

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**10858** *Resolución de 7 de mayo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del Convenio colectivo de Ibermática, SA.*

Visto el texto del Acuerdo de modificación del Convenio colectivo de la empresa Ibermática, SA (código de convenio n.º: 90002692011984), que fue publicado en el «Boletín Oficial del Estado» el 29 de noviembre de 2023, mediante el que se acuerda el incremento salarial para los años 2026 y 2027, la inclusión de las tablas salariales para esos años en el anexo I, la modificación de los artículos 14 y 20, la inclusión del título X integrado por el artículo 32 y del anexo II relativo al Protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI y la revisión íntegra del texto del convenio colectivo desde una perspectiva de lenguaje inclusivo, acuerdo que ha sido suscrito el día 26 de febrero de 2026, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por la mayoría de los miembros del Comité Intercentros, en representación de las personas trabajadoras afectadas, y subsanado mediante Acta de 31 de marzo de 2026, 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 mayo de 2026.—La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

#### **ACTA DE LA REUNIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE AYESA IBERMÁTICA, SAU, PARA LA REVISIÓN SALARIAL 2026 Y 2027 Y LA MODIFICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO**

En San Sebastián, a 26 de febrero de 2026, se reúnen de forma telemática el Comité Intercentros y la Representación de la Dirección de Ayesa Ibermática, SAU, representados, de una parte y de la otra, por los miembros que a continuación se indican

Asistentes:

Comité Intercentros:

Agustin Ortega Alonso.  
Purificación Cope Baños.  
Alfonso Garzón García.

Juan Antonio Terán García.  
Carlos Bonmatí Pérez.  
José Manuel Rodríguez Moreno.

Representación de la Dirección de la Empresa:

Zigor Aguirrebeitia Castaño.  
Almudena Concha Santamaria.  
José Ramón Tamayo Garnateo.  
Javier Alfaro Garrido.

## MANIFIESTAN

I. El Convenio colectivo de aplicación a la empresa Ayesa Ibermática, SAU, suscrito con fecha 12 de julio de 2023 (BOE núm. 285, de 29 de noviembre de 2023) contempla en su artículo 27 que la revisión salarial para los años 2026 y 2027 se negociará por parte de la Comisión Negociadora del convenio a partir de septiembre de año 2025, recogiendo los porcentajes que se consoliden en tablas.

El pasado 27 de enero de 2026 se alcanzó acuerdo por las partes ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje FSP (SIMA) en relación con la revisión para el año 2026 y 2027, ratificado por la mayoría de las asambleas de las personas trabajadoras en fecha 5 de febrero de 2026.

II. Con la finalidad de dar cumplimiento al mandato realizado por 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, la Comisión Negociadora alcanzó acuerdo en fecha 12 de marzo de 2025 sobre el contenido de las medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, sobre el protocolo LGTBI y las acciones respecto a la integración dentro del Convenio Colectivo.

A la vista de lo anterior, la Comisión Negociadora llega a los siguientes

## ACUERDOS

Primero. *Incremento salarial para los años 2026 y 2027.*

– Año 2026.

El incremento salarial para el año 2026 se establece en el 2,2% sobre todos los conceptos que conforman la masa salarial de cada persona trabajadora.

Así mismo, para el caso de que el BAI (Beneficio Antes de Impuesto) de 2026, sin extraordinarios, supere en un 10% del obtenido en el 2025, se aplicará un incremento adicional del 10% sobre el 2,2% antes indicado.

– Año 2027.

El incremento salarial para el año 2027 se establece en el 2,2% sobre todos los conceptos que conforman la masa salarial de cada persona trabajadora.

Así mismo, y para el caso de que el BAI de 2027, sin extraordinarios, supere en un 20% del obtenido en el 2025, se aplicará un incremento adicional del 10% sobre el 2,2% antes indicado.

– Incremento consolidable y no absorbible.

Los incrementos salariales establecidos en el presente acuerdo son consolidables y no absorbibles, resultando de aplicación con efectos de 1 de enero de cada año.

A las personas trabajadores cuyo ingreso esté ajustado al SMI (Salario Mínimo Interprofesional), se les incrementará un 2,2% sobre ese ingreso ajustado a SMI, no

haciéndose absorción del 2,2 %, como se ha venido aplicando conforme al artículo 27 del vigente convenio colectivo.

– Tablas 2026 y 2027.

*Área 1. Desarrollo y análisis*

Grupo Profesional	Denominación Grupo	Nivel	Salario Convenio 2026 – Euros	Salario Convenio 2027 – Euros
A	Programador/a.	I	14.782,02	15.107,23
		II	14.943,90	15.272,66
		III	16.390,27	16.750,86
B	Analista Programador/a.	I	17.836,16	18.228,55
		II	20.776,89	21.233,98
C	Analista Orgánico/a.	I	25.817,20	26.385,18
		II	28.953,93	29.590,92
D	Analista Funcional.	I	31.843,67	32.544,23
		II	35.195,57	35.969,88
E	Jefatura de Proyecto.	I	38.547,49	39.395,53

