# I. COMUNIDAD DE MADRID

## C) Otras Disposiciones

### Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

**1** *RESOLUCIÓN de 21 de julio de 2025, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector de Oficinas y Despachos, suscrito por Confederación Empresarial de Madrid-CEOE (CEIM) y CC. OO. y UGT por la representación sindical (código número 28003005011981).*

Examinado el texto del convenio colectivo del Sector de Oficinas y Despachos, suscrito por la Confederación Empresarial de Madrid CEOE (CEIM) y por las organizaciones sindicales CC OO y UGT, el día 12 de junio de 2025, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y depósito de convenios colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 38/2023, de 23 junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 31 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BBOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Contra la presente Resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Economía y Empleo de la Consejería de Economía, hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 21 de julio de 2025.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

BOCM-20250809-1

# CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE OFICINAS Y DESPACHOS EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE MADRID

2025-2026

## PREÁMBULO

El presente Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de la Comunidad de Madrid, se otorga por las centrales sindicales Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CCOO), y la Confederación Empresarial de Madrid–CEOE (CEIM).

## CAPÍTULO I – DISPOSICIONES GENERALES

### Art. 1º.- ÁMBITO TERRITORIAL.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todas las empresas de la Comunidad de Madrid encuadradas en el ámbito funcional y personal a que se alude en los dos artículos siguientes, establecidos o que se establezcan durante su vigencia en esta Comunidad.

### Art. 2º.- ÁMBITO FUNCIONAL.

Este Convenio Colectivo es de aplicación a las empresas cuya actividad principal sea de oficinas y despachos, grabación datos, centros de procesos de datos; así como a organizaciones, asociaciones y empresas de tratamiento documental.

Asimismo, estarán incluidos dentro del ámbito funcional de este convenio los subsectores y empresas que, aun aplicando convenio propio, su actividad principal corresponda con la definida en este ámbito.

### Art. 3º.- ÁMBITO PERSONAL.

**1.-** Los preceptos contenidos en este Convenio afectan a las plantillas de las empresas mencionadas en el artículo primero y que desarrollen las funciones que se concretan en el artículo anterior.

**2.-** Se excluyen formalmente del ámbito personal de este Convenio a las personas trabajadoras comprendidas en los artículos 1.3, apartado c), y 2.1, apartado a) del Estatuto de los Trabajadores, así como a quienes ocupen puestos directivos en la empresa con poderes de representación o capacidad jurídica de administración de los intereses generales de aquella.

### Art. 4º.- VIGENCIA.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a partir del día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid, retrotrayéndose sus efectos económicos al día 1 de enero de 2025, para las personas trabajadoras que en la fecha de su publicación esté en vigor su contrato de trabajo.

El pago de los efectos económicos se llevará a cabo dentro de los treinta días siguientes a su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid.

Para aquellas personas trabajadoras que en aquella fecha hubiesen causado baja en la misma, se les abonará por la empresa en la que prestaron sus servicios una cantidad a tanto alzado, igual a la revisión que les pudiera corresponder por la aplicación de la subida pactada en este Convenio. La persona trabajadora que firme el finiquito debe hacer constar que queda pendiente de pago esta cantidad. En caso de no hacer esta salvedad el finiquito surtirá efectos liberatorios.

### Art. 5º.- DURACIÓN.

La duración del presente Convenio Colectivo se establece por dos años, es decir, desde el 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2026.

### Art. 6º.- DENUNCIA.

**1.** Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente Convenio Colectivo dentro de los dos meses anteriores a la fecha de su vencimiento por cualquier medio fehaciente.

BOCM-20250809-1

**2.** La denuncia se cursará simultáneamente a cada una de las partes firmantes de este Convenio y al Organismo Público competente, estableciéndose un plazo máximo de treinta días, a contar desde la fecha de notificación de la denuncia, para la constitución de la mesa negociadora.

**3.** Transcurrido un año desde la denuncia del convenio sin que se haya acordado uno nuevo, las partes deberán someterse a mediación en el Instituto Regional de Mediación y Arbitraje. Sin perjuicio del desarrollo y solución final del citado procedimiento de mediación, en defecto de pacto, cuando hubiere transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo, conforme a lo dispuesto en el artículo 86.4 del Estatuto de los Trabajadores.

