gènere tindrà dret a sol·licitar un període d'excedència, no remunerat i amb reserva del seu lloc de treball.

44.bis.2. La duració màxima del temps d'excedència serà de dos anys efectius, podent-se gaudir de manera contínua o discontinua a elecció de la persona treballadora i amb un màxim de dues interrupcions (equivalent a un màxim de tres períodes). En cas de gaudi de manera discontinua, no podrà haver-hi més de tres anys entre l'inici i el final de l'excedència.

44.bis.3 L'excedència s'haurà de sol·licitar per escrit a l'empresa amb una antelació de dos mesos anteriors a la data d'inici o continuïtat del procés de transició de gènere.

Juntament amb la sol·licitud inicial, s'aportarà certificat mèdic indicant l'inici del procés de transició de gènere sense que hagi de constar cap altra dada respecte al procediment, adoptant-se les mesures de protecció de dades de salut de caràcter personal.

Així mateix, l'empresa haurà de comunicar la seva concessió, també per escrit, en el termini dels quinze dies naturals següents, indicant la data en la que la persona treballadora ha de reincorporar-se, així com la possibilitat de sol·licitar la pròrroga del temps d'excedència amb un mes d'antelació a la data prevista de finalització i les conseqüències de no fer la sol·licitud en temps i forma, així com, de la no incorporació a la data prevista.

44.bis.4. Quan la persona treballadora s'acollís a altra excedència de les contemplades al Conveni, l'inici de la mateixa donarà fi a la que es vingui gaudint.

44.bis.5. El període en el qual la persona treballadora romangui en situació d'excedència conforme a l'establert en aquest article serà computable a efectes d'antiguitat i la persona treballadora tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, essent convocada per l'empresari, especialment en ocasió de la seva reincorporació.

44.bis.6. La persona treballadora pot demanar el reingrés a l'empresa abans de finalitzar el període sol·licitat, però l'empresa no està obligada a valorar la possibilitat de reingrés fins que finalitzi el període inicialment sol·licitat o prorrogat, llevat d'acord en contrari entre les parts.

44.bis.7. A la finalització del període d'aquesta excedència, la persona treballadora tindrà dret a la reincorporació automàtica en el seu lloc de treball.

44.bis.8. Aquesta excedència no interromp la prestació efectiva de serveis segons estableix l'article 29 i l'article 75, segon, g).

c) I s'acorda modificar el punt segon de l'article 75, punt segon i lletra g) del Conveni:

Article 75 Sistema per a la incentivació, promoció i desenvolupament professional

*Segon Normes comunes per a tot el sistema i per a tots els grups professionals g) (...)

Es considera que no interrompen la prestació de serveis a què fa referència el SIPDP i el SIP les situacions següents:

1. (...)
2. L'excedència especial per naixement o adopció legal de fills o en els supòsits de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment permanent o cura de familiars de l'article 44 del Conveni.

3. (...)
4. (...)
5. La situació d'excedència especial per transició de gènere de l'article 44.bis del Conveni

7. Règim disciplinari (Annex I-Mesures planificades):

El conveni estableix un règim disciplinari en el seu capítol 8 que convé adaptar atès que falta preveure com a falta molt greu l'assetjament per orientació i identitat sexual i expressió de gènere.

Per tant, les parts acorden adaptar el redactat de l'article 61.4, que és l'article on es preveuen les faltes molt greus, afegint una nova falta:

e) Les conductes discriminatòries o violentes per raó de sexe, orientació o identitat sexual, expressió o identitat de gènere i característiques sexuals, envers les persones treballadores, pacients i persones usuàries i els seus visitants o acompanyants, persones voluntàries, alumnes en pràctiques, participants en els processos de selecció de personal i persones treballadores d'empreses proveïdores de serveis o de subministraments.

Annex. Protocol d'actuació enfront de l'assetjament i la violència contra les persones LGTBI

L'estructura i contingut del protocol davant situacions d'assetjament per orientació i identitat sexual i expressió de gènere s'ajustarà, com a mínim, als següents apartats:

a) Declaració de principis

Manifestació del compromís explícit i ferm de no tolerar dins l'empresa cap mena de pràctica discriminatòria considerada com assetjament per raó d'orientació i identitat sexual i expressió de gènere, restant prohibida expressament qualsevol conducta d'aquesta naturalesa.

b) Àmbit d'aplicació

Aquest protocol serà d'aplicació directa a les persones que treballen a l'empresa amb independència del vincle jurídic que les uneixi a aquesta, sempre que desenvolupin la seva activitat dintre de l'àmbit organitzatiu de l'empresa. També s'aplicarà a qui sol·liciti un lloc de treball, al personal de posada a disposició, proveïdors, clients i visites, entre d'altres.

c) Principis rectors i garanties del procediment

- Agilitat, diligència i rapidesa en la investigació i resolució de la conducta denunciada, que han de ser realitzades sense demores indegudes, respectant els terminis que es determinin per a cada part del procés i que constaran al protocol.
- Respecte i protecció de la intimitat i dignitat de les persones afectades, oferint un tracte just a totes les implicades.
- Confidencialitat: les persones que intervinguin en el procediment estan obligades a mantenir una estricta confidencialitat i reserva, no transmetran ni divulgaran informació sobre el contingut de les denúncies presentades, en procés d'investigació o resoltes.