*Área 2. Infraestructuras*

Grupo Profesional	Denominación Grupo	Nivel	Salario Convenio 2026 – Euros	Salario Convenio 2027 – Euros
A	Persona Técnico de Atención a Usuarios. Personal Técnico de Operación.	I	14.782,02	15.107,23
		II	14.943,90	15.272,66
		III	16.390,27	16.750,86
B	Personal Técnico Informático.	I	17.836,16	18.228,55
		II	19.282,51	19.706,73
		III	20.776,89	21.233,98
C	Administración de Sistemas. Personal Técnico de Explotación. Coordinación. Técnico Informático.	I	23.042,63	23.549,56
		II	25.817,20	26.385,18
D	Administración de Sistemas Sr. Personal Técnico de Explotación Sr.	I	28.953,93	29.590,92
		II	31.843,67	32.544,23
E	Ingeniería de Sistemas. Jefatura de Explotación.	I	35.195,57	35.969,88
		II	38.547,49	39.395,53

## Área 3. Consultoría y Comercialización

Grupo Profesional	Denominación Grupo	Nivel	Salario Convenio 2026 – Euros	Salario Convenio 2027 – Euros
A	Personal Consultor Jr. Comercial Jr.	I	16.390,27	16.750,86
		II	19.282,51	19.706,73
		III	20.776,89	21.233,98
B	Personal Consultor Comercial	I	23.042,63	23.549,56
		II	28.953,93	29.590,92
		III	31.843,67	32.544,23
C	Personal Consultor Sr. Comercial Sr.	I	35.195,57	35.969,88
		II	38.547,49	39.395,53

## Área 4. Estructura

Grupo Profesional	Denominación Grupo	Nivel	Salario Convenio 2026 – Euros	Salario Convenio 2027 – Euros
A	Auxiliar.	I	14.782,02	15.107,23
		II	14.943,90	15.272,66
		III	16.390,27	16.750,86
B	Oficial.	I	19.282,51	19.706,73
		II	23.042,63	23.549,56
C	Personal Técnico.	I	25.817,20	26.385,18
		II	28.953,93	29.590,92
		III	31.843,67	32.544,23

– Alojamiento, Dietas y kilometrajes en desplazamientos profesionales.

En virtud de lo establecido en el artículo 8 del convenio, el importe de las dietas quedará de la siguiente manera:

	Dietas 2026 – Euros	Dietas 2027 – Euros
Sin justificante.	11,65	11,91
Completa.	44,48	45,46
Media.	25,02	25,57
Límite por comida.	21,01	21,47

– Gastos por teletrabajo.

Según lo establecido en el artículo 12.5 del convenio la compensación de los gastos derivados del teletrabajo para los casos a jornada completa y al 100% de teletrabajo serán:

Teletrabajo 2026	Teletrabajo 2027
–	–
Euros	Euros
14,21	14,52

Las anteriores tablas pasarán a formar parte del anexo I del convenio colectivo.

Segundo. *Modificación del artículo 14 del convenio Colectivo de Ibermática, SA, en materia de permisos.*

Se acuerda la inclusión del siguiente literal al final del artículo 14 del convenio colectivo:

«Garantía de acceso en condiciones de igualdad.

Se garantiza el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos anteriormente referidos en condiciones de igualdad, sin que medie discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

En este sentido se garantizará a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos establecidos en el presente convenio.»

Tercero. *Modificación del artículo 20 Convenio Colectivo de Ibermática, SA, en materia al régimen disciplinario.*

Se acuerda la inclusión en el artículo 20.1 del Convenio colectivo de Ibermática, SA, del siguiente texto:

«– Se considerarán faltas leves:

[...]

- El uso de un lenguaje, de expresiones o de gesticulaciones que puedan implicar un menosprecio de la dignidad de las personas del colectivo LGTBI por razón de su orientación sexual, identidad o expresión de género.

– Son faltas graves:

[...]

- No dirigirse intencionadamente y de manera reiterada a una persona del colectivo LGTBI por medio de la utilización de pronombres o el género con los que ha manifestado que se identifica.

– Son faltas muy graves:

[...]

- Las conductas que constituyan una represalia contra una persona que haya presentado queja o denuncia interna de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género/sexual y/o expresión de género, o contra una persona que haya colaborado en la investigación.

- Los comportamientos contrarios a la dignidad de las personas LGTBI que pueden considerarse muy graves:

- La reiteración de comentarios, gestos, insinuaciones o contactos físicos que fomenten un ambiente laboral hostil para las personas LGTBI.

- Discriminar a una persona por su orientación sexual, identidad sexual o de género y expresión de género.
- Supervisar, controlar o hacer público las actividades personales y sexuales de las personas.
- La realización de conductas que sean constatadas como acoso y/o violencia contra una persona, motivadas por razones relacionadas con la orientación sexual, identidad o expresión de género, sin perjuicio de su pertenencia o no al colectivo LGTBI.»

Cuarto. *Adición del Título X del Convenio colectivo de Ibermática, SA, integrado por el artículo 32.*

Se acuerda añadir al vigente convenio colectivo un nuevo capítulo X y artículo 32 para incorporar las medidas de protección de la igualdad y diversidad con el siguiente tenor literal:

«Artículo 32. *Medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.*

En cumplimiento de lo establecido en 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, se integra el Protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI y el conjunto de Medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI de Ayesa Ibermática, SAU en el presente convenio.

El Protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI de Ayesa Ibermática, SAU, se adiciona al presente convenio como anexo II.

Las Medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI de Ayesa Ibermática, SAU, se reproducen a continuación:

Medidas	Indicador	Responsable	Calendarización
1. Publicar el protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI en la intranet de la Compañía, comunicándose a través del correo electrónico corporativo y entregándose a las nuevas incorporaciones. En caso de contratación de empresas proveedoras de servicios de selección, se exigirá la firma y cumplimiento de la Carta de Compromiso de Neutralidad, garantizando la aplicación de criterios objetivos en los procesos de selección y contratación, incidiendo especialmente en la igualdad de oportunidades y no discriminación a personas que pertenezcan al colectivo LGTBI.	Haber publicado el protocolo y difusión por correo electrónico.	Comunicación.	A los 3 meses desde su firma.
2. Realizar una encuesta anónima para medir la sensibilidad en materia LGTBI en el proceso de Onboarding y otra encuesta dirigida al resto la plantilla durante la vigencia del Plan.	Haber lanzado la encuesta.	Selección.	Onboarding: se integrarán las preguntas específicas en la encuesta programada para este colectivo. Resto de la plantilla: se realice en el plazo de 1 año desde la aprobación de las medidas.

Medidas	Indicador	Responsable	Calendarización
3. Campañas de sensibilización: se promoverán, a través de canales internos, redes sociales, sesiones informativas, etc., acciones orientadas al respeto a todas las personas LGTBI. Se centrarán en reconocer posibles sesgos inconscientes que supongan un menoscabo de la dignidad de las personas LGTBI.	Haber realizado la publicación en la intranet y haber enviado emails informativos sobre: – Conocimiento general y difusión de las medidas. – Conocimiento y definición de los conceptos básicos y uso del lenguaje inclusivo. – Conocimiento de las definiciones en la ley 4/2023.	Comunicación.	Se realizará una campaña cada 2 meses.
4. Formación: se ofrecerá el acceso a formación específica e independiente en materia de igualdad y no discriminación de personas LGTBI a disposición de toda la plantilla. Esta formación será necesaria y en horario laboral para el personal de RRHH (Selección) y las personas que forman la Comisión.	Información semestral del número personas que lo han realizado indicando su centro y categoría.	Formación.	Se informa del curso en las campañas informativas anuales de sensibilización. Publicar el curso como máximo un mes después de dar a conocer el protocolo.
5. Mantener activo el canal de denuncia interno ante situaciones de acoso o violencia frente a las personas LGTBI en el entorno laboral, garantizando el conocimiento del canal.	Haber publicado el protocolo en la intranet.	RRLL.	A los 3 meses desde su firma.
6. Se pondrá en conocimiento de la Comisión de Seguimiento los errores que se hayan detectado en la documentación e información de la empresa para que se realice una revisión del lenguaje utilizado en materia LGTBI.	Haber comunicado los errores y correcciones realizadas.	Comisión de Seguimiento.	Desde que se firmen las medidas.
7. Revisar la cartelería en los baños/vestuarios, si los hubiera, desde la perspectiva de género.	Haber realizado la revisión desde la perspectiva de género.	Comunicación.	9 meses desde la firma de las medidas.
8. Posibilitar a las personas trabajadoras trans el cambio de nombre en los sistemas de la compañía siempre que acrediten haber realizado la solicitud del cambio de nombre al Registro Civil.	Reconocimiento del derecho.	Administración de Personal.	1 año desde la aprobación de las medidas. *La modificación se realizará en el plazo de un mes desde la solicitud.
9. Los supuestos de movilidad geográfica al extranjero de profesionales pertenecientes al colectivo LGTBI se realizarán de mutuo acuerdo cuando la legislación del país de destino prevea castigar penalmente la pertenencia al colectivo LGTBI y a su vez se encuentren unidos en matrimonio o constituidos como pareja de hecho con personas del mismo sexo, o bien acrediten oficialmente su condición de trans o estar inmersos en un proceso de cambio de sexo, entendiéndose que en estos casos existe un posible menoscabo de la integridad de la persona trabajadora. En el resto de los supuestos de pertenencia al colectivo (fuera de los especificados anteriormente), se negociará con la persona trabajadora afectada una solución que asegure el mantenimiento de su integridad en el país de destino en aquellos lugares en los que la legislación prevea castigar penalmente la pertenencia al colectivo LGTBI. Podrá participar en dicha negociación la RLPT cuando así lo acepte la persona trabajadora afectada, a quien se le ofrecerá esta posibilidad al inicio de la negociación.	Reconocimiento del derecho. Informar anualmente de los casos que haya habido.	RRHH.	Desde que se firmen las medidas.