**Art. 7º.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.**

En el supuesto de que la Jurisdicción Social declare la nulidad de alguno de los artículos de este Convenio, quedará sin efecto la totalidad del mismo, debiendo ser negociado íntegramente.

## CAPÍTULO II – ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y FUNCIONES

**Art. 8º.- PRINCIPIOS GENERALES.**

**1.** La organización práctica del trabajo, con sujeción a este Convenio Colectivo y a la legislación social vigente, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa.

**2.** Sin merma de la autoridad que corresponde a la Dirección de la Empresa o a sus representantes legales, los órganos de representación legal y sindical de los trabajadores tendrán las funciones que les reconoce el Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y demás disposiciones legales.

**Art. 9º.- INGRESOS Y PERIODOS DE PRUEBA.**

**1.** La admisión de personal se sujetará a lo legalmente dispuesto sobre colocación. En la admisión de personal, las empresas podrán exigir las pruebas de aptitud o titulación para asegurar la capacidad profesional y las condiciones físicas y psicológicas necesarias.

**2.** Se establecen los siguientes períodos de prueba:

a) Personal titulado: seis meses.

b) Restante personal, excepto el no cualificado: dos meses.

c) Personal no cualificado: un mes.

**3.** Los períodos de incapacidad temporal, maternidad, paternidad y adopción o acogimiento no serán computables en el período de prueba, siempre que así se pacte por escrito en el contrato de trabajo.

**4.** Durante el período de prueba, tanto la empresa como la persona trabajadora podrán desistir del contrato, sin ninguna necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización.

**5.** En todo caso, la persona trabajadora percibirá durante el período de prueba la remuneración correspondiente a la labor realizada.

**6.** Transcurrido el período de prueba sin desistimiento, quedará formalizada la admisión con arreglo a la naturaleza de la contratación, siéndole contado a la persona trabajadora, a efectos de antigüedad y cuatrienios, el tiempo invertido en el período de prueba.

**7.** Es potestativo para las empresas el renunciar al periodo de prueba, así como también reducir su duración.

**Art. 10º.- CONTRATACIÓN**

1. Contratación por circunstancias de la producción.

De conformidad con lo establecido en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas podrán concertar contratos de esta modalidad contractual por un periodo máximo de duración de 10 meses.

BOCM-20250809-1

2. Contratación fija discontinua.

Deberá formalizarse por escrito, figurando la duración de la actividad, así como la forma y orden de llamamiento, haciendo constar igualmente la jornada laboral y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

Las personas trabajadoras fijas-discontinuas serán llamadas según las necesidades del servicio por riguroso orden de antigüedad dentro de los diferentes grupos profesionales existentes en la empresa cada vez que lo requiera la actividad de que se trate.

El llamamiento a la persona trabajadora se efectuará mediante carta certificada con acuse de recibo o burofax certificado con 10 días naturales de antelación a la prestación del servicio. Ante la falta de llamamiento por parte de la empresa, la persona trabajadora podrá reclamar en procedimiento de despido ante la Jurisdicción Social, iniciándose el plazo para ello desde el momento en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria. La incomparecencia de la persona trabajadora al llamamiento supondrá su renuncia al puesto de trabajo.

El llamamiento deberá contener, como mínimo, las condiciones de incorporación en cuanto a jornada, horario, salario y fecha de incorporación.

Las empresas tendrán que trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, durante el mes de enero, el calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral.

Se presumirá no efectuado el llamamiento:

a) Una vez transcurridos tres meses de inactividad, en el caso de realizarse en el marco de celebración de contratas, subcontratas o con motivo de concesiones administrativas.

b) Se entenderá asimismo no efectuado el llamamiento cuando la persona trabajadora se viera preterido por la contratación de otro de menor antigüedad en la empresa en su misma especialidad, en el puesto de trabajo y grupo profesional.

La empresa entregará a la representación legal de las personas trabajadoras una copia del llamamiento de las personas trabajadoras fijas discontinuas remitido al Servicio Público de Empleo, los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

La empresa deberá informar a las personas fijas-discontinuas y a la RLPT sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario, de manera que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria. Dicha conversión se realizará por orden de antigüedad de las personas trabajadoras fijas discontinuas.

