

III. OTRAS DISPOSICIONES**MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL**

15642 *Resolución de 7 de julio de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del Convenio colectivo de F. Faiges, SL.*

Visto el texto del Acuerdo de modificación del Convenio colectivo de la empresa F. Faiges, SL, (código de convenio n.º: 90104461012023), que fue publicado en el «Boletín Oficial del Estado» el 8 de julio de 2025, mediante el que se acuerda la inclusión del artículo 40, la modificación del anexo I y la inclusión del anexo V relativo al Protocolo de actuación ante el acoso y la violencia contra las personas LGTBI, Acuerdo que ha sido suscrito el día 22 de abril de 2026 y ha sido subsanado mediante acta de 28 de mayo de 2026, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por los Delegados de Personal, en representación de las personas trabajadoras afectadas, 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 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE del 24), 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 Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios, 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, 7 de julio de 2026.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

**ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO
DE LA EMPRESA F. FAIGES, SL.**

Día: 28 de mayo de 2026.

Hora: 12:00.

Lugar: En los tres centros de trabajo de la empresa simultáneamente, mediante videollamada por Teams.

Asistentes de la Comisión Negociadora:

Representantes de la Empresa:

- Don Javier Faiges Marcos, en calidad de Gerente.
- Doña Rita Faiges Borràs, en calidad de Administradora.
- Doña Carmen Faiges Borràs, en calidad de Apoderada.
- Don Carlos Eiximeno Arrufat, en calidad de Director de Recursos Humanos.

Por la representación legal de las personas trabajadoras:

- Don Emilio José de los Ríos Rodríguez, UGT-Planta Los Navalmorales (Toledo).
- Don María Jesús Rodero García Manzanares, UGT-Planta Daimiel (Ciudad Real).
- Don Ismael Infantes García Muñoz, CC. OO.-Planta Tortosa (Tarragona).
- Francesc Xavier Galindo Gómez, USO-Planta Tortosa (Tarragona).

Orden del día:

1. Dar respuesta a la Comunicación de Subsanación recibida el día 27 de mayo por el Ministerio de Trabajo y Economía Social en referencia a la modificación del convenio de la empresa F. Faiges SL, para dar cumplimiento a la obligación de la negociación de un Protocolo LGTBI según Ley 4/2023, regulada por el Real Decreto 1026/2024.

Desarrollo de la sesión:

1. Se ha procedido a la lectura de la comunicación de subsanación del registro de la modificación del convenio con n.º de expediente 90/01/0855/2026.

2. En relación con la modificación del Convenio colectivo de empresa, las partes acuerdan subsanar el acta anteriormente suscrita mediante la incorporación, modificación y aprobación de nuevos artículos, que pasarán a formar parte integrante del texto convencional a todos los efectos legales y convencionales.

3. Se detallan a continuación las modificaciones acordadas, especificándose y concretándose la nueva redacción de los artículos modificados o de nueva incorporación, introducidos al Convenio colectivo de empresa.

- Se incorpora un nuevo artículo, quedando redactado de la siguiente forma:

a. Artículo 40. Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, así como en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrollan medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, la mesa negociadora del presente convenio ha aprobado un conjunto planificado de medidas y recursos orientados a garantizar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI en el ámbito laboral.

Dicho conjunto de medidas incluye, entre otras actuaciones, un Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI, que establece los principios de prevención, detección, actuación y reparación ante posibles situaciones de acoso o discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.

El citado Protocolo, junto con el resto de las medidas acordadas, forma parte integrante del presente convenio colectivo y se incorpora como anexo V, siendo de aplicación obligatoria para la totalidad de la plantilla y debiendo ser objeto de difusión, seguimiento y evaluación conforme a lo previsto en la normativa vigente.

- Se modifica el anexo y quedando redactado de la siguiente manera.

«ANEXO I

Continua en marcha el proceso de negociación para la redacción del plan de igualdad de la empresa, la cual se deberá hacer efectiva en los próximos meses.

De conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto-ley 8/2024, de 28 de noviembre, los miembros de la mesa negociadora del convenio acuerdan iniciar los trámites para la negociación del protocolo de aplicación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos, para su aplicación durante el ejercicio 2025.»

- Se incorpora un nuevo anexo:

«ANEXO V

Protocolo de actuación ante el acoso y la violencia contra las personas LGTBI

1. Declaración de principios.

Creemos firmemente en el respeto, la inclusión y la dignidad de todas las personas, sin ninguna distinción. Con este documento, expresamos nuestro compromiso explícito y firme, de garantizar un entorno de trabajo seguro, respetuoso y libre de cualquier tipo de discriminación o acoso.

