

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

20059 *Resolución de 25 de septiembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación parcial del VII Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos.*

Visto el acuerdo de modificación parcial del VII Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos (código de convenio n.º 99008725011994), que fue publicado en BOE el 27 de septiembre de 2021, en el que se acuerda la adecuación del convenio al 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, acuerdo que fue suscrito con fecha 20 de marzo de 2025, de una parte, por las organizaciones empresariales Educación y Gestión (EyG), Confederación de Centros de Enseñanza (CECE), Federación de Centros de Enseñanza de Economía Social (FED-ACES) y Associació Professional Serveis Educatius de Catalunya (APSEC), en representación de las empresas del sector, y de otra por las organizaciones sindicales FSIE, USO, UGT-Servicios Públicos y CCOO, en representación de los trabajadores afectados, y que ha sido finalmente subsanado en fecha 15 de julio de 2025, 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 del citado acuerdo de modificación parcial del VII Convenio colectivo 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, 25 de septiembre de 2025.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

ADAPTACIÓN DEL VII CONVENIO DE CONCERTADA AL REAL DECRETO 1026/2024

Artículo 10. *Clasificación de grupos profesionales.*

Los trabajadores afectados por el presente convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el anexo III, serán clasificados en grupos profesionales.

La definición realizada de los grupos profesionales se ajusta a criterios y sistemas basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones con el objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres, incluidas las

personas LGTBI. Los indicados criterios y sistemas cumplen con lo previsto en el artículo 28.1. del ET.

Esta estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador. Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los grupos establecidos en el presente convenio.

El personal afectado por este convenio, de conformidad con el trabajo desarrollado en la empresa, se clasificará en 4 grupos profesionales:

- Grupo 1: Personal Docente.
- Grupo 2: Personal de Administración.
- Grupo 3: Personal de Servicios.
- Grupo 4: Personal Complementario Titulado.

Grupo 1: Categorías del grupo profesional de Personal docente.

El personal docente se encuadra en las siguientes subgrupos y categorías.

1.1 Subgrupo educación infantil 1.^{er} Ciclo Educación Infantil (integrado):

- a) Profesor/Maestro.
- b) Educador infantil/Técnico.

1.2 Subgrupo educación infantil 2.^o ciclo (integrado) y Educación Primaria.

- a) Profesor/Maestro.
- b) Orientador Educativo.

1.3 Subgrupo de Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato y Ciclos formativos de grado básico o su equivalente según la normativa aplicable.

- a) Profesor.
- b) Orientador Educativo.
- c) Profesor Adjunto, Agregado o Auxiliar.

1.4 Subgrupo de FP de Grados Medio y Superior.

- 1.4.1 Profesor Titular.
- 1.4.2 Profesor Adjunto, Agregado o Auxiliar.
- 1.4.3 Orientador Educativo.

1.5 Subgrupo de Educación Especial (integrado).

- 1.5.1 Profesor.

1.6 Subgrupo de Educación Permanente de Adultos.

- 1.6.1 Profesor.
- 1.6.2 Profesor Agregado.

1.7 Subgrupo otro personal.

- a) Profesor de actividades educativas extracurriculares.
- b) Instructor o monitor.
- c) Educador.

1.8 Categorías funcionales-directivas-temporales.

- a) Director.
- b) subdirector.

- c) Jefe de Estudios.
- d) Jefe de Departamento.

Las categorías funcionales-directivas-temporales del personal docente, anteriormente mencionadas, así como su jornada y complementos salariales específicos, se mantendrán en tanto dure dicha función.

Grupo 2: Personal de Administración.

2.1 Subgrupo personal administrativo.

- a) Jefe de Administración o Secretaría.
- b) Jefe de Negociado.
- c) Oficial. Contable.
- d) Recepcionista. Telefonista.
- e) Auxiliar.

2.2 Subgrupo Personal auxiliar.

- a) Cuidador.

Grupo 3: Personal de servicios generales.

3.1 Subgrupo personal de portería y vigilancia.

- a) Conserje.
- b) Portero.
- c) Guarda. Vigilante.