La contratación fija discontinua podrá celebrarse a tiempo parcial, de conformidad con lo establecido en el artículo 16.5 del Estatuto de los Trabajadores, siempre que el contrato de trabajo reúna las siguientes condiciones:

a) Un mínimo de la mitad de la jornada máxima ordinaria en cómputo semanal.

b) Un mínimo de 3 horas continuadas diarias.

Las personas trabajadoras fijas discontinuas no podrán sufrir perjuicio por el ejercicio de los derechos de conciliación, ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas en base a derechos reconocidos en la ley o en el convenio colectivo.

En caso de realizarse en el marco de celebración de contratas, subcontratas o con motivo de concesiones administrativas el plazo máximo de inactividad será de 3 meses anuales.

**Art. 11º.- CESES.**

La persona trabajadora que pretenda cesar en la empresa deberá comunicarlo a la misma con quince días naturales de antelación. Si no lleva a cabo ese preaviso perderá quince días de salario o la parte proporcional por los días no preavisados.

**Art. 12º.- JUBILACIÓN.**

1. **Jubilación anticipada.**

Las personas trabajadoras que se jubilen al menos cuatro meses antes de su edad ordinaria de jubilación y tengan una antigüedad mínima en la empresa de seis años de servicios, percibirán la gratificación equivalente a cuatro mensualidades de su retribución real.

BOCM-20250809-1

2. **Edad de Jubilación.**

Con los objetivos de procurar la mejora de la estabilidad en el empleo, la transformación de contratos temporales en fijos, el sostenimiento del empleo, las nuevas contrataciones o cualesquiera otros que se dirijan a favorecer la calidad de empleo, la jubilación tendrá lugar a petición propia o por decisión de la Empresa desde el momento en que las trabajadoras o los trabajadores reúnan las condiciones establecidas en la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores:

a) La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) Que la Empresa lleve a cabo cualquiera de las políticas de empleo siguientes:

- Contratación de una nueva persona trabajadora por cada contrato extinguido por este motivo.
- Transformación de un contrato temporal en indefinido por cada contrato extinguido por esta causa.

En todo caso, será necesario, con el fin de compensar la jubilación forzosa de un empleado/a con una mejora general del empleo, que además de cumplirse cualquiera de las condiciones antes expuestas, una persona trabajadora, al menos, de los ya integrados/as en la empresa sea promovido/a a un puesto de trabajo cuya cotización sea igual o superior a la de la persona trabajadora jubilada.

**Art. 13º.- TRASLADOS.**

**1.** Los traslados del personal podrán ser voluntarios o forzosos.

**2.** El traslado voluntario se solicitará por escrito, y si fuesen varias personas trabajadoras las que pidieran la misma vacante se seguirá un turno de antigüedad en la categoría. En caso de empate en la antigüedad en la categoría, regirá el criterio de la mayor edad.

**3.** La forma de llevarse a cabo los traslados voluntarios y los forzosos, será la establecida en el Estatuto de los Trabajadores.

**Art. 14º.- PERSONAL CON DISCAPACIDAD.**

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 42.1 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, las empresas públicas y privadas que ocupen a personas trabajadoras fijas que exceden de 50, vendrán obligadas a emplear un número de personas con discapacidad no inferior al 2 por 100 de su plantilla.

Las empresas, previo asesoramiento técnico pertinente, determinarán cuáles son los puestos de trabajo reservados para poder dar cumplimiento a esta finalidad, atendiendo a las características de los grados de discapacidad, así como a las adaptaciones necesarias al puesto.

**Art. 15º.- GRUPOS PROFESIONALES.**

Las definiciones de los grupos profesionales son las siguientes. Y a las que corresponden a los niveles salariales que a continuación se indican.

**1. GRUPO I**

**Descripción Grupo**

— Los y las trabajadoras pertenecientes a este grupo dirigen, organizan y controlan las funciones y procesos de trabajo a realizar y, en su caso, de los trabajadores/as que los han de llevar a cabo, así como su motivación, integración y formación.

— Tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación.

— Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos generales de la compañía y concretos de su área funcional.

— Cuentan para el ejercicio de sus funciones con un alto grado de autonomía y responsabilidad sobre el ámbito o unidad de trabajo que le haya sido encomendado.