Medidas	Indicador	Responsable	Calendarización
Si estando en el país de destino, la persona trabajadora acreditase una situación de riesgo para su integridad originada por su pertenencia al colectivo LGTBI, dicha persona podrá solicitar el retorno al origen, el cual se producirá en un plazo máximo de 15 días. Quien se acoja a esta medida no podrá ser penalizado/a en ningún ámbito de su relación laboral por esta causa.			
10. Se contemplará con visión de perspectiva de género y diversidad sexual la aplicación de cualquier código de vestimenta, en caso de que se prevea en la empresa.	Reconocimiento de dicho compromiso.	Comunicación.	Desde que se firmen las medidas.
11. Los permisos y los días de incapacidad temporal concedidos a las personas a causa de procesos médicos de transición de cambio de sexo se consideran horas productivas, a efectos de devengo de la retribución variable.	Inclusión del texto reconociendo el derecho en el documento de incentivos.	Administración de Personal.	Desde que se firmen las medidas.
12. La empresa se presentará anualmente a una convocatoria de premios orientados al reconocimiento del compromiso de la compañía con la diversidad. En caso de que no se detecte ninguna convocatoria en la que se pueda participar, se exceptúa de cumplimiento esta medida.	Informar de la participación o no en algún premio.	Talento y Cultura.	Anualmente.
13. La empresa se compromete a publicar en la intranet voluntariados relacionados con entidades relacionadas con el colectivo LGTBI para que las personas trabajadoras en su tiempo libre opten por realizar este tipo de actividades altruistas.	Publicación de los voluntariados en la intranet.	Comunicación.	Anualmente.
14. Realizar una memoria anual respecto a las situaciones de acoso que recoja las actividades y los asuntos atendidos, con el número de intervenciones, el tipo de acoso, proceso y medidas adoptadas, preservando la intimidad de las personas afectadas. Además, se valorará la eficacia y la confidencialidad del protocolo, proponiendo las modificaciones oportunas.	N.º de casos, n.º de intervenciones, tipos de acoso y medidas adoptadas.	RRLL.	Anualmente.

Las presentes medidas son de aplicación a la totalidad de la plantilla, incluidas aquellas personas trabajadoras que pudieran incorporarse a través de contratos de puesta a disposición.

Según la modificación de la regulación de los servicios prestados a través de las ETTs (Ley 14/1994), el personal contratado para ser cedido tiene derecho a la aplicación de las mismas disposiciones que las personas trabajadoras de la empresa usuaria.

Las medidas LGTBI serán de aplicación a todos los centros de trabajo presentes y futuros situados en territorio nacional.

El ámbito temporal de las medidas acordadas se hace coincidir con la vigencia pactada en el artículo 3.3 del Convenio colectivo de Ibermática, SA.

Cualquier posible discrepancia que pudiera surgir en la aplicación e interpretación de estas medidas se someterá a la Comisión Paritaria del presente convenio, regulada en el artículo 6.»

Quinto. *Adición de un anexo II al Convenio Colectivo de Ibermática, SA, relativo al Protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI de Ayesa Ibermática, SAU.*

Se acuerda añadir al vigente convenio colectivo un nuevo anexo II que contiene el Protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI de Ayesa Ibermática, SAU, con la versión pactada en fecha 26 de junio de 2024, con el siguiente contenido:

## «ANEXO II

### **Protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI**

#### *[1.] Introducción y declaración de principios*

[1.1] *Introducción y compromiso de Ayesa Ibermática, SAU, con la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.*

La igualdad real y efectiva de todas las personas trabajadoras es un derecho fundamental consagrado en nuestro ordenamiento jurídico, así como en diversos acuerdos internacionales y europeos.

El artículo 14 de la Constitución Española establece que todos los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Por su parte, la Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea, de fecha 7 de diciembre del año 2000, consagra en su artículo 21 la prohibición de discriminación por, entre otras cuestiones, la orientación sexual.

En el mismo sentido, el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, de fecha 1 de diciembre de 2009, prevé en su artículo 10 que la Unión Europea luchará contra todo tipo de discriminación, indicando de manera expresa la orientación sexual como forma de discriminación.

En este contexto se ha aprobado 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 (en adelante, la «Ley 4/2023»), en la que se reconoce la igualdad y la no discriminación de los citados colectivos como un principio universal.

Se establece un mandato dirigido a los agentes sociales y empresas por el que se les encomienda a establecer mecanismos para la protección efectiva y reparación frente a la discriminación y la violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales. De la misma forma, se prevé la necesidad de arbitrar procedimientos para dar cauce a denuncias que evidencien posibles situaciones de discriminación o violencia que tengan lugar en el ámbito laboral.

En este contexto, las representaciones de la Dirección de Ayesa Ibermática, SAU (en adelante, la «Compañía», la «Empresa» o «Ayesa Ibermática» indistintamente) y de las personas trabajadoras firmantes del presente documento consideramos que las conductas contrarias a la igualdad real y efectiva de las personas que conforman el colectivo LGTBI (en adelante, las «personas LGTBI») son inaceptables, por tanto, adoptamos un compromiso mutuo de colaboración en la tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso.

[1.2] *Declaración de principios.*

La Empresa y la representación de las personas trabajadoras reconocen el derecho a toda persona de ser tratada con dignidad y respeto, abogando por

mantener un entorno laboral seguro, en el que se eviten y persigan aquellas conductas que constituyan una vulneración de los derechos fundamentales protegidos por nuestro ordenamiento jurídico.

Por ello, se establece un procedimiento por medio del cual se reconoce a toda persona trabajadora que considere que ha sido objeto de discriminación, violencia o acoso por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales en el entorno laboral a presentar denuncia a través del canal habilitado al efecto por la Compañía.