Es nuestra prioridad promover una cultura corporativa en la que se valore la diversidad, y en la cual cada empleado/da, cliente o colaborador sea tratado con respeto, sin importar su orientación sexual, identidad de género o expresión de género. En este sentido afirmamos:

– Compromiso de No Tolerancia: Declaramos de manera categórica que no se tolerará ninguna práctica discriminatoria ni actos de acoso por razones de orientación sexual, identidad de género o expresión de género. Cualquier conducta de esta naturaleza será tratada con la máxima seriedad y se tomarán medidas disciplinarias en concordancia con la normativa interna y las leyes vigentes.

– Prohibición Exprés de Conductas Discriminatorias: Queda prohibida cualquier conducta que implique discriminación, acoso verbal, físico, psicológico o cualquier tipo de comportamiento que menoscabe la integridad y el respeto hacia una persona a causa de su orientación o identidad de género. Nuestra Entidad se compromete a investigar con celeridad y rigor todas las denuncias o situaciones de este tipo.

– Formación y Sensibilización: Promoveremos la formación y la sensibilización de todo nuestro equipo con el objetivo de fortalecer el entendimiento y la empatía, asegurando que se mantenga un entorno laboral que refleje los valores de igualdad y respeto.

– Compromiso de Igualdad de Oportunidades: Reiteramos nuestro compromiso con la igualdad de oportunidades en todas nuestras prácticas de contratación, promoción, desarrollo profesional y tratamiento del personal, sin importar factores relacionados con la orientación e identidad sexual o la expresión de género.

– Apoyo y Recursos: Brindaremos apoyo a quienes lo necesiten y dispondremos de mecanismos claros y seguros porque cualquier persona que sienta que ha estado víctima de acoso o discriminación pueda denunciarlo sin temor a represalias.

Seguimos comprometidos con la creación y mantenimiento de un entorno laboral en el cual todos los individuos sean tratados con respeto y en el cual puedan trabajar y desarrollarse plenamente en un ambiente de inclusión y seguridad.

Esta declaración reafirma nuestro compromiso constante de actuar con responsabilidad y ética, promoviendo un espacio de trabajo equitativo y justo para todo el mundo.

2. Ámbito de aplicación.

El protocolo, es de aplicación obligatoria en todos los niveles y áreas de nuestra empresa, incluyendo:

- Empleados y Colaboradores: Se aplica a toda la plantilla, independientemente de su nivel jerárquico o tipo de contrato (temporal, permanente, tiempo completo o parcial), así como a colaboradores externos, consultores y contratistas que trabajen con la Entidad.

- Espacios de Trabajo: Alcanza tanto los espacios físicos de trabajo, como entornos virtuales y plataformas digitales relacionadas con las actividades de la Entidad.

- Acontecimientos y Actividades Empresariales: El protocolo es aplicable durante cualquier actividad organizada por la Entidad, incluyendo reuniones, capacitaciones, acontecimientos sociales, conferencias y cualquier otro acto fuera del horario laboral o del espacio físico de la oficina, siempre que esté relacionado con la Entidad.

- Interacciones entre Empleados y con Terceros: Incluye todas las interacciones entre los empleados y con cualquier persona externa a la Entidad (clientes, proveedores, socios y otras partes interesadas) en el contexto de sus actividades laborales.

Este ámbito de aplicación busca garantizar que el compromiso de F. Faiges, SL, con la inclusión y la no discriminación sea una realidad en todos los aspectos de sus operaciones y actividades, promoviendo un entorno laboral seguro, respetuoso y justo para todas las personas, sin excepciones.

3. Principios rectores y garantías del procedimiento.

Los principios rectores y garantías del procedimiento son:

- Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que tienen que 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.

- 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 la cura 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 adivinen la persona agredida.

- Contradicción para 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 Entidad lo tiene que restituir 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 lo cual, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

4. Procedimiento de actuación.

Se establecen en este protocolo dos vías internas de resolución de estas situaciones:

- Formular una queja y pedir asistencia y soporte a cualquiera de las personas que conforman la Comisión Negociadora del Plan LGTBI para resolver el problema.
- Presentar una denuncia interna, solicitando que se abra un proceso de investigación y, si es el caso, se sancione la conducta.

Fase 1. Gestión de una queja.

La persona que sufre la situación formula una queja y pide el apoyo a la comisión para resolver esta situación.

Cualquiera de las personas que conforman la Comisión Negociadora del Plan LGTBI intentará resolver el conflicto clarificando los hechos, informando a esta persona que su comportamiento es contrario a las normas de la empresa e informándola de las consecuencias de continuar en su actitud (este proceso no es siempre ni en todos los casos el adecuado - no lo es en aquellos casos en que, por la gravedad de las acciones, sea oportuna una acción disciplinaria).