BOCM-20250809-1

- En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

  a) Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área de actividad, servicio o departamento.

  b) Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un área, servicio o departamento con responsabilidades sobre resultados y ejecución de las mismas.

  c) Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo en funciones de investigación, control de calidad, definición de procesos constructivos, administración, asesoría jurídico laboral y fiscal, etcétera.

  d) Áreas técnicas de muy alta complejidad y polivalencia con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.

  e) Responsabilidad y dirección de la explotación de redes localizadas de servicios informáticos sobre el conjunto de servicios de procesos de datos en unidades de dimensiones medias.

**Criterios acceso/promoción.**

Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Nivel 1 – Titulado/a Superior

Nivel 2 – Titulado/a Medio y Jefe/a Superior

**2. GRUPO II**

**Descripción Grupo**

— Cuentan con autonomía para ejecutar o realizar, en el ámbito de sus competencias, procesos de trabajo de diversa complejidad, así como para proceder a la resolución de problemas técnicos o prácticos propios de su campo de actuación, siguiendo la distintas normas, directrices o procedimientos ordinarios de uso regular de la Empresa.

— Realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana.

— Se engloban en este grupo a responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores/as en una misma área funcional, pudiendo tener personal a su cargo.

- En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

  a) Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, servicios etc., o de cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de la empresa aconsejen las agrupaciones.

  b) Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte con autonomía media, y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder en funciones de investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etcétera.

  c) Actividades consistentes en funciones de organización, control, asesoramiento o mando en orden a la admisión, clasificación, instrucción, economato, comedores, previsión de personal, etcétera.

  d) Tareas de gestión comercial con amplia responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado.

  e) Tareas de análisis de sistemas informáticos consistentes en definir, desarrollar e implantar los sistemas mecanizados tanto a nivel físico («hardware») como a nivel logístico («software»).

BOCM-20250809-1

**Criterios acceso/promoción.**

Conocimientos singulares de las funciones, tareas y operaciones, con un nivel de formación nivel medio (Bachiller, formación profesional grado medio) o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional.

Nivel 3 – Jefe/a 1ª, Jefe/a Informática, Analista, Programador/a

Nivel 4 – Jefe/a 2ª, Jefe/a Delineación, Jefe/a Explotación

**3. GRUPO III**

**Descripción Grupo**

— Son aquellas personas trabajadoras que con o sin responsabilidad de mando, cuentan con cierto grado de autonomía para ejecutar o realizar, en el ámbito de sus competencias, procesos de trabajo de diversa complejidad, así como para proceder a la resolución de problemas técnicos o prácticos propios de su campo de actuación, siguiendo la distintas normas, directrices o procedimientos ordinarios de uso regular en la Empresa.

— Realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores/as encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos.

— Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores/as en un estadio organizativo menor.

▪ En este grupo profesional se incluyen a título orientativo todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

a) Tareas técnicas que consisten en la ordenación de tareas y de puesto de trabajo de una unidad completa de producción bajo las normas y directrices marcadas por su superior/a.

b) Tareas que suponen la supervisión, según normas generales recibidas de un mando inmediato superior, de la ejecución práctica de las tareas en el taller, laboratorio y oficina.

c) Tareas técnicas de I+D+I de proyectos completos según instrucciones facilitadas por un mando superior. Asistencia Técnica.

d) Tareas técnicas de dirección y supervisión en el área de contabilidad, consistente en reunir los elementos suministrados por los ayudantes confeccionar estados, balances, costos, provisiones de tesorería, y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.

e) Tareas técnicas administrativas de organización o de laboratorio de ejecución práctica que suponen la supervisión según normas recibidas de un mando superior.

f) Tareas técnicas de toda clase de proyectos, reproducciones o detalles bajo la dirección de un mando superior, ordenando, vigilando y dirigiendo la ejecución práctica de las mismas, pudiendo dirigir montajes, levantar planos topográficos, etcétera.

g) Tareas de delineación de proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, partiendo de información recibida y realizando los tantos necesarios a la vez que proporcionan las soluciones requeridas

h) Tareas técnicas de gestión comercial con cierto grado de responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado y/o una gama específica de productos.

i) Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario.

j) Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y propuestas de contestación.

k) Tareas de gestión de compra y aprovisionamiento de bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos sin autoridad sobre los mismos.

l) Tareas de codificación de programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas del analista de la explotación de la aplicación de la informática.

m) Tareas de traducción, corresponsalía, taquimecanografía y atención de comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad.