En todo caso, el presente protocolo se regirá por los siguientes principios, que constituyen máximas de actuación para la Compañía:

- i. Derecho fundamental a la igualdad, en el sentido consagrado por el artículo 14 de la Constitución Española.
- ii. Derecho a la igualdad de trato y de oportunidades, en el sentido consagrado por el artículo 14 de la Ley 4/2023.
- iii. Derecho a la no discriminación directa o indirecta por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, en el sentido del artículo 3 de la Ley 4/2023.
- iv. Tutela judicial efectiva, en el sentido consagrado por el artículo 65 de la Ley 4/2023.
- v. Garantía del cumplimiento efectivo del principio a la igualdad y no discriminación por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, persiguiendo aquellas conductas contrarias.

#### [1.3] Objetivos del protocolo para la igualdad de las personas LGTBI.

Los objetivos generales del presente protocolo para la igualdad de las personas LGTBI son los siguientes:

- i. Promover la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.
- ii. Promover la igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI.
- iii. Prevenir situaciones de acoso por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, y actuar frente a ellas en caso de detectarse.
- iv. Promover la concienciación, la información y la prevención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI en el lugar de trabajo o en relación con el trabajo y a tomar las medidas apropiadas para proteger a las personas trabajadoras de tal conducta.
- v. Promover la concienciación, la información y la prevención de acciones recurrentes, censurables o manifiestamente negativas y ofensivas dirigidas contra personas trabajadoras del colectivo LGTBI en el puesto de trabajo o en relación con el trabajo y a tomar todas las medidas adecuadas para protegerlas de tal conducta.
- vi. Establecer un procedimiento de actuación frente a situaciones de acoso por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
- vii. Difundir y comunicar el protocolo a toda la plantilla, incluyendo la entrega del mismo al personal de nueva incorporación a la empresa.
- viii. Promover un ambiente de trabajo basado en los principios de igualdad de trato y de oportunidades y de no discriminación a las personas trabajadoras LGTBI.
- ix. Garantizar que se cumplen con las máximas de este protocolo en todos los procesos internos de la Compañía, incluyendo aspectos como la selección, la contratación, la formación, la promoción y desarrollo profesional, entre otros.

[1.4] Características del protocolo para la igualdad de las personas LGTBI.

Las características del presente protocolo se detallan a continuación:

- i. Se encuentra dirigido a la totalidad de la plantilla de la Compañía, con independencia de su orientación o identidad sexual.
- ii. Tiene un carácter preventivo, abogando por la erradicación de cualquier situación posible de discriminación por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
- iii. Surge del diálogo entre las partes firmantes, que colaboran para alcanzar los fines contenidos en el cuerpo de este documento.
- iv. Es el fruto del compromiso de la Compañía por la igualdad real y efectiva de todas las personas que la integran, sin que se tolere discriminación por razón alguna.
- v. Es de aplicación preferente ante cualquier situación en la que se denuncie un supuesto de acoso o violencia frente a las personas LGTBI.

## [2.] *Ámbito de aplicación*

[2.1] *Ámbito de aplicación personal y territorial.*

El presente protocolo será de aplicación a todas las personas trabajadoras de Ayesa Ibermática en sus distintos centros de trabajo.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso o violencia por orientación sexual, diversidad sexual, identidad de género y/o expresión de género que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo.

Las disposiciones del presente protocolo son de aplicación a las personas que trabajan y colaboran a través de ETT con Ayesa Ibermática.

Dicho protocolo será de aplicación en cualquiera de las ubicaciones donde las personas trabajadoras presten servicios.

[2.2] *Ámbito de aplicación temporal.*

Este protocolo entra en vigor en el momento de su firma (26 de junio de 2024), y extiende su vigencia de manera indefinida.

En todo caso, el presente protocolo es susceptible de revisión si (i) tras su entrada en vigor, se diese algún tipo de actualización normativa que así lo requiera, y (ii) tras resolverse un caso de acoso, la Comisión Instructora detectase algún punto de mejora que considera oportuno elevar a la Comisión Negociadora para su valoración. (iii) A petición de alguna de las partes de la Comisión Negociadora se considere necesaria su modificación.

En cualquier caso, la adecuación deberá derivar de un proceso de negociación entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras.

## [3.] *Definiciones*

Se entiende por:

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.

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:

a. 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.

b. 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 la Ley 4/2023, 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: 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.

f) Discriminación por error: existe discriminación por error cuando la discriminación se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

g) 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.

h) 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.

i) 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.

Las personas homosexuales pueden ser gays, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.

j) 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.

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

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

m) 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, gays 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.

n) **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.

o) **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.

p) **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.

q) **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.

r) **Inducción, orden o instrucción de discriminar:** Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en la Ley 4/2023. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

#### *[4.] Conductas constitutivas de acoso contra las personas LGTBI*

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta ocurre una situación calificable de acoso por razón de orientación o identidad sexual, debe caracterizarse la situación como tal, pudiendo darse entre otras las siguientes circunstancias:

a) **Hostigamiento,** entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.

b) **Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.**

c) **Resultado pluriofensivo.** El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de orientación o identidad sexual no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.

d) **El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de la orientación o identidad de la persona, por lo que puede ser sufrido por cualquier persona del colectivo LGTBI.**

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos manifestados, podrían llegar a constituir acoso por razón de orientación o identidad sexual/ expresión de género en el trabajo.

