

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

4354 *Resolución de 12 de febrero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación y aprobación de tablas salariales definitivas para el año 2025 del Convenio colectivo de Federación Farmacéutica, SCCL.*

Visto el texto del acuerdo de modificación y aprobación de tablas salariales definitivas para el año 2025 del Convenio colectivo de Federación Farmacéutica, SCCL (código de convenio n.º 90005672011984), publicado en el «Boletín Oficial del Estado» el 22 de marzo de 2021, acuerdo que ha sido suscrito en fecha 16 de diciembre de 2025, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité de empresa y los Delegado/as de personal, en representación de los trabajadores afectados, y que ha sido subsanado en fecha 5 de febrero de 2026, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 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 del mencionado convenio colectivo y de las tablas salariales definitivas para el año 2025, 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 del Convenio.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 12 de febrero de 2026.—La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

**ACUERDO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA SOBRE LA MODIFICACIÓN
DEL CONVENIO COLECTIVO Y TABLAS SALARIALES AÑO 2025
DE LA EMPRESA FEDERACIÓN FARMACÉUTICA, SCCL**

En las instalaciones de la empresa sita en el municipio de Gavà (Barcelona), se reúnen los relacionados a continuación, al objeto de celebrar en la segunda reunión de la comisión negociadora del convenio colectivo, en sesión ordinaria, citada para el día de hoy, 16 de diciembre de 2025.

La asistencia de los miembros es como sigue:

En representación de la empresa Federación Farmacéutica, SCCL:

Doña Adriana García de Gomar, en calidad de Directora de Personas y Valores, y apoderada de la empresa y doña Cristina Poncelas López, en calidad de Responsable de Administración de Personal y RRLL.

En representación de los trabajadores de la empresa:

Doña Marta Humet García, doña María del Mar Portillo Gómez, doña Sandra Martín Aires, doña María Cardoso Gasch, doña María Ángeles Martínez Navarrete y doña Yolanda Rosa Santos Gómez, en su condición de miembros del comité de empresa del centro de trabajo de la empresa Federación Farmacéutica, S.Coop.C.L. sito en el municipio de Gavá (Barcelona),

Don Ramón Iglesias Puigdemont, en su condición de delegado de personal del centro de trabajo de la empresa Federación Farmacéutica, S.Coop.C.L. sito en el municipio de Girona,

Doña Belén Garcelán Moreno, en su condición de delegado de personal del centro de trabajo de la empresa Federación Farmacéutica, S.Coop.C.L. sito en el municipio de Castellón,

Don José Luis Dionisio Selles, en su condición de delegado de personal del centro de trabajo de la empresa Federación Farmacéutica, S.Coop.C.L. sito en el municipio de Alicante,

Don Jordi Lopez Conejo, en su condición de delegado de personal del centro de trabajo de la empresa Federación Farmacéutica, S.Coop.C.L. sito en el municipio de Lérida,

Don Ferrán Cerviño Gonzalez, en su condición de delegado de personal del centro de trabajo de la empresa Federación Farmacéutica, S.Coop.C.L. sito en el municipio de Reus (Tarragona),

Don Miguel Vilar Albelda, en su condición de delegado de personal del centro de trabajo de la empresa Federación Farmacéutica, S.Coop.C.L. sito en el municipio de Valencia,

Don Miquel Remisa Tramuns, en su condición de delegado de personal del centro de trabajo de la empresa Federación Farmacéutica, S.Coop.C.L. sito en el municipio de Palau-Solità i Plegamans (Barcelona),

Todos ellos en su condición de representantes legales de los trabajadores y miembros de la comisión negociadora.

MANIFIESTAN

I. Que, en fecha 4 de enero de 2021 la Comisión Negociadora nombrada al efecto, suscribió un convenio colectivo de empresa (BOE 22 de marzo de 2021), cuya vigencia era inicialmente por tiempo de cinco años, desde el 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2025.

II. Que, mediante Acta del día 3 de diciembre de 2025 se constituyó una nueva Comisión Negociadora, a los efectos de modificar ciertos artículos del convenio colectivo, así como aprobar las tablas salariales definitivas correspondientes al año 2025, todo ello conforme prevé el párrafo segundo del artículo 86.1 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.

III. Que a los efectos del anterior Manifiestan II, la Comisión Negociadora ha mantenido en el día de hoy, 16 de diciembre a las 11:00 horas, una reunión para tratar la modificación de ciertos artículos del convenio colectivo de empresa, así como la aprobación de las tablas salariales definitivas para el año 2025, habiéndose finalmente alcanzado un acuerdo conforme a los siguientes

PACTOS

Primero.