BOCM-20250809-1

n) Tareas de regulación automática eligiendo el programa adecuado, introduciendo las variantes precisas en instalaciones de producción, centralizados o no, llevando el control a través de los medios adecuados (terminales, microordenadores, etc.).

o) Tareas técnicas de codificación de programas de ordenador en el lenguaje apropiados, verificando su correcta ejecución y documentándolos adecuadamente.

**Criterios acceso/promoción**

Conocimientos singulares de las funciones, tareas y operaciones, con un nivel de formación nivel medio (Bachiller, formación profesional grado medio) y/o con experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Nivel 5 - Ofic. 1ª Admtvo., Delineante Proyect., Operador 1ª

Nivel 6 - Ofic. 2ª Admtvo., Delineante, Operador 2ª, Encargado/a OV

**4. GRUPO IV**

**Descripción Grupo**

— Desempeñan cometidos de contenido instrumental y altamente previsibles con arreglo a instrucciones previamente establecidas, o ejecutan, de acuerdo con las normas, directrices o procedimientos ordinarios de uso regular en la empresa, diferentes tareas para las que cuentan con la supervisión directa y cercana del superior o responsable del servicio.

— Cuentan para el desempeño de su trabajo con un nivel de iniciativa bajo, requiriendo conocimientos profesionales básicos de su área de actividad.

▪ En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son equivalentes a las siguientes:

a) Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones que requieran manejo de datos de otras fuentes y su proceso.

b) Tareas de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, formalización de contratos, etc., tanto bajo la dirección como dependiendo y ejecutando las órdenes de un mando superior.

c) Tareas de oficios industriales con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.

d) Tareas de venta y comercialización de productos de reducido valor unitario y/o tan poca complejidad que no requieran de una especialización técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etcétera.

e) Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.

f) Tareas elementales de delineación de dibujo, calcos o litografías que otros han preparado, así como cálculos sencillos.

g) Toma de datos de procesos de producción, referentes a temperaturas, humedades, duración de ciclos, porcentajes de materias primas, desgastes de útiles, defectos, anormalidades, etc. reflejado en partes o a través de plantillas todos los datos según código al efecto.

h) Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimiento, histogramas, certificaciones, redacción de contratos etc., con datos suministrados por otros que los tomasen directamente en base a normas generalmente precisas.

i) Tareas que consisten en establecer en base a documentos contables una parte de contabilidad.

**Criterios acceso/promoción**

Formación básica y conocimientos apropiados a los cometidos desempeñados.

Nivel 7 - Dibujante, Ofic. 1ª OV, Conductor/a

Nivel 8 – Administrativo/a, Calcador/a, Grabador/a Datos, Ofic. 2ª OV Ofic.

BOCM-20250809-1

**5. GRUPO V**

— Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas.

— Pueden requerir preferentemente esfuerzo físico, con escasa formación o conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño periodo de adaptación.

a) Desempeñan cometidos de contenido instrumental y altamente previsibles con arreglo a instrucciones previamente establecidas, o ejecutan, de acuerdo con las normas, directrices o procedimientos ordinarios de uso regular en la empresa, diferentes tareas para las que cuentan con la supervisión directa y cercana del superior o responsable del servicio.

b) Cuentan para el desempeño de su trabajo con un nivel de iniciativa bajo, requiriendo conocimientos profesionales básicos de su área de actividad.

**Criterios acceso /promoción**

Formación básica y/o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Nivel 9 – Vigilante, Conserje, Ordenanza, Limpiador/a, Mozo, Peón, Auxiliar Administrativo.

**Art. 16º.- PROMOCIÓN PROFESIONAL.**

**1. Trabajos de superior e inferior categoría.**

a) Cuando así lo exijan las necesidades del servicio, la empresa podrá encomendar a sus trabajadores/as el desempeño de funciones correspondientes a una categoría profesional superior a la que ostenten; cuando desempeñen trabajos de categoría superior, la persona trabajadora tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice. Se establece un tiempo límite de 6 meses consecutivos u 8 meses alternos en 2 años, superando estas limitaciones la persona trabajadora consolidará la categoría profesional superior. El tiempo servido en superior categoría será computado como antigüedad en la misma, cuando el empleado/a ascienda a ella.

b) Cuando se produzca el caso en el que la persona trabajadora realice habitualmente varios cometidos propios de distintas categorías profesionales, se clasificarán con arreglo a la actividad de superior calificación, además de percibir, en todo caso, la retribución de la misma.

c) Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva la empresa precisara destinar a una persona trabajadora a tareas correspondientes a una categoría inferior a la que ostente, solo podrá hacerlo por tiempo limitado, manteniéndole la retribución y demás derechos de su categoría profesional, y comunicándolo previamente a los representantes de los trabajadores.