En caso de que se detecte una infracción grave o muy grave, se iniciará expediente a los efectos de la investigación y propuesta de resolución.

a. Estadio inicial: Formulación de una queja.

El primer paso que pone en funcionamiento el proceso es la comunicación de los hechos a cualquier de las personas que conforman la Comisión Negociadora del Plan LGTBI para apoyarte en esta situación.

Es importante formular la queja tan pronto como sea posible después de los hechos. Pero en ningún caso se establece un plazo para hacerlo, conscientes que, por el impacto emocional que comportan estas mismas situaciones, a menudo se hace difícil de actuar inmediatamente.

b. Análisis de los hechos: Recogida de información.

Una vez recibida la queja, cualquiera de las personas que conforman la Comisión Negociadora del Plan LGTBI se entrevistará con la persona que se considera asediada, para:

- Obtener una primera aproximación del caso (valorar el origen del conflicto y valorar el riesgo al cual puede estar expuesta la persona trabajadora).
- Informar y asesorar sobre los derechos y todas las opciones y acciones que se pueden emprender.
- Mediación informal.

Cualquiera de las personas que conforman la Comisión Negociadora del Plan LGTBI intentará resolver el conflicto actuando como tercero en una mediación informal entre las partes implicadas. Esto comporta:

- Informar a esta persona que su comportamiento es contrario a las normas de nuestra Entidad.
- Informar de las consecuencias de continuar con la actitud acosadora.
- Hay que comunicar que, a pesar de que la conversación es informal y confidencial, se hará un seguimiento de la situación.
- Resolución.
- La resolución de una queja por acoso de este tipo implica:
 - Garantizar que ha finalizado el acoso sobre esta persona.

- Informar de la decisión: Comunicar por escrito a la persona acosada y a la persona que ha cometido la ofensa que ha ocurrido y como se ha resuelto el problema.

Las personas que conforman la Comisión Negociadora del Plan LGTBI en todo caso deberán asegurarse de que:

- Finaliza el acoso.
- Se adoptan medidas para evitar otros casos de acoso de este tipo.
- Se ayuda a la persona a superar las consecuencias de este acoso.
- Se guardan informes de lo que ha sucedido.

Desde la fecha de presentación de la queja, deberán iniciarse las actuaciones de manera inmediata, garantizando la celeridad y la protección de la persona afectada. El proceso de análisis y resolución deberá desarrollarse en un plazo razonable, que no podrá superar los quince días laborables, salvo en casos de especial complejidad debidamente motivada. Durante todo el procedimiento se garantizará la confidencialidad, la imparcialidad y el derecho de audiencia de todas las partes implicadas, de acuerdo con la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales e igualdad de trato y oportunidades.

Fase 2. Gestión de la denuncia interna e investigación.

Cuando los intentos de solucionar el problema mediante el apoyo de cualquier de las personas que conforman la Comisión Negociadora del Plan LGTBI no son recomendables (por la gravedad de la situación); se han rechazado; o cuando el resultado ha estado insatisfactorio, hay que presentar una denuncia interna y solicitar que se abra una investigación. Consiste en presentar una denuncia interna y solicitar que se abre un proceso de investigación. El principal objetivo es averiguar si la persona que ha sido acusada de acoso ha infringido este Protocolo y responder de manera consecuente.

a. Estadio inicial: Presentar una denuncia interna.

El primer paso que pone en marcha el proceso es la comunicación de los hechos a cualquiera de las personas que conforman la Comisión Negociadora del Plan LGTBI que la trasladará al órgano específico de instrucción. Este órgano es una Comisión de Investigación e instrucción acordada entre nuestra Entidad y la Representación Legal de las personas trabajadoras.

Inicialmente, en aplicación de este Protocolo, antes que nada habrá que nombrar un responsable de instruir los procedimientos de denuncia interna que puedan producirse y estará conformada por la persona responsable del departamento de Recursos Humanos de nuestra Entidad, los miembros de la Representación Legal de las personas trabajadoras y por algún profesional externo con formación específica especializada en la investigación de situaciones susceptibles de ser consideradas acoso o violencia contra las personas LGTBI.

La denuncia interna necesariamente tiene que realizarse por escrito por algunos de los diferentes CANALES DE DENUNCIA habilitados en el interior de nuestra empresa y que relacionamos en la parte inferior:

- Accediendo al «Canal Interno de Información» <https://faiges.report2box.com/home>).
- Por email a la dirección: nblanch@faiges.com.