3.2 Subgrupo de personal de limpieza.

- a) Gobernante.
- b) Empleado del servicio de limpieza, de costura, lavado y plancha.

3.3 Subgrupo personal de cocina y comedor.

- a) Jefe de cocina.
- b) Cocinero.
- c) Ayudante de cocina.
- d) Empleado de servicio de comedor.

3.4 Subgrupo Personal de mantenimiento y oficios generales.

- a) Oficial de 1.^a de oficios.
- b) Oficial de 2.^a de oficios.
- c) Empleado de mantenimiento, jardinería y oficios varios.
- d) Conductores.

Grupo 4: Personal Complementario Titulado.

- a) Titulados Superiores
- b) Titulados Medios

La Comisión Paritaria homologará las categorías de los grupos y los subgrupos profesionales no contempladas en este Convenio.

Artículo 24. *Vacantes y promoción profesional. Se entiende por vacante la situación producida en una empresa por baja de un trabajador como consecuencia de la extinción de su relación laboral.*

1.º Vacantes entre el personal docente:

a) Las vacantes que se produzcan en el Grupo 1 (art. 10), serán cubiertas entre el personal del mismo grupo, combinando la capacidad, titulación y aptitud con la antigüedad en la empresa.

De no existir a juicio del empresario, personal que reúna las condiciones antes dichas, las vacantes se cubrirán con arreglo a la legislación vigente en cada momento.

b) En los niveles concertados la cobertura de las vacantes que se produzcan se hará a tenor de lo establecido en la legislación educativa vigente. Asimismo, se podrá contemplar como criterio preferente, estar incluido en la lista de recolocación de centros afectados por supresión de unidades concertadas.

2.º Vacantes entre el Subgrupo Personal Administrativo: Las vacantes que se produzcan entre este personal se cubrirán con los trabajadores del propio subgrupo profesional, a excepción de la de Jefe de Administración o Secretaría y Jefe de Negociado. Los Auxiliares con 5 años de servicio en la categoría, podrán ser promocionados a Oficial, y de no existir vacante, continuarán como Auxiliares con la retribución de Oficial.

Los trabajadores en formación con más de 2 años de servicio en la empresa pasarán a ocupar el puesto de Auxiliar.

3.º Vacantes entre el Grupo Personal de Servicios Generales: Las vacantes que se produzcan entre este personal se cubrirán con los trabajadores del propio grupo profesional, y siempre que reúnan la capacidad y aptitud para el desempeño del puesto a cubrir, a juicio de la empresa.

4.º El personal perteneciente a los Grupos 2, 3 y 4 de la empresa, tendrá preferencia a ocupar una vacante docente, siempre que reúna los requisitos legales, así como aptitud y capacidad, a juicio de la empresa, sin perjuicio de lo establecido en el punto 1.º de este artículo.

5.º En caso de nueva contratación o producción de vacante, y siempre que no pudiera acceder a estos puestos el personal fijo de plantilla, tendrá preferencia el personal con contrato temporal o a tiempo parcial y quienes estén contratados como interinos.

Sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación educativa vigente para el personal docente, las personas trabajadoras tendrán igualdad de oportunidades a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir en el centro de trabajo, con independencia del sexo, orientación sexual, expresión y/o identidad de género, diversidad sexo genérica y familiar, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad o relación de parentesco con otras personas trabajadoras del centro de trabajo. La selección del candidato o candidata se ajustará a criterios y/o pruebas objetivas, de mérito y capacidad, así como, a pruebas psicotécnicas y de personalidad que se establezcan por la empresa y el resultado de la evaluación que en su caso se haya realizado en el seno de la empresa, valorándose en cualquier caso la experiencia en la empresa. La representación de los trabajadores participará, en la forma que se acuerde en cada empresa, en los procedimientos de selección que se convoquen.

La empresa no realizará ofertas de empleo de carácter no inclusivo que respondan a estereotipos de género o que incluyan imágenes que incurran en ellos.

La empresa utilizará, en los procedimientos de ascenso o promoción profesionales, criterios objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable hacia la diversidad sexo-genérica, afectiva y familiar.