**2. Promoción Profesional.**

Las personas trabajadoras adscritas al grupo V, nivel IX que realicen tareas administrativas básicas, con cinco años de antigüedad en el grupo y nivel, ascenderán al grupo IV, nivel VIII.

Las personas trabajadoras adscritas al grupo IV, nivel VIII que realicen tareas administrativas, con tres años de antigüedad en el grupo y nivel, ascenderán al grupo III, nivel VI.

**Art. 17º.-CUADRO DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.**

| GRUPO | NIVEL | CATEGORÍA |
|---|---|---|
| I | 1 | Titulado/a Superior |
| | 2 | Titulado/a Medio, Jefe/a Superior |
| II | 3 | Jefe/a 1ª, Jefe/a Informática, Analista, Programador/a |
| | 4 | Jefe/a 2ª, Jefe/a Delineación, Jefe/a Explotación |
| III | 5 | Ofic. 1ª Admtvo., Delineante Proyect., Operador/a 1ª |
| | 6 | Ofic. 2ª Admtvo., Delineante, Operador2ª, Encargado/a OV |
| IV | 7 | Dibujante, Ofic.1ª OV, Conductor/a |
| | 8 | Administrativo/a, Grabador/a Datos, Calcador, Ofic. 2ª OV |
| V | 9 | Auxiliar Administrativo, Vigilante/a, Conserje, Ordenanza, Limpiador/a, Mozo, Peón |

BOCM-20250809-1

## CAPÍTULO III – PERCEPCIONES SALARIALES Y EXTRASALARIALES

### Art. 18º.- PRINCIPIOS GENERALES EN MATERIA SALARIAL.

**1.** Los salarios, dietas y suplidos establecidos en el presente Convenio Colectivo tienen el carácter de mínimos.

**2.** El incremento salarial pactado en este Convenio Colectivo no es compensable ni absorbible con las mejoras que por cualquier concepto vinieran ya concediendo las empresas. En consecuencia, las cantidades que se incluyen en el Punto 2 de la Tabla económica aneja a este Convenio serán abonadas efectivamente, en todos los casos, sobre los niveles que realmente se vinieran percibiendo.

**3**. Se exceptuarán de lo dispuesto en el párrafo anterior las posibles cantidades que, a título de subida a cuenta de este Convenio, vinieran ya abonando las empresas desde el día de su entrada en vigor.

**4.** Las tablas de aplicación para el año 2025 son las que se establecen en el anexo I.

**5**. La subida salarial para el año 2026 se establece en el 2,7%. Las tablas de aplicación para el citado año 2026 son las que se establecen en el anexo II.

**6.** En caso de que el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) que se publica en el Boletín Oficial del Estado (BOE), sea superior al salario anual fijado para el año 2026, los niveles profesionales afectados serán actualizados al Salario Mínimo Interprofesional.

La Comisión Paritaria, en función de que se produzca la activación del presente apartado a lo largo de la vigencia del presente convenio, procederá a realizar la actualización de las tablas, en el plazo de un mes.

**7.** Si la persona trabajadora recibiera remuneración económica en el cumplimiento del deber o desempeño de cargo público y disfrutase de un permiso remunerado por esta causa, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

### Art. 19º.- FECHA DE PAGO.

**1.** Como norma general, el pago de los salarios y demás remuneraciones se efectuará mensualmente en el último día hábil de cada mes.

**2.** Los atrasos o indemnizaciones, en su caso, correspondientes a la nueva tabla salarial, se tendrán que abonar en un plazo no superior a tres meses desde la fecha de publicación del Convenio en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid.

### Art. 20º.- FORMA DE PAGO.

El pago del salario y demás remuneraciones, así como el pago delegado de prestaciones de la Seguridad Social, deberá efectuarse por transferencia bancaria a la cuenta que así sea designada por la persona trabajadora.

### Art. 21º.- SALARIO BASE.

**1.** El salario base retribuye el trabajo de los respectivos grupos y niveles profesionales, realizado por la jornada ordinaria de trabajo.

**2.** Los salarios base de los distintos grupos y niveles profesionales son los que se recogen en el Punto 1 de la Tabla económica aneja a este Convenio, salvo que por la empresa y la persona trabajadora se hubiese pactado otro superior.

### Art. 22º.- COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGÜEDAD.

**1.** Los trabajadores y trabajadoras percibirán un complemento personal de antigüedad por cada cuatro años de servicios, cuya cuantía se calcula aplicando el porcentaje del 4 por 100 del sueldo base por cuatrienio.

**2.** Los cuatrienios se computarán en razón del tiempo servido en la empresa, comenzándose a devengar desde el primero de enero del año en que se cumpla el cuatrienio.

BOCM-20250809-1

**3.** No obstante lo establecido en los Puntos 1 y 2 de este precepto, se respetará como condición más beneficiosa:

a) Los trienios devengados por las personas trabajadoras antes del primero de enero de 1993, los seguirán percibiendo al 5 por 100 del sueldo base.

b) Los trienios devengados por las personas trabajadoras durante los años 1993 al 1996, los seguirán percibiendo al 4 por 100 del sueldo base.

**4.** La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá, en ningún caso, suponer más del 10 por 100 a los cinco años, del 25 por 100 a los quince años, del 40 por 100 a los veinte años, y del 60 por 100, como máximo, a los veinticinco o más años.

**Art. 23º.- COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO SUPERIOR AL MES.**

**1.** Las personas trabajadoras tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año que se pagarán en los meses de julio y diciembre o bien, por acuerdo individual, prorrateadas por meses. El importe de cada una de ellas será de una mensualidad del salario base más la antigüedad.

**2.** Al personal que hubiere ingresado en el transcurso del año o cesara en el mismo, se le abonarán las gratificaciones extraordinarias, prorrateado su importe en relación con el tiempo trabajado, para lo cual la fracción de mes se computará como unidad completa.

**Art. 24º.- PLUS DE NOCTURNIDAD.**

**1.** Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintidós horas y las seis de la mañana tendrá una retribución específica incrementada en un 20 por 100 sobre el sueldo base.

**2.** Este plus no afectará al personal que hubiere sido contratado para un horario nocturno fijo como guardas, vigilantes, serenos, porteros de noche, etcétera y a aquellos que no les corresponda, con arreglo a lo señalado en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores.

**Art. 25º.- ANTICIPOS Y PRÉSTAMOS.**

**1. Anticipos**

La persona trabajadora y, con su autorización, sus representantes legales, tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado

**2. Prestamos**

Todo el personal de la empresa con un año al menos de antigüedad, tendrá derecho a la concesión de un préstamo sin interés hasta el importe de cuatro mensualidades del salario real por las siguientes causas:

a) Fallecimiento del cónyuge, hijos/as o padres.

b) Asistencia médica e internamiento hospitalario del trabajador/a, de su cónyuge o de sus hijos/as.

c) Obras en la vivienda habitual por siniestro o ruina inminente.

d) Nacimiento de hijos/as, si se requiere internamiento hospitalario.

e) Para aquellas obras en la vivienda de la persona trabajadora necesarias para su normal utilización.

Dicho préstamo podrá aumentarse a cinco mensualidades. La amortización del préstamo será mensual y no excederá en ningún caso del 10 por 100 del salario real.

**Art. 26º.- DIETAS Y KILOMETRAJE.**

**1.** Cuando la persona trabajadora, como consecuencia del desempeño de su trabajo, se traslade fuera de la localidad en la que se encuentre su centro de trabajo, percibirá una dieta cuyo valor se fija en la cantidad que se concreta en el punto 3 de la Tabla Económica aneja a este Convenio.

**2.** El disfrute de esta dieta se entiende distribuida en los conceptos y porcentajes siguientes: 30 por 100 por comida, 30 por 100 por cena y 40 por 100 por pernoctación.

BOCM-20250809-1

**3**. En los desplazamientos como consecuencia del desempeño del trabajo, si éstos se realizan con vehículo propio de la persona trabajadora, la empresa le abonará la cantidad que se fija en el punto 3 de la Tabla Económica aneja a este Convenio.