- Protecció suficient de la víctima davant possibles represàlies, atenent la seva seguretat i salut, i considerant les possibles conseqüències físiques i psicològiques derivades d'aquesta situació, especialment les circumstàncies laborals que envoltin la persona agredida.

- Contradicció: garantir una audiència imparcial i un tracte just per a totes les persones afectades.

- Restitució de les víctimes: si l'assetjament concretat hagués suposat una modificació de les condicions laborals de la víctima, l'empresa haurà de restituir-la a les seves condicions anteriors, si així ho sol·licita.

- Prohibició de represàlies: queda expressament prohibit i serà declarat nul qualsevol acte constitutiu de represàlia, incloses les amenaces o intents de represàlia contra les persones que presentin una denúncia pels mitjans habilitats, compareguin com a testimonis o ajudin en una investigació d'assetjament.

d) Procediment d'actuació: el protocol determinarà el procediment per a la presentació de la denúncia o queixa, així com el termini per a la seva resolució, sense perjudici de l'aplicació de les disposicions previstes en la Llei 2/2023, de 20 de febrer, reguladora de la protecció de les persones que informen sobre infraccions normatives i de lluita contra la corrupció, en el seu respectiu àmbit personal i material.

La denúncia pot presentar-se per la persona afectada o per qui aquesta autoritzi, mitjançant el procediment acordat i davant la persona que es determini de la comissió encarregada del procés d'investigació.

En cas que la denúncia no sigui presentada directament per la persona afectada, s'ha d'incloure el seu consentiment exprés i informat per iniciar les actuacions del protocol.

Després de la recepció de la queixa o denúncia i, una vegada constatada la situació d'assetjament s'adoptaran mesures cautelars o preventives que apartin a la víctima de la persona assetjadora mentre es desenvolupa el procediment d'actuació fins a la seva resolució.

En el termini màxim dels dies hàbils acordats, la comissió haurà d'emetre un informe vinculant en un dels sentits següents:

- i) Constar indicis d'assetjament objecte del protocol i, si escau, proposar l'obertura de l'expedient sancionador.
- ii) No apreciar indicis d'assetjament objecte del protocol.

L'informe haurà d'incloure, com a mínim, la descripció dels fets, la metodologia emprada, la valoració del cas, els resultats de la investigació i les mesures cautelars o preventives, si escau.

e) Resolució: En aquesta fase es prendran les mesures necessàries, tenint en compte les evidències, recomanacions i propostes de l'informe emès per la comissió.

Si hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament per raó d'orientació i identitat sexual o expressió de gènere, s'instarà la incoació d'un expedient sancionador, es demanarà l'adopció de mesures correctores i, si escau, es continuaran aplicant mesures de protecció a la víctima.

Si no hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament, es procedirà a arxivar la denúncia.

[Handwritten signatures and scribbles at the top of the page]

S'estableix que la constitució de la comissió per l'elaboració del protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament o violència per orientació, identitat sexual, expressió de gènere, característiques sexuals i diversitat familiar, tindrà com a termini màxim l'1 de juliol de 2025 i pel que fa a la finalització de les seves funcions d'elaboració del protocol s'acorda que la data màxima serà el 31 de desembre de 2025, excepte acord entre les parts d'altre termini.

Així mateix es respectaran els acords assolits abans de la signatura d'aquest acord parcial entre les empreses i la representació legal de les persones treballadores sempre que els protocols pactats compleixin amb l'estructura i contingut de l'establert al Reial decret 1026/2024, de 8 d'octubre, pel qual es desenvolupa el conjunt planificat de les mesures per a la igualtat i no discriminació de les persones LGTBI en les empreses, publicat al BOE 09/10/2024, i que s'adjunta com annex en aquest acord parcial

Les organitzacions signants acorden facultar a Alda Mumbrú López, per a procedir a realitzar els tràmits de comunicació per registre davant l'Autoritat Laboral, si escau.

I en prova de conformitat, signen aquesta acta, en el lloc i data indicats, els components de la Comissió Negociadora indicats a l'inici.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