Artículo 41. *Permisos retribuidos.*

Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1.º Quince días en caso de matrimonio o inscripción en el registro correspondiente como pareja de hecho. En ambos casos, los quince días naturales podrán empezar a disfrutarse previo aviso y justificación tres días antes de la celebración, sin que ello suponga aumento del número de días de permiso, y sin perjuicio de su recuperación en caso de que no se produzca el hecho causante.

2.º Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho debidamente inscrita en el registro correspondiente o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad.

Adicionalmente, de acuerdo con la actual redacción del apartado 3.b) del artículo 37 del ET, dada por el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, y mientras se mantenga su vigencia en los siguientes términos, el permiso regulado en este apartado será extensible al familiar consanguíneo de la pareja de hecho debidamente inscrita, así como a cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquélla.

En el caso del permiso por hospitalización podrá iniciarse mientras dure el hecho causante, no obstante, una vez iniciado el permiso los días de disfrute serán continuados.

3.º Tres días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho debidamente inscrita o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

4.º Un día por traslado del domicilio habitual.

5.º Un día por boda de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que coincidirá con el día de la ceremonia.

6.º Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

7.º Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban de realizarse dentro de la jornada de trabajo.

8.º Con el objeto de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, se crea una bolsa de un máximo de veinte horas anuales por cada persona trabajadora para:

Asistencia a consultas médicas del propio trabajador, de los hijos menores de edad, del cónyuge, de padres y familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos y cuya necesidad de acompañamiento se certifique oportunamente, siempre y cuando la asistencia a estas consultas no sea posible realizarlas fuera del horario de trabajo.

Asistencia a tutorías de hijos menores, hasta un máximo de diez horas anuales con cargo a la bolsa de veinte horas antes señalada.

La utilización de estas horas deberá ser acreditada con el justificante médico respectivo o del centro educativo, según el caso, y se procurará interferir lo menos posible con las actividades escolares del alumnado. Se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

En el caso de los puntos 2.º y 3.º se establece lo siguiente:

– Si el hecho causante se produce en día festivo, el disfrute del permiso comenzará a contar el primer día laborable.

– Si el hecho causante que origina el derecho al permiso se produce cuando el trabajador hubiera completado el 70 % de la jornada, y solicita el permiso el mismo día, este contará desde el día siguiente.

– Si iniciado el permiso se incluye algún día del fin de semana considerado no laborable para el trabajador, no se tendrá en cuenta en el cómputo.

A los efectos de las ausencias justificadas reguladas en el presente artículo, toda referencia hecha al vínculo matrimonial o unión de hecho debidamente inscrita en el registro correspondiente se entenderá hecha a las personas trabajadoras con independencia de su identidad de género y orientación sexual, siempre que constituyan una pareja.

Artículo 46. *Cursos.*

Cuando la empresa organice cursos de perfeccionamiento y el trabajador los realice voluntariamente, los gastos de matrícula, desplazamientos y residencia correrán a cargo de aquélla. En el caso de que el trabajador disfrutará de becas o ayudas, tanto públicas como privadas, el Centro abonará tan sólo la diferencia entre el importe de ésta y los gastos anteriormente mencionados.

Los empresarios facilitarán el acceso a cursos para el personal contratado que desee el aprendizaje de la lengua de la Comunidad Autónoma donde radique la empresa educativa.

El personal que asista a cursos de perfeccionamiento, previo permiso del empresario, tendrá derecho a percibir su retribución durante su duración.

Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tendrán derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación vinculada al puesto de trabajo acumulables por un periodo de hasta cinco años.

Para el disfrute de este permiso, el trabajador deberá solicitarlo con un preaviso mínimo de un mes, salvo que por circunstancias justificadas se requiera de menos plazo para su solicitud. Deberá constar expresamente su concesión por parte de la empresa.

Tendrán esta misma consideración los permisos individuales concedidos al amparo del Acuerdo Nacional para la Formación Continua.

En materia de formación, sensibilización y lenguaje, las empresas darán cumplimiento a lo establecido en el punto cuarto, del anexo I, del RD 1026/2024, de 8 de octubre.