Con efectos desde el 1 de enero del 2026, el texto del artículo 3 quedará redactado del modo siguiente:

«El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2021 hasta 31 de diciembre del 2031, siendo su entrada en vigor a todos los efectos el día 1 de enero del 2021 hasta la finalización del mismo, con independencia de su publicación en el “Boletín Oficial del Estado”.

La denuncia del presente Convenio Colectivo deberá comunicarse a la otra parte mediante comunicación escrita con una antelación mínima de tres meses antes de finalizar su vigencia.»

Segundo.

Con efectos desde el día 1 de enero de 2026, se añaden cuatro nuevos apartados h), i), j) y k) al texto del actual artículo 28.1, conforme a los siguientes redactados:

«h) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

i) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

j) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6.

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

k) Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.»

Tercero.

Con efectos desde el día 1 de enero de 2026, el texto del artículo 32 quedará redactado del modo siguiente:

«Se establece un plus de ayuda para las personas trabajadoras cuyo cónyuge, pareja de hecho, o hijos, o la misma persona trabajadora, estén afectos de discapacidad física y/o sensorial. Dicho plus será de 170,00 euros brutos mensuales, excepto en el caso de que la persona beneficiaria sea la propia persona trabajadora, en cuyo supuesto el importe será de 240,00 euros brutos mensuales. Para la concesión de este plus será necesario que la calificación de discapacitado físico y/o sensorial esté reconocida y debidamente certificada por los Organismos Médicos de la Seguridad Social o de la Generalitat de Catalunya. La calificación de autista deberá estar certificada por un Centro oficialmente reconocido.

El mencionado plus empezará a devengarse desde el mes siguiente al de la fecha de presentación de la documentación en la Dirección de Recursos Humanos.»

Cuarto.

Se añade un nuevo artículo 47 Bis, el cual quedará redactado del modo siguiente:

«Artículo 47 Bis. *Medidas planificadas para la igualdad efectiva e inclusión de las personas LGTBI.*

1. 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 cualquier condición de la persona y, en particular, por razón de 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 en materia de diversidad e inclusión, para garantizar el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales (en adelante, LGTBI).

2. Marco Legal.

En congruencia con lo anterior, y de conformidad con lo establecido 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 la garantía de los derechos de las personas LGTBI, desarrollada por el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, en la presente disposición adicional 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, protegiendo la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las mismas.

3. 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, 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 medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en el sector, que pasará a formar parte integrante e inseparable del presente convenio.

4. 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 sector al que resulta de aplicación el convenio 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, así como la difusión de buenas prácticas que favorezcan e impulsen la igualdad real y efectiva y que contribuyen a la prevención frente al acoso laboral y la violencia.

A su vez, las empresas dispondrán de un protocolo para la erradicación de todos aquellos comportamientos que se puedan considerar constitutivos de acoso laboral 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:

- Prevenir, corregir y erradicar cualquier tipo de discriminación, en el acceso al empleo, condiciones de trabajo, promoción profesional, formación, etc.
- Promover y garantizar la igualdad de trato y oportunidades de las personas LGTBI.
- 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.
- Formación y sensibilización de la plantilla y difusión de las medidas acordadas: la sensibilización de la plantilla en esta materia es una medida esencial. Por ello, se hace público el compromiso del sector 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.

5. Ámbito de aplicación.

Las presentes medidas tendrán el siguiente ámbito de aplicación:

- Ámbito subjetivo o personal: las presentes medidas planificadas serán de aplicación obligatoria a la empresa y a todas las personas trabajadoras a las que les resulte de aplicación el mismo, con especial referencia a los establecido en los anexos 3 y 4 del presente convenio colectivo.
- Ámbito territorial: las medidas planificadas acordadas se aplicarán en todo el territorio del estado español.
- Ámbito temporal o vigencia: las medidas planificadas acordadas tendrán la misma vigencia que el presente convenio. Su entrada en vigor se producirá a partir del día siguiente a su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Las medidas planificadas y acordadas para alcanzar la consecución del objetivo de igualdad real y efectiva de las personas trabajadoras LGTBI se contienen en los anexos 3 y 4 del presente convenio.»

Quinto. Se añade un nuevo anexo 3, el cual quedará redactado del modo siguiente:

«ANEXO 3

Medidas planificadas y acordadas para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI

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

Se garantizará la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación 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 inclusiva, que fomente el respeto a la diversidad y que incluya 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.

Se establecerá una 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 por razón de orientación e identidad sexual, así como por la expresión de género y/o características sexuales.