Ataques con medidas organizativas:

i. **Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.**

ii. **Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona, sin razón objetiva.**

iii. **No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.**

iv. **Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.**

v. **Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.**

vi. **Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.**

vii. Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.

viii. Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la persona acosada.

ix. Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.

x. Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria:

i. Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).

ii. Ignorar la presencia de la persona.

iii. No dirigir la palabra a la persona.

iv. Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.

v. No permitir que la persona se exprese.

vi. Evitar todo contacto visual.

vii. Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

viii. No convocar a la persona a reuniones.

Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima:

i. Amenazas y agresiones físicas.

ii. Amenazas verbales o por escrito.

iii. Gritos y/o insultos.

iv. Llamadas telefónicas atemorizantes.

v. Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.

vi. Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.

vii. Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.

viii. Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional:

i. Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.

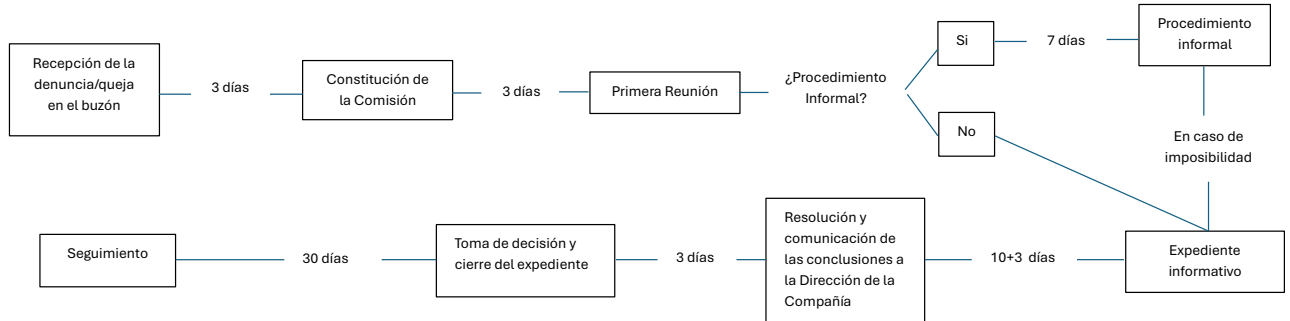
ii. Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.

iii. Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, poner mote, humor homófobo, tráfobo, etc.

#### [5.] Procedimiento de actuación

El presente protocolo tiene como objetivo prevenir que se produzca acoso o violencia frente a las personas LGTBI en el entorno laboral y, en caso de que se detecte una situación de acoso o violencia, asegurar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se reitere, en el sentido establecido por la Ley 4/2023. De esta forma, se pretende asegurar el respeto a la integridad y dignidad de todas las personas trabajadoras de la Empresa en el ámbito profesional.

De manera esquemática las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes:



### [5.1] Comisión Instructora.

En caso de que se detecte una situación de acoso o violencia por razón de pertenencia al colectivo LGTBI, se designará una Comisión Instructora (la «Comisión Instructora») conformada por 4 personas, siguiendo la siguiente distribución:

- (i) Dos personas trabajadoras en representación de la RLPT, que será designada por la [RLPT] de Ayesa Ibermática.
- (ii) Una persona trabajadora en representación de la Empresa, que será designada por la dirección de la empresa.
- (iii) Una persona del departamento de recursos humanos («Recursos Humanos» o «RRHH»), que realizará las labores de secretaría, que será designada por el Director/a de RRHH.

La Comisión deberá designarse en el plazo máximo de tres días laborales desde la recepción de la denuncia, que será remitida a la mayor brevedad posible por las personas responsables de la gestión del buzón de correo electrónico designado al efecto. Al buzón de correo tendrán acceso las personas que formen la comisión y esta Comisión estaría ya formada siendo fija, para no crear una Comisión en cada caso.

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad, imposibilidad por incremento de la carga de trabajo o cualquier otra causa legal podrán designarse personas sustitutas.

Las personas indicadas que formen parte de la Comisión Instructora cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas.

Cualquier miembro de la Comisión Instructora que participara en un procedimiento y tuviera alguna relación de parentesco, de amistad o enemistad manifiesta o superioridad o subordinación jerárquica directa con alguna de las partes involucradas, deberá inhibirse de conocer el asunto y será sustituido por otro de los suplentes. Cualquiera de las partes y, por los mismos motivos arriba expuestos, podrá solicitar la recusación (exclusión) de un miembro de la Comisión Instructora, en un plazo de tres días laborales desde que tuviera conocimiento de la composición de la Comisión Instructora. La Comisión Instructora se reunirá en un plazo máximo de tres días laborales a contar desde la petición de recusación, y resolverá si procede o no la recusación. En caso de estimar la petición de recusación, el miembro de la Comisión Instructora recusado será sustituido por el suplente correspondiente.

Esta Comisión Instructora se reunirá en el plazo máximo de tres días laborales desde su designación, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo.

En el seno de la Comisión Instructora se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso o violencia frente a las personas LGTBI en el entorno laboral. Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

[5.2] Inicio del procedimiento: La denuncia o queja.