La denuncia interna debe incorporar:

- Nombre y apellidos de la persona denuncia.
- Nombre y posición de la persona presuntamente acosadora.

- Detalles de los hechos que se consideran relevantes: descripción, fechas, duración, frecuencia de los hechos.
- Nombres y apellidos de los posibles testigos.

Una vez la Comisión de investigación reciba la denuncia deberá:

- Informar a la persona denunciada del contenido de las acusaciones.
- Establecer los términos de referencia de la instrucción. El nombramiento de la persona que asumirá la instrucción se debe acordar dentro del órgano de instrucción.
- Comunicar tanto a la persona acosada como a la persona presuntamente acosadora cómo y quién realizará la investigación.

b. Instrucción del procedimiento.

La persona o personas en concreto que asumen la instrucción de los hechos serán acordadas en cada procedimiento dentro del órgano de instrucción.

Se deberá elaborar un informe escrito donde se exprese si hay evidencias suficientes para afirmar que se ha producido una situación de acoso.

Por eso se deberá:

- Entrevistar a la persona que presenta la denuncia interna (que puede estar acompañada por cualquiera de las personas que conforman la Comisión Negociadora del Plan LGTBI o un/a compañero/a durante todo el proceso).
- Entrevistar a los posibles testimonios (e informarlos de la necesidad de mantener la confidencialidad en el proceso).
- Entrevistar a la persona denunciada (que puede estar acompañada durante todo el proceso, sea cualquiera de las personas que conforman la Comisión Negociadora del Plan LGTBI o un/a compañero/a).

Si es necesario, puede recurrir a profesionales de psicología, derecho, medicina, etc.

La instrucción tiene que acabar con una decisión y habrá que incluir una síntesis de los hechos. El informe debe incorporar también el nombre de las personas entrevistadas, las cuestiones que se han preguntado y las conclusiones a las que ha llegado el investigador/a.

c. Medidas provisionales durante la instrucción.

Durante el proceso de instrucción, se tendrá en cuenta si es necesario:

- Empezar alguna medida para limitar o evitar los contactos entre la persona que presenta la denuncia y la persona presuntamente acosadora.
- Intentar limitar los contactos durante la investigación.
- Facilitar soporte y asesoramiento.
- Tomar medidas para garantizar la confidencialidad.

Fase 3. Resolución.

La persona o personas que asumen la instrucción tendrán que elaborar un informe escrito donde exprese si hay evidencias suficientes para afirmar que se ha producido una situación de acoso o violencia contra las personas LGTBI.

Si los hechos se califican como acoso se tendrá que decidir:

- Las sanciones y otras medidas.
- Las compensaciones a la persona que ha sufrido el acoso o violencia a las personas LGTBI.

Informar del resultado y del derecho a recurrir, si el resultado no es satisfactorio.

El órgano encargado de resolver informará la persona que ha formulado la denuncia y a la persona acosadora de las acciones disciplinarias que se tomarán. La decisión incluirá una síntesis de los hechos y detallará las compensaciones o sanciones.

5. Medidas para lograr la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI dentro de nuestra empresa.

a. Igualdad de trato y no discriminación.

Contribuir un contexto favorable a la diversidad. Velar por la no discriminación de las personas LGTBI, con referencia expreso no solo a la orientación e identidad sexual sino también a la expresión de género o características sexuales.

b. Acceso a la ocupación.

Velar por la no existencia de estereotipos en el acceso a la ocupación de las personas LGTBI. Establecer criterios claros y concretos para garantizar un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

c. Clasificación y promoción profesional.

El convenio colectivo y los acuerdos de empresa regularán criterios para la clasificación, promoción profesional y ascensos, de forma que no comporten discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI, basándose en elementos objetivos, entre otros los de calificación y capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

Especialmente, se establece que los criterios a utilizar en los procedimientos de ascenso tienen que ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social o idioma.

d. Formación, sensibilización y lenguaje

La dirección de la Entidad, así como las personas trabajadoras, se dirigirán a la persona trans/intersexual no binaria o fluida con el nombre sentido en cualquier tipo de comunicación, tanto oral como escrita.

Integrar en los planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación.

Así mismo, la empresa se compromete a utilizar formas respetuosas con la diversidad en cualquier escrito utilizado en el ámbito laboral, sea qué sea el espacio de trabajo, lo cual incluye, entre otros, documentos de trabajo, comunicaciones internas, intranets, etc. igual que las comunicaciones externas de la Entidad.

e. La empresa garantiza el derecho de todas las personas trabajadoras a un entorno laboral seguro, inclusivo y libre de cualquier discriminación o acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y/o características sexuales.

f. Permisos y beneficios sociales.

Atender la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho de las personas LGTBI. Garantizar que las personas LGTBI disfruten de condiciones de igualdad de los permisos que establezcan los convenios o acuerdos colectivos para la asistencia a consultas médicas, trámites legales.

6. Régimen disciplinario en materia de igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.

La empresa garantiza el derecho de todas las personas trabajadoras a un entorno laboral seguro, inclusivo y libre de cualquier discriminación o acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y/o características sexuales.

Constituirán infracciones laborales las acciones u omisiones que vulneren los principios de igualdad y no discriminación recogidos en el presente Protocolo LGTBI, sin perjuicio de las responsabilidades legales que pudieran derivarse.

Las faltas se clasificarán en leves, graves y muy graves.

a. Faltas leves. Tendrán la consideración de faltas leves:

- La utilización ocasional de expresiones, comentarios o bromas inapropiadas de carácter LGTBIfóbico que no tengan entidad suficiente para ser calificadas como graves.

- El uso involuntario o puntual de un lenguaje irrespetuoso hacia la identidad o expresión de género de una persona trabajadora, siempre que no exista reiteración ni intencionalidad discriminatoria.

- La difusión de estereotipos o prejuicios relacionados con el colectivo LGTBI en el entorno laboral cuando no generen una situación de humillación o acoso.

- La falta de colaboración ocasional con las medidas de sensibilización, formación o prevención establecidas por la empresa en materia de igualdad y diversidad LGTBI.

b. Faltas graves. Tendrán la consideración de faltas graves:

- La reiteración de conductas calificadas previamente como leves.

- La realización de comentarios, burlas, insinuaciones o manifestaciones ofensivas por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

- El trato discriminatorio hacia una persona trabajadora por motivos relacionados con su condición o realidad LGTBI.

- Negarse de forma deliberada y reiterada a utilizar el nombre sentido o los pronombres elegidos por una persona trabajadora trans o no binaria, cuando hayan sido comunicados formalmente.

- La difusión de rumores, imágenes, mensajes o información que atenten contra la dignidad de personas LGTBI.

- Obstaculizar o dificultar el ejercicio de derechos reconocidos en el presente protocolo o en la normativa vigente en materia de igualdad y no discriminación.

- Las represalias contra cualquier persona que haya presentado una queja, denuncia o colaborado en una investigación relacionada con conductas discriminatorias o de acoso LGTBI.

c. Faltas muy graves. Tendrán la consideración de faltas muy graves:

- El acoso, hostigamiento o conducta intimidatoria por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

- Las ofensas verbales o físicas graves dirigidas contra personas del colectivo LGTBI.

- Las acciones, manifestaciones o comportamientos que degraden, humillen, ridiculicen o generen un entorno ofensivo o intimidatorio para personas LGTBI.
- Cualquier conducta discriminatoria que afecte a las condiciones laborales, promoción profesional, retribución, formación, contratación o estabilidad en el empleo de una persona por motivos relacionados con su orientación sexual, identidad o expresión de género.
- La adopción de represalias contra personas denunciantes, testigos o participantes en procedimientos de investigación por conductas LGTBIfóbicas.
- La vulneración de la confidencialidad respecto de datos personales especialmente protegidos relativos a la orientación sexual, identidad sexual o expresión de género de una persona trabajadora.
- La tolerancia, encubrimiento o inacción deliberada ante situaciones de acoso o discriminación LGTBI por parte de mandos intermedios o personal con responsabilidad organizativa.

Sanciones:

Las sanciones aplicables serán las previstas en el régimen disciplinario general del presente convenio colectivo, atendiendo a la gravedad de los hechos, reiteración, intencionalidad, posición de responsabilidad de la persona infractora y perjuicio ocasionado.

Las conductas constitutivas de acoso o discriminación por motivos LGTBI podrán dar lugar, en los supuestos más graves, al despido disciplinario.

Principios de actuación:

Toda actuación derivada de la aplicación del presente régimen disciplinario garantizará:

- La confidencialidad.
- La protección de la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- La prohibición de represalias.
- La celeridad y objetividad en la investigación.
- El derecho de audiencia de las partes implicadas.

7. Vigencia.

El presente protocolo tendrá una duración equivalente a la duración del convenio colectivo en vigor sin perjuicio de extender sus efectos hasta que se alcance un nuevo protocolo.»

Realizadas estas actuaciones, se levanta esta sesión, de la que se extiende la presente acta.

En Tortosa, 28 de mayo del 2026.–Por parte de F. Faiges, SL.–Por parte de la representación legal de las personas trabajadoras