Las empresas que tengan un plan de formación para las nuevas incorporaciones incluirán un nuevo módulo de sensibilización contra la LGTBIfobia.

Las empresas garantizarán el uso de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

TÍTULO VI

Faltas, medidas cautelares, sanciones, infracciones

CAPÍTULO I

Faltas y medidas cautelares

Artículo 99. *Tipos.*

Para el personal afectado por este convenio se establecen tres tipos de faltas: Leves, graves y muy graves.

1.º Son faltas leves:

a) Tres faltas de puntualidad injustificadas en el puesto de trabajo durante treinta días.

b) Una falta injustificada de asistencia durante un plazo de treinta días.

c) La no comunicación, con la antelación previa debida, de la inasistencia al trabajo por causa justificada, o no cursar en tiempo oportuno, la baja correspondiente cuando se falta al trabajo por causa justificada, a menos que sea evidente la imposibilidad de hacerlo y en general, el incumplimiento de los deberes de carácter informativo para con la empresa.

d) Dar por concluida la clase con anterioridad a la hora de su terminación, sin causa justificada, hasta dos veces en treinta días.

e) Negligencia en el desempeño de las funciones concretas del puesto de trabajo; no entregar las calificaciones en las fechas acordadas; no controlar la asistencia y la disciplina de los alumnos, así como, negligencia en el uso de los materiales, utensilios o herramientas propias del mismo.

f) No observar las normas de esenciales de seguridad e higiene en el trabajo, establecidas por la empresa.

g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

2.º Son faltas graves:

a) Más de tres y menos de diez faltas injustificadas de puntualidad, cometidas en el plazo de treinta días.

b) Más de una y menos de cuatro faltas injustificadas de asistencia al trabajo, en un plazo de treinta días.

c) El incumplimiento de las obligaciones educativas de acuerdo con la legislación vigente.

d) Las ofensas de palabras proferidas o de obra, cometidas contra las personas, cuando revistan acusada gravedad. Se considerará que revisten acusada gravedad, si menosprecian ante los alumnos la imagen de su educador o si faltan gravemente a la persona del alumno o a sus familiares.

e) Los comentarios peyorativos o denigrantes con referencia al origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, sin perjuicio de su posible consideración como situaciones de acoso en función de las circunstancias particulares y la reiteración en el tiempo.

f) Incumplimiento reiterado de las normas sobre seguridad e higiene en el trabajo, establecidas por la empresa.

g) La realización, sin el oportuno permiso, de trabajos particulares durante la jornada. Asimismo, el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos, y, en general bienes de la empresa, para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

h) El falseamiento y/o la omisión maliciosa de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social o ante la autoridad fiscal.

i) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

j) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

k) La reincidencia en falta leve en un plazo de noventa días.

3.º Son faltas muy graves:

a) Más de nueve faltas injustificadas de puntualidad, cometidas en un plazo de treinta días.

b) Más de tres faltas injustificadas de asistencia al trabajo, cometidas en un plazo de treinta días.

c) Las faltas graves de respeto y los malos tratos, de palabra u obra, a cualquier miembro de la comunidad educativa del centro de trabajo.

d) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en la realización de la tarea encomendada. Se entenderá que existe este fraude si se abandona injustificada y

reiteradamente la función docente y si se incumplen gravemente las obligaciones educativas derivadas de la legislación en vigor.

e) La apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas, dentro de las dependencias de la empresa.

f) El incumplimiento grave y reiterado de las normas sobre seguridad e higiene en el trabajo establecidas por la empresa.

g) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

h) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

i) La embriaguez habitual o toxicomanía, que incidan en el trabajo.

j) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

k) La reincidencia en falta grave, si se cometiese dentro del año siguiente a haberse producido la primera infracción.

Artículo 100 bis. *Medidas cautelares.*

En caso de apertura de expediente sancionador con motivo de una falta grave o muy grave derivada de violencia, acoso o discriminación, en cualquiera de sus formas o miembros de la comunidad educativa, personas trans o colectivo LGTBI, la empresa cuando existan indicios fundados podrá, como medida cautelar suspender de empleo a la persona que esté realizando estos hechos mientras se sustancia la instrucción correspondiente.