En Ayesa Ibermática, la Comisión Instructora es el órgano encargado de gestionar y tramitar cualquier queja o denuncia que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

Las personas trabajadoras de Ayesa Ibermática deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación ésta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la Comisión Instructora.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja, denuncia o comunicación de situación de acoso, Ayesa Ibermática habilita la cuenta de correo electrónico: [denunciasLGTBI\\_ibermatica@ayesa.com](mailto:denunciasLGTBI_ibermatica@ayesa.com) a la que solo tendrán acceso las personas integrantes de la Comisión Instructora, que se remitirá a la Comisión Instructora una vez haya sido designada, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o quejas. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la denuncia, en condición de secretaria de la Comisión Instructora, dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

También podrán denunciar casos de presunto acoso los representantes legales de las personas trabajadoras o cualquier trabajador o trabajadora que tenga conocimiento de la existencia de algún caso o quien reciba cualquier instrucción que implique la discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual/género.

Asimismo, se podrá activar dicho protocolo respecto de hechos que hubiesen ocurrido frente a personas que hayan finalizado su relación laboral con Ayesa Ibermática (bajo cualquier forma jurídica), cuando se conozca la existencia de acoso.

Para facilitar la comunicación de posibles situaciones de acoso, se pone a disposición de las personas trabajadoras de la empresa el modelo que figura en este protocolo para la formalización de la denuncia o queja, cuyo cumplimiento será opcional para el inicio del procedimiento en los términos señalados en el presente protocolo.

[5.3] La fase preliminar o procedimiento informal.

Esta fase es potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la víctima. La pretensión de esta fase preliminar es resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes.

Recibida la queja o denuncia, la Comisión Instructora entrevistará a la persona afectada, pudiendo también entrevistar a la presunta persona acosadora y personas que pueden tener conocimiento, así como solicitar la intervención de personal experto. Se evitará juntar en una reunión a las dos partes salvo petición expresa de la persona denunciante. Si la Comisión Instructora detectara que ha habido otras personas implicadas que han promovido, fomentado, participado o tolerado estas conductas, se les abrirá un proceso paralelo o se incluirá en el mismo a criterio de la Comisión Instructora garantizando el derecho a la defensa de las partes implicadas.

Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una duración máxima de siete días laborales a contar desde la constitución de la Comisión Instructora. En ese plazo, la Comisión Instructora dará por finalizada esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente informativo. Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas.

No obstante, la Comisión Instructora, dada la complejidad o gravedad del caso, podrá obviar esta fase preliminar y pasar directamente a la tramitación del expediente informativo, lo que comunicará a las partes. Así mismo, se pasará a tramitar el expediente informativo si la persona acosada no queda satisfecha con la solución propuesta por la Comisión Instructora.

En cualquier caso, se levantará acta de la solución adoptada en esta fase preliminar. Si con esta actuación se da por finalizado el proceso se informará a la dirección de la empresa, a la representación legal de las personas trabajadoras y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. En todo caso, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

#### [5.4] El expediente informativo.

En el caso de no activarse la fase preliminar o cuando el procedimiento no pueda resolverse no obstante haberse activado, se dará paso al expediente informativo.

La Comisión Instructora realizará una investigación en la que se resolverá a propósito de la ocurrencia o no del acoso denunciado tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada. Se evitará juntar en una reunión a las dos partes salvo petición expresa de la persona denunciante.

Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible. Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la Comisión Instructora, la dirección de Ayesa Ibermática adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de Ayesa Ibermática separará a la presunta persona acosadora de la víctima, siendo la persona denunciada la que será trasladada.

En estas medidas –que no podrán suponer ni mejora ni detrimento de sus condiciones contractuales– tendrá preferencia de ubicación la persona denunciante.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

La Comisión Instructora podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de acoso e igualdad y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la Comisión de

resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la Comisión Instructora.

Finalizada la investigación, la Comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso o violencia frente a las personas LGTBI en el entorno laboral.

Si de la prueba practicada se deducen la ocurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del acta, la Comisión Instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora. Si la Comisión Instructora detectara que ha habido otras personas implicadas que han promovido, fomentado, participado o tolerado estas conductas se les abrirá un proceso paralelo.

Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso, la Comisión Instructora hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la ocurrencia de acoso o violencia frente a las personas LGTBI en el entorno laboral.

Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la Comisión Instructora instará igualmente a la dirección de Ayesa Ibermática a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

En el seno de la Comisión Instructora de acoso las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto al/la denunciante y/o a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al denunciado/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la ocurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en un plazo no superior a diez días laborales.

De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la Comisión Instructora podrá acordar la ampliación de este plazo, sin superar en ningún caso otros tres días laborales más.

#### [5.5] La resolución del expediente de acoso.

La dirección de Ayesa Ibermática, una vez recibidas las conclusiones de la Comisión Instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de tres días laborales, siendo la única capacitada para decidir al respecto.

La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la Comisión Instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

En el caso de haberse constatado represalias o perjuicios de carácter laboral para la víctima durante el acoso, ésta tendrá derecho a ser restituida en las condiciones en que se encontraba antes del mismo.

Igualmente, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

En función de esos resultados anteriores, la dirección de Ayesa Ibermática procederá a:

- a) Archivar las actuaciones.
- b) Adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la Comisión Instructora del procedimiento de acoso. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:
  - i. Separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.
  - ii. Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 ET.

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de Ayesa Ibermática mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

La dirección de Ayesa Ibermática adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima.

#### Medidas Complementarias.

Si queda constatada la existencia de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género/sexual y/o expresión de género, la Comisión Instructora puede proponer la adopción de las medidas adicionales a las que se adopten por la compañía, como por ejemplo los siguientes: modificación de aquellas condiciones laborales que, con consentimiento previo de la persona acosada, se crean beneficiosas para su recuperación, adopción de medidas de vigilancia en protección de la persona acosada, reiteración de los estándares éticos y morales de la empresa mediante sesiones formativas o de sensibilización, dirigidas a todo o parte del personal de la empresa, formación específica y obligatoria en la materia a la persona acosadora.

#### [5.6] Seguimiento.

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la Comisión Instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas, pudiendo proponerse posibles mejoras, tanto del protocolo como de las medidas para garantizar la igualdad del colectivo LGTBI.

Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se remitirá a la dirección de la empresa, a la representación legal de las personas trabajadoras y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, con las cautelas

señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

*[6.] Modelo de denuncia adaptado a este protocolo*

Denuncia por acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión sexual

Solicitante (marcar):

- Persona afectada  Recursos Humanos.  
 Representante de las personas Trabajadoras  Otros.

Tipo de acoso (marcar):

- Acoso por orientación sexual  Acoso por identidad sexual.  
 Acoso por expresión de género  Acoso por otros motivos contra las personas LGTBI.

Datos personales de la persona afectada:

Nombre y apellidos:  
DNI/NIE:  
Sexo:  
Teléfono de contacto:  
Correo electrónico:

Datos profesionales de la persona afectada:

Centro de trabajo:  
Puesto de trabajo:

Datos de la/s persona/s denunciada/s:

Nombre y apellidos:  
Sexo:  
Correo electrónico:  
Centro de trabajo:  
Puesto de trabajo:

Posibles testigos:

Nombre y apellidos:  
Puesto en la empresa:

Otras pruebas aportadas:

Descripción de los hechos:  
(Detallas personas implicadas, tipos de conductas, fechas y lugares en que se produjeron las conductas. Continúe al dorso en caso de necesitar más espacio).

Solicitud:

Solicito el inicio del Protocolo.

Localidad y fecha firma de la persona solicitante.»

Sexto. *Revisión íntegra del texto del convenio colectivo de Ibermática, SA, desde una perspectiva de lenguaje inclusivo.*

Con la finalidad de adaptar y adecuar el texto del convenio desde una perspectiva de lenguaje inclusivo, las partes acuerdan modificar y sustituir en los artículos del convenio donde aparezcan las siguientes expresiones:

- Donde se hacía referencia al término «gerentes o representantes», ha sido sustituido por: «la gerencia o las personas que la representan» o «representación».
- Donde se hacía referencia a «representantes de las/los trabajadoras», ha sido sustituido por «representantes legales de las personas trabajadoras».
- Donde se hacía referencia a «empleados», ha sido sustituido por «personal», «personas empleadas».
- Donde se hacía referencia a «técnicos titulados» se ha sustituido por «personas técnicas tituladas».
- Donde se hacía referencia a «los interesados», se ha sustituido por «personas interesadas».
- Donde se hacía referencia a «empleado/a», «él/la profesional», «compañero/a», han sido sustituidos por «la persona trabajadora».
- Donde se hacía referencia al «responsable», ha sido sustituido por «la persona responsable».
- Donde se hacía referencia al «hijo/hija» «padre/madre», ha sido sustituido por «descendiente», «ascendiente» o «familiar de primer grado».
- Donde se hacía referencia a «los menores», ha sido sustituido por «menores».
- Donde se hacía referencia a «el bebé», ha sido sustituido por «él o la bebé».
- Donde se hacía referencia a «progenitores», ha sido sustituido por «las personas progenitoras».
- Donde se hacía referencia a «los clientes», ha sido sustituido por «clientes».
- Donde se hacía referencia a «analista orgánico», ha sido sustituido por «analista orgánico/a».
- Donde se hacía referencia a «personal técnico de atención a usuarios», ha sido sustituido por «personal técnico de atención a personas usuarias».
- Donde se hacía referencia a «un miembro», ha sido sustituido por «una persona».
- Donde se hacía referencia a «delegados de personal», ha sido sustituido por «personas delegadas de personal».

Séptimo. *Autorización registro y publicación.*

Se apodera a don Zigor Aguirrebeitia Castaño para que realice las gestiones oportunas para el registro de ese acta ante la autoridad competente y su posterior publicación en el boletín oficial correspondiente.

Y sin más asuntos que tratar, se levante la sesión y de ellas el presente acta que, una vez leída y encontrada de conformidad, se firma en el lugar y fecha anteriormente indicados.–Agustín Ortega Alonso, Purificación Cope Baños, Alfonso Garzón García, Juan Antonio Terán García, Carlos Bonmatí Pérez, José Manuel Rodríguez Moreno, Zigor Aguirrebeitia Castaño, Almudena Concha Santamaría, José Ramón Tamayo Garnateo y Javier Alfaro Garrido.