Se trasladarán a las empresas auxiliares, proveedoras o subcontratistas, los compromisos asumidos en relación a 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, u 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 contienen elementos discriminatorios por razón de la orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable, priorizando la formación e idoneidad de la persona para el puesto de trabajo independientemente de su orientación sexual o su expresión de género.

- Todas las ofertas de empleo que se publiquen se redactarán en lenguaje inclusivo y con los requisitos necesarios para el puesto de trabajo.

- 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.

- Se podrán establecer colaboraciones con entidades que favorezcan la inserción laboral de las personas LGTBI.

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.

Cuarto. *Formación, sensibilización y lenguaje inclusivo.*

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:

- Incorporar 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 en las que se incluya: glosario de definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género; guía de utilización de lenguaje inclusivo y protocolo de prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.
- Informar y difundir entre toda la plantilla sobre el conjunto de estas medidas planificadas LGTBI.
- Formación sobre diversidad sexual y de género para las personas con responsabilidad en los canales de recogida de denuncias.
- 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 y de material audiovisual inclusivo en las comunicaciones de la empresa.
- Divulgar 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, y difusión a toda la plantilla.

Quinto. *Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.*

Se fomentarán ambientes de trabajo seguros e inclusivos, con el fin de prevenir situaciones de acoso y violencia en el trabajo.

Se facilitará la elección del tallaje del vestuario laboral y, siempre que sea posible, la de los EPIs, por parte de la persona trabajadora sin presuponer su preferencia en función del género de la persona.

Posibilidad de inclusión, en las encuestas de clima laboral y en las de riesgos psicosociales realizadas por la empresa, de preguntas relativas al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género, así como expresión de género y características sexuales.

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 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.

Octavo. *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.»

Sexto.

Se añade un nuevo anexo 4, el cual quedará redactado del modo siguiente:

«ANEXO 4

Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI

I. Declaración de principios.

La dignidad de la persona, su libertad en su sentido más integral, el libre desarrollo de la personalidad, el derecho a la intimidad, a la integridad física y moral, el principio de igualdad y de no discriminación por cualquier condición o circunstancias personal o social junto al resto de derechos así reconocidos integran el conjunto de derechos fundamentales que deben ser respetados conforme a la Constitución española.

El ámbito de protección es multinivel puesto que la Unión Europea ha aprobado diversa normativa con la finalidad de proteger a las personas trabajadoras susceptibles de ser discriminadas en razón de su orientación o identidad sexual. Es necesario referirse a la Directiva 2007/78/CE de igualdad de trato en el empleo que abarca la orientación sexual entre los motivos de no discriminación, la Directiva 2006/54/CE que prohíbe la discriminación en el empleo y la Directiva 2004/38/CEE sobre libre circulación que consagra la no discriminación.

En clave interna, el Estatuto de los Trabajadores consagra el respeto a la dignidad de las personas, a su intimidad y a un trato justo, teniendo en cuenta la consideración debida de la persona trabajadora e incluyendo la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. El 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, establece en su anexo II la obligación de confeccionar un protocolo de actuación frente al acoso, que se cumple mediante el presente texto.

Se manifiesta 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.

II. Ámbito de aplicación.

a) El protocolo será de aplicación a toda la empresa y a todas sus personas trabajadoras.

b) También se aplicarán los protocolos correspondientes, a los que se hace mención en las letras anteriores, a quienes soliciten un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, de las empresas.

III. Definiciones.

Se recogen las definiciones contenidas en el artículo 3 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:

a) Discriminación directa: situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

b) Discriminación indirecta: se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

c) Discriminación múltiple e interseccional: se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en esta ley, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.

d) Acoso discriminatorio: cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

e) Discriminación por asociación y discriminación por error: existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio.

La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

f) Medidas de acción positiva: diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social.

Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

g) Intersexualidad: la condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.

h) Orientación sexual: Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona.

La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del

mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad.

i) Identidad sexual: Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

j) Expresión de género: Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

k) Persona trans: Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

l) Familia LGTBI: Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.

m) LGTBIfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

n) Homofobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

o) Bifobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

p) Transfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

q) Inducción, orden o instrucción de discriminar: Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en esta ley. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

IV. Principios rectores y garantías del procedimiento.

En los procedimientos internos de actuación ante situaciones de acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género los siguientes principios rectores y garantías del procedimiento son de aplicación:

- 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.

- 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 rodeen 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.

– Difusión del protocolo: las partes coinciden en la importancia que tiene el conocimiento general del presente protocolo. Por ello, las empresas se comprometen a difundir y facilitar el presente protocolo entre las personas trabajadoras a su cargo.

Todo este procedimiento se plantea sin perjuicio de las disposiciones previstas en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, en su respectivo ámbito personal y material.