Disposición adicional duodécima. *Igualdad de trato y no discriminación.*

Las empresas afectadas por el presente convenio colectivo asumen como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato a las personas LGTBI, evitando toda conducta, en el ámbito laboral, que atente contra el respeto y la dignidad personal.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio tienen derecho a no ser discriminadas directa o indirectamente por ninguna causa.

Asimismo, las partes firmantes de este convenio manifiestan estar en contra de toda conducta que atente contra el respeto y la dignidad personal mediante la ofensa verbal, física o sexual, por motivo de sexo, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, expresión o identidad de género, características sexuales, discapacidad, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, y se comprometen a trabajar desde la Comisión Paritaria la aplicación de buenas prácticas sobre la igualdad de trato y no discriminación.

Disposición adicional decimotercera. *Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.*

Las empresas deben crear, con participación de la RLPT, entornos y espacios de trabajo seguros e inclusivos.

ANEXO VI BIS

Protocolo contra la discriminación y el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar

Para aquellas empresas que no dispongan de su propio Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI, les será de aplicación el siguiente:

Este protocolo responde a la necesidad de prevenir, sensibilizar y, en su caso erradicar cualquier conducta contraria a la diversidad e inclusión en el entorno laboral,

todo ello en aplicación de Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; 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 Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

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.

El acoso supone un atentado al derecho a la integridad física y moral y a la igualdad de trato, que se encuentra amparado en los artículos 10, 14, 15 y 18 de la Constitución Española y en los artículos 4 y 17 del Estatuto de los Trabajadores, así como en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, respecto al derecho a la protección de la salud de todas las personas trabajadoras.

Para aquellas empresas que no tuvieran el referido protocolo, se aplicará lo establecido en el anexo II del 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, con las siguientes especialidades:

a) Declaración de principios en la que se manifieste el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.

b) Ámbito de aplicación: el protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

c) Principios rectores y garantías del 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 transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.

- Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodean a la persona agredida.

- Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.

- Restitución de las víctimas: Si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.

- Prohibición de represalias: Queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

d) Procedimiento de actuación:

– Se creará en el seno de las empresas afectadas por este convenio colectivo una Comisión de actuación para la instrucción y seguimiento de los casos de acoso y violencia contra el colectivo LGTBI identidad o expresión de género o características sexuales formada por el número de personas que determine cada empresa según sus características y necesidades.

Estas personas deberán tener una formación específica. No se generará ningún complemento retributivo por formar parte de esta Comisión.

La denuncia podrá presentarse por la persona afectada o por quien ésta autorice, mediante el procedimiento acordado para ello y ante la persona que se determine de la comisión encargada del proceso de investigación.

En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo.

Tras la recepción de la queja o denuncia por la comisión creada al efecto, si de inicio se constata la situación de acoso se adoptarán medidas cautelares o preventivas que aparten a la víctima de la persona acosadora mientras se desarrolla el procedimiento de actuación hasta su resolución, en caso de no poder ser separadas por la situación laboral o cualquier otra causa que lo impida, las empresas podrán suspender de empleo a la persona supuestamente acosadora mientras se resuelva el procedimiento.

La Comisión de actuación en casos de acoso tratará cada caso de manera individualizada.

En el plazo máximo de treinta días hábiles desde que se convoca la comisión, esta debe emitir un informe vinculante en uno de los sentidos siguientes:

- i. Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador.
- ii. No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo.

El informe deberá incluir, como mínimo, la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares o preventivas, si procede.

e) Resolución: En esta fase se tomarán las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido por la comisión.

Si hay evidencias de la existencia de una situación de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, se instará la incoación de un expediente sancionador por una situación probada de acoso, se pedirá la adopción de medidas correctoras, y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima, en su caso, se podrá trasladar a la autoridad competente o al Ministerio Fiscal que se adopten las medidas que sean necesarias.

Si la Comisión Instructora dirime la existencia de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, la posible sanción que, en su caso, imponga la empresa se vinculará directamente al expediente de la persona sancionada.

Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia.