

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

13206 *Resolución de 16 de junio de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del Convenio colectivo estatal del sector de pastas, papel y cartón.*

Visto el acuerdo de modificación del Convenio colectivo estatal del sector de pastas, papel y cartón (código de convenio n.º 99003955011981), que fue suscrito con fecha 10 de abril de 2025 por la Comisión Negociadora del citado convenio, compuesta, de una parte, por la Asociación española de fabricantes de pasta, papel y cartón (ASPAPPEL), en representación de las empresas del sector, y de otra, por los sindicatos FSE-CC.OO. y UGT-FICA, en representación del colectivo laboral afectado, 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 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado acuerdo de modificación del convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo 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, 16 de junio de 2025.—La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

ANEXO I

Texto modificado del Convenio Colectivo Estatal 2023-2025

CAPÍTULO 20.º

Igualdad de trato y oportunidades y Protocolo de acoso

Las empresas del sector están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, evitando discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español, y con esta finalidad deben adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres, así como la no discriminación, el respeto a la diversidad, libertad sexual, la orientación e identidad sexuales, así como la expresión de género o características sexuales individuales hacia las personas LGTBI en el ámbito de la empresa, promoviendo un entorno seguro y saludable.

Artículo 20.1 Principios de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas del nacimiento de hijos, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

– Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

– Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

Artículo 20.2 Planes de igualdad entre mujeres y hombres.

Los planes de igualdad son un conjunto de medidas tendentes a alcanzar en la empresa esta igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo, que serán negociados con la RLPT.

Se establecen en este convenio las directrices básicas para la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que serán de obligado cumplimiento para las empresas de más de 50 personas trabajadoras, salvo que dispongan de un plan de igualdad propio.

Los planes de igualdad deberán inscribirse en el registro que reglamentariamente se desarrolle, de acuerdo a lo establecido en el Real Decreto-ley 6/2019.

Para las demás empresas del sector, la elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria, previa consulta a los representantes de las persona trabajadoras.

Artículo 20.2.1 Procedimiento de negociación.

Los planes de igualdad, incluidos los diagnósticos previos, deberán ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras. A tales efectos se constituirá una comisión negociadora en la que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras.

La comisión negociadora tendrá competencias en:

- a) Negociación y elaboración del diagnóstico, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.
- b) Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- c) Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- d) Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.
- e) Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.
- f) Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- g) El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

Artículo 20.3 Contenido mínimo.

Los planes de igualdad se estructurarán de la siguiente forma y tendrán, al menos, el siguiente contenido:

- a) Determinación de las partes que los conciertan.
- b) Ámbito personal, territorial y temporal.
- c) Informe del diagnóstico de situación de la empresa.
- d) Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos legales.
- e) Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.
- f) Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.
- g) Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
- h) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.
- i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- j) Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.
- k) Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

Artículo 20.4 Diagnóstico.

Las empresas y la Representación Legal de las Personas Trabajadoras constituirán una Comisión de Igualdad, que realizará un diagnóstico de situación a través de la obtención de datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo y con especial referencia a materias tales como: el acceso al empleo, la formación, clasificación profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada laboral, y de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

El diagnóstico de situación deberá proporcionar datos desagregados por sexos en relación, entre otras, con algunas de las siguientes cuestiones orientativas:

- a) Organigrama de la Dirección.
- b) Distribución de la plantilla en relación con edades, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales y nivel de formación.
- c) Distribución de la plantilla en relación con tipos de contratos y salarios.
- d) Distribución de la plantilla en relación con ordenación de la jornada, horas anuales de trabajo, régimen de turnos y medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.
- e) Niveles de absentismo especificando causas y desglosando las correspondientes a permisos, incapacidades u otras.
- f) Excedencias último año y los motivos.
- g) Promociones último año especificando Grupo Profesional y puestos a los que se ha promocionado, así como promociones vinculadas a movilidad geográfica.
- h) Horas de Formación último año y tipo de acciones formativas.
- i) Número de denuncias producidas en el último año por acoso y resolución del procedimiento.
- j) Género subrepresentado.

Igualmente deberán diagnosticarse:

- Los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción.
- Los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo.
- El lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.

Artículo 20.5 Objetivos.

Una vez realizado el diagnóstico de situación se establecerán los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución.

Irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, clasificación, promoción y formación profesionales, condiciones retributivas y ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres la conciliación personal, familiar y laboral, y entre otros podrán establecerse los siguientes:

- a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista.
- b) Promover la inclusión del género subrepresentado en puestos que impliquen mando y/o responsabilidad.
- c) Establecer programas específicos para la selección/promoción de personas trabajadoras en puestos en los que están subrepresentadas.
- d) Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas (contratos a tiempo parcial y modalidades de contratación temporal) en el colectivo de personas trabajadoras infrarrepresentadas y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre estas de tales formas de contratación.
- e) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa tanto interna como externa.
- f) Información específica al género subrepresentado de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por el otro género.
- g) Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades haciendo especial hincapié en colectivos con responsabilidades en selección, formación y promoción.
- h) Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes, etc.
- i) Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas.
- j) Difundir y ampliar los derechos y garantías para víctimas de violencia de género.
- k) Establecer medidas que garanticen la aplicación de la perspectiva de género a la evaluación de riesgos y la actividad preventiva de la empresa.
- l) Llevar un registro salarial de la plantilla, desagregado por sexo y distribuido por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor, de acuerdo a la legislación vigente.

Artículo 20.6 Seguimiento.

Una vez implantado el plan de igualdad la empresa informará a los representantes de las personas trabajadoras sobre su evolución, con carácter anual, salvo que el propio plan establezca una periodicidad menor.

Si se detectara alguna circunstancia que impidiera la plena implantación del plan de igualdad, empresa y representantes de las personas trabajadoras establecerán las medidas correctoras necesarias para la consecución de los objetivos fijados en el mismo.

Así mismo, los planes de igualdad preverán mecanismos para su revisión en el caso de aumentos o disminuciones significativas de la plantilla afectada por los mismos, realizando un nuevo diagnóstico de la situación.

Artículo 20.7 Medidas planificadas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.

Artículo 20.7.1 Medidas planificadas.

De conformidad con la legislación vigente, en concreto 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 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, con el objetivo de crear un contexto favorable a la diversidad y avanzar en la erradicación de cualquier forma de discriminación que pudiera existir hacia este colectivo, se establecen un conjunto de medidas planificadas que permitan crear un entorno laboral diverso, seguro e inclusivo:

1. Acceso al empleo.

– Utilización de procedimientos de selección con 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 LGTBI como colectivo especialmente vulnerable.

– Se podrán establecer acuerdos de colaboración con entidades territoriales que favorezcan la inserción laboral de las personas LGTBI.

– Se formará en Igualdad de Oportunidades a los equipos de selección: a las personas del Departamento de Personas/RR.HH. y participantes de los procesos del resto de departamentos.

2. Clasificación y promoción profesional.

Los procesos de promoción interna se basarán en elementos objetivos, entre otros los de cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones, para evitar la discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI.

3. Formación, sensibilización y lenguaje.

La Empresa integrará en sus 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. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la Dirección de Personas y Recursos Humanos. Los aspectos mínimos que deberán contener son:

– Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el presente convenio colectivo, así como su alcance y contenido.

– Conocimiento de 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.

– Conocimiento y difusión del Protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Se fomentarán medidas para garantizar la utilización de un lenguaje inclusivo con la diversidad.

4. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

Se promoverá la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Para ello se garantizará la protección contra comportamientos LGTBfóbicos, especialmente, a través del Procedimiento de prevención y tratamiento del acoso sexual, acoso por razón de sexo y cualesquiera otras conductas de índole discriminatoria, contra la libertad sexual y/o diversidad sexual en el ámbito laboral existente.

5. Permisos y beneficios sociales.

Se garantizará a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos que recoge el presente convenio colectivo y la legislación vigente para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas LGTBI.

6. Comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

La Empresa no tolerará, en el ámbito de su organización, ningún tipo de práctica discriminatoria o conducta considerada de índole discriminatoria, contraria a la libertad sexual y/o diversidad sexual en el ámbito laboral, por cuanto constituyen actos contrarios al Principio de Igualdad de trato y no discriminación, y son vulneradores del derecho a la consideración debida de la dignidad y al derecho a la integridad física y moral de las personas, y por cuanto conllevan consecuencias negativas tanto para la persona que lo sufre como para la empresa, en tanto que afecta al clima laboral.

Por este motivo, queda expresamente prohibida cualquier conducta de esta naturaleza, que será considerada como falta laboral, en los términos que se establezca en la legislación laboral sobre tipificación y graduación de sanciones.

Con el fin de asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos de quienes lo integran, la Empresa se compromete a tratar con la debida diligencia cualquier situación de esta índole que pudiera plantearse en el seno de la misma, haciendo uso de sus poderes directivos y disciplinarios.

Artículo 20.7.2 Vigencia.

El periodo de vigencia de estas medidas planificadas será el de vigencia del presente convenio colectivo.

Artículo 20.8 Protocolo de prevención y actuación en caso de acoso laboral, acoso sexual o por razón de sexo, orientación o identidad sexual y expresión de género, y cualesquiera otras conductas de índole discriminatoria contra la libertad sexual y/o diversidad sexual en el trabajo.

Se establece a nivel sectorial y con aplicación para todas las empresas que no tengan establecido otro, el siguiente protocolo para prevenir el acoso laboral, sexual o por razón de sexo, orientación o identidad sexual y expresión de género y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que se puedan formular al respecto.

Los objetivos del presente protocolo son:

- Fomentar una cultura preventiva del acoso, en sus distintas modalidades, en todos los ámbitos de la empresa.
- Manifestar la tolerancia cero de la empresa frente a situaciones de cualquier tipo de acoso.
- Identificar las conductas constitutivas de acoso en sus distintas modalidades.
- Implantar un procedimiento que permita denunciar la situación de acoso.

Se entiende por:

– Acoso discriminatorio: toda disposición, conducta, acto, criterio o práctica que atente contra el derecho a la igualdad. La discriminación, directa o indirecta, por asociación y por error, la discriminación múltiple o interseccional, la denegación de ajustes razonables, el acoso, la inducción, orden o instrucción de discriminar o de cometer una acción de intolerancia, las represalias o el incumplimiento de las medidas de acción positiva derivadas de obligaciones normativas o convencionales, la inacción, dejación de funciones, o incumplimiento de deberes.

– Acoso sexual: cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que atente contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

– Acoso por razón de sexo: cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

– Conductas contrarias a la identidad sexual: cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación de las personas lesbianas, gays, trans, bisexuales e intersexuales (LGTBI), 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.

– Ciberacoso (acoso/conductas discriminatorias, contrarias a la libertad sexual y/o diversidad sexual en el ámbito digital: Cualquiera de las conductas mencionadas en las definiciones anteriores cometidas mediante la utilización de tecnologías digitales.

Artículo 20.9 Medidas preventivas.

Se establecen como medidas preventivas las siguientes:

1. Sensibilizar a la plantilla tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso y discriminación, como en los procedimientos de actuación determinados en este protocolo, caso de producirse.

2. Respetar el principio de no tolerar estas conductas, empleándose de ser necesarias, las medidas disciplinarias previstas en la legislación laboral de aplicación.

3. Establecer el principio de corresponsabilidad de todas las personas trabajadoras en la vigilancia de los comportamientos laborales.

Artículo 20.10 Procedimiento de actuación en caso de denuncia o reclamación.

Las empresas afectadas por este protocolo garantizan la activación del procedimiento descrito a continuación cuando se produzca una denuncia de acoso laboral, sexual, por razón de sexo, orientación o identidad sexual y expresión de género.

a) Principios del procedimiento de actuación.

El procedimiento de actuación se regirá por los siguientes principios, que deberán ser observados en todo momento:

– Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, garantizando en todo caso la preservación de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie.

– Prioridad y tramitación urgente.

– Investigación exhaustiva de los hechos, objetiva e imparcial, y si es preciso, dirigida por profesionales especializados.

– Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas, en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas.

– Garantía de que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en

cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso o discriminación y a iniciar el presente procedimiento, sin perjuicio de las medidas disciplinarias que pudieran arbitrarse en situaciones de denuncia manifiestamente falsas y de actuaciones de mala fe.

– Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad.

b) **Ámbito de aplicación.**

El presente procedimiento es interno, por tanto, no excluye ni condiciona las acciones legales que se pudieran ejercer por parte de las personas perjudicadas.

c) **Iniciación del procedimiento.**

El procedimiento se iniciará por la puesta en conocimiento a la Dirección del centro de trabajo, de la situación de acoso o discriminación, que podrá realizarse de cualquiera de las siguientes formas:

1. Directamente por la persona afectada.
2. A través de los representantes de las personas trabajadoras.
3. Por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

La denuncia podrá hacerse por escrito o verbalmente, en cuyo caso deberá ser ratificada posteriormente por escrito antes de iniciarse la instrucción.

d) **Instrucción.**

La instrucción del expediente correrá siempre a cargo de la Dirección de la empresa, o en la persona técnica en quien delegue, quien dará traslado del mismo a la persona de la RLPT que pertenezca a la Comisión de Igualdad así como a la plantilla del centro de trabajo de la persona denunciante, u otra persona de la RLPT de ese centro designado a estos efectos; salvo que la persona denunciante renuncie expresamente a que la RLPT sea informada. Estos representantes estarán debidamente formados en la materia y velarán por el respeto de los principios informadores que se recogen en el procedimiento de actuación.

Las personas participantes en la instrucción quedan sujetas a la obligación de sigilo profesional sobre las informaciones a que tengan acceso durante la tramitación del expediente. El incumplimiento de esta obligación podrá ser objeto de sanción.

Excepcionalmente y atendiendo a especiales circunstancias que pudieran concurrir en algún caso, se podrá delegar la instrucción del expediente en otras personas que designase la Dirección de la Empresa.

e) **Procedimiento previo.**

Con la puesta en conocimiento de la situación de acoso o discriminación, se iniciará de forma automática un procedimiento previo, salvo que la gravedad de los hechos recomiende lo contrario, cuyo objetivo es resolver el problema de forma inmediata ya que, en ocasiones, el mero hecho de informar a la persona que presuntamente acosa o discrimina a otra sobre las consecuencias ofensivas o intimidatorias que genera su comportamiento, es suficiente para que se disculpe y se solucione el problema.

En esta fase del procedimiento, la persona que instruya el expediente se entrevistará con las partes con la finalidad de esclarecer los hechos y alcanzar una solución aceptada por ambas.

El procedimiento previo es recomendable, pero en cualquier caso facultativo para la presunta víctima. Una vez iniciado, y en el caso de que el mismo no finalice en un plazo máximo de diez días desde su inicio habiendo resuelto el problema de acoso o discriminación, dará lugar necesariamente a la apertura del procedimiento formal.

f) Procedimiento formal.

El procedimiento formal se iniciará con la apertura, por la parte instructora, de un expediente informativo.

Para la elaboración del mismo, en la instrucción se podrán practicar cuantas diligencias se consideren necesarias para el esclarecimiento de los hechos denunciados y pruebas sobre los mismos, manteniéndose la formalidad de dar trámite de audiencia a las partes implicadas.

En el más breve plazo posible, sin superar nunca un máximo de treinta y cinco días en total, incluyendo el plazo del procedimiento previo si existiera y salvo que la comisión de investigación acuerde una prórroga por la complejidad de la investigación, periodos de IT, vacaciones, etc, se deberá redactar un informe que contenga la descripción de los hechos denunciados, las circunstancias concurrentes, la intensidad de los mismos, la reiteración en la conducta y el grado de afectación sobre las obligaciones laborales y el entorno laboral de la presunta víctima.

En todo caso deberá recoger la convicción o no de la parte instructora de haberse cometido los hechos denunciados, explicitando los hechos que han quedado objetivamente acreditados en base a las diligencias practicadas.

g) Medidas cautelares.

Durante la tramitación del expediente a propuesta de la parte instructora, la Dirección de la Empresa podrá tomar las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso o discriminación, sin que dichas medidas puedan suponer perjuicio en las condiciones laborales de las personas implicadas.

h) Asistencia a las partes.

Durante la tramitación del expediente las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por un representante de las personas trabajadoras preferiblemente miembro de la Comisión de Igualdad, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

Esta persona podrá estar presente en la toma de declaraciones y en las comunicaciones que la parte instructora dirija a las personas implicadas.

i) Cierre del expediente.

La Dirección de la Empresa, tomando en consideración la gravedad y trascendencia de los hechos acreditados, adoptará, en un plazo máximo de quince días las medidas correctoras necesarias, pudiendo ser estas la ratificación como definitivas de las medidas cautelares adoptadas en la tramitación del expediente.

En todo caso los representantes de las personas trabajadoras tendrán conocimiento del resultado final de todos los expedientes que puedan tramitarse, así como de las medidas adoptadas, excepción hecha de la identidad y circunstancias personales de la presunta víctima del acoso o discriminación si esta solicitó que los hechos no fuesen puestos en conocimiento de la misma.

En todo caso, si se constata acoso o discriminación se impondrán las medidas sancionadoras disciplinarias previstas.

En el caso de que se determine la no existencia de acoso o discriminación en cualquiera de sus modalidades se archivará la denuncia. Si se constatase la mala fe de la denuncia, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes.

CAPÍTULO 24.º

Régimen disciplinario (anexo de faltas y sanciones)

[...]

Artículo 24.4 Faltas muy graves.

[...]

24) Cualquier tipo de acoso discriminatorio, laboral, sexual o por razón de sexo, o por su orientación e identidad sexual o expresión de género y cualesquiera otras conductas de índole discriminatoria contra la libertad sexual y/o diversidad sexual, incluyendo el ciberacoso.