V. Plazos del procedimiento.

Los plazos del procedimiento no podrán superar los treinta días laborables, prorrogables si la empresa considerase que concurren causas o circunstancias excepcionales, desde su inicio.

En el procedimiento se concederá un plazo de audiencia a la persona afectada, para alegar y presentar los documentos y medios de prueba que considere oportunos.

VI. Procedimiento de actuación.

a) El procedimiento se inicia mediante denuncia presentada por la persona afectada o por quien ésta autorice, ante la persona o personas encargadas del proceso de investigación, o a través del canal de denuncias que tuviera establecido la empresa.

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.

La persona afectada podrá solicitar la presencia de un integrante de la representación legal de las personas trabajadoras de su centro de trabajo en la declaración que aquélla preste en el proceso de investigación.

b) La persona o personas encargadas del proceso de investigación serán designadas por la empresa; en el supuesto de que en la empresa estén ya designadas las personas que instruyan o investiguen, en relación con otros protocolos de acoso, la empresa podrá acordar que sean las mismas las que asuman el proceso de investigación. La empresa podrá, en cualquier momento, externalizar la investigación en un profesional externo experto en la materia.

No podrán ser encargadas de la investigación las personas que tengan relación de parentesco por consanguinidad o afinidad, o amistad íntima o enemistad manifiesta, con alguna de las personas afectadas por la investigación, o interés directo o indirecto en el proceso de investigación.

c) Tras la recepción de la denuncia, a la mayor brevedad posible, atendiendo a las circunstancias del supuesto, se valorará la aplicación del presente protocolo y, en su caso, la adopción de medidas cautelares o preventivas.

d) En el plazo máximo de veintiún días laborables, prorrogables si la empresa entendiese que concurren causas o circunstancias excepcionales, desde que se emitió la denuncia, se deberá emitir un informe vinculante en uno de los sentidos siguientes:

d.1) Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador.

d.2) 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 llevadas a cabo.

VII. *Resolución del procedimiento.*

En la resolución del procedimiento se tomarán las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido tras la oportuna investigación.

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

VIII. *Información.*

La empresa, de existir denuncias presentadas por situaciones de acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género de personas LGTBI, informará, semestralmente, a efectos estadísticos, a su órgano interno de seguimiento del plan de igualdad, de existir dicho órgano en la empresa, del número total de denuncias y de si se han constatado o no indicios de acoso en las mismas, respetando en cualquier caso la confidencialidad de las personas afectadas.

Asimismo, la empresa informará, en los mismos términos del párrafo anterior, a la representación legal de las personas trabajadoras del centro de trabajo de las personas afectadas.»

Séptimo.

Las tablas salariales brutas anuales definitivas para el año 2025, con efectos desde 1 de enero de 2025 y hasta 31 de diciembre de 2025, serán las que siguen:

		«Tablas salariales 2025 - Euros
A) Soporte y Gestión.	Grupo 0.	25.472,74
	Grupo 1.	21.757,96
	Grupo 2.	19.104,55
	Grupo 3.	18.573,87
	Grupo 4.	18.043,19
B) Servicio de Atención al Socio.	Grupo 1.	21.757,96
	Grupo 2.	19.104,55
	Grupo 3.	18.573,87
	Grupo 4.	18.043,19

		«Tablas salariales 2025 - Euros
C) Operativo Almacenes.	Grupo 1.	17.841,45
	Grupo 2.	16.663,42
	Grupo 3.	16.576,00
	Grupo 4.	16.576,00
	Grupo 5.	16.576,00
	Grupo 6.	16.576,00
D) Mantenimiento.	Grupo 1.	21.757,96
	Grupo 2.	16.663,42
	Grupo 3.	16.576,00
	Grupo 4.	16.576,00.»

En prueba de conformidad y para constancia de cuanto antecede, firman las partes el presente documento, en duplicado ejemplar, en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.—Marta Humet García, María del Mar Portillo Gómez, Sandra Martín Aires, María Cardoso Gasch, M.^a Ángeles Martínez Navarrete, Yolanda Rosa Santos Gómez, Comité de empresa Gavà.—Ramón Iglesias Puigdemont, Delegado Personal Girona.—Belén Garcelán Moreno, Delegado Personal Castellón.—José Luis Dionisio Selles, Delegado Personal Alicante.—Jordi Lopez Conejo, Delegado Personal Lérida.—Ferran Cerviño Gonzalez, Delegado Personal Reus.—Miguel Vilar Albelda, Delegado Personal Valencia.—Miquel Remisa Tramuns, Delegado Personal Palau-Solità i Plegamans.—Adriana García de Gomar y Cristina Poncelas López, Representantes Empresa.