**Art. 27º.- INCAPACIDAD TEMPORAL.**

Como complemento a las prestaciones establecidas en la Ley de Seguridad Social, se tendrán en cuenta las siguientes mejoras:

1. Las empresas complementarán las prestaciones por incapacidad temporal por contingencias comunes de la Seguridad Social, en los casos y porcentajes que a continuación se expresan:
   a) Los cuatro primeros días la empresa abonará el 100% de la base reguladora de la Seguridad Social, sin que ese beneficio pueda exceder de cuatro días al año.
   b) Durante los días 5 al 15 inclusive, las empresas podrán no complementar la prestación por incapacidad temporal.
   c) Desde el día 16 hasta el 20, las empresas complementarán la prestación de la Seguridad Social en un 35 por 100 de la base de cotización.
   d) Desde el día 21 hasta el día 270, complementará la prestación de Seguridad Social con el 25 por 100 de dicha base.
   e) Desde el 271 en adelante sólo se cobrará la prestación de la Seguridad Social.
   f) En el caso de varias enfermedades y accidentes no laborales de más de 30 días de duración, la empresa sólo abonará los complementos anteriores durante un máximo de nueve meses al año.
2. Cuando la I.T. obedezca a accidente laboral o enfermedad profesional, se complementará hasta el 100% de la base reguladora de la prestación a partir del primer día y hasta un máximo de doce meses.

## CAPÍTULO IV – JORNADA DE TRABAJO

**Art. 28º.- JORNADA LABORAL.**

**1.** Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo y de conformidad con lo establecido en el artículo 34.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda una jornada máxima anual efectiva de 1.765 horas.

**2.** El exceso de jornada que se pudiera realizar sobre el máximo anual establecido deberá ser compensado en el año en que se produce, preferiblemente como tiempo de descanso en días completos. La forma de compensación del exceso de jornada que se desprenda del calendario general de la empresa será pactada con la Representación Legal de los Trabajadores.

**3.** En el caso de jornada irregular, se estará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

**Art. 29º.- CALENDARIO LABORAL.**

Anualmente, se elaborará por la empresa el calendario laboral (tras consulta con los representantes legales de las personas trabajadoras), debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.

El calendario comprenderá:

   a) Horario de trabajo, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 30 referido a la existencia de exigencias productivas, técnicas u organizativas.
   b) Distribución anual de los días de trabajo y vacaciones, teniendo en cuenta la jornada máxima legal o, en su caso, la pactada.
   c) Festivos.

**Art. 30º.- HORARIOS.**

**1.** Salvo en aquellos supuestos en que las exigencias productivas, técnicas u organizativas impongan necesariamente modificaciones, las empresas mantendrán sin variación alguna los horarios y

BOCM-20250809-1

el régimen de distribución vigente en cada caso. En todo caso, se respetará el cómputo anual de jornada señalado en el artículo 28.

**2.** Cuando concurran las circunstancias especiales a que se hace referencia en el apartado anterior, las empresas podrán adaptar sus horarios, previo acuerdo con sus trabajadores/as, sus representantes o, en su defecto, previo arbitraje de la Comisión Paritaria del Convenio y con sujeción, en todo caso, a las siguientes limitaciones en conjunto:

a) Ninguna semana tendrá una jornada superior a 42 horas y media de trabajo efectivo.

b) Fuera del período de vacaciones cada persona trabajadora disfrutará de trece semanas, en las que la jornada será de treinta y cinco horas de trabajo efectivo, en régimen de jornada intensiva y de lunes a viernes.

c) Al menos cuatro de estas semanas de treinta y cinco horas se disfrutarán seguidas y, precisamente, dentro del período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

d) No será obligatorio para las empresas conceder estas semanas de treinta y cinco horas simultáneamente a toda la plantilla.

e) Durante las semanas de cuarenta y dos horas y media, cada persona trabajadora tendrá derecho a descansar un día laborable cada dos semanas, que preferentemente se hará coincidir con puentes o sábados.

f) En todo caso, la jornada anual no podrá ser superior a la que está vigente con anterioridad al establecimiento de las presentes modificaciones.

En cualquier posible incumplimiento de lo previsto en los párrafos anteriores, se faculta a la representación de las personas trabajadoras en el seno de la Comisión Paritaria, para ejercitar las acciones legales que procedan.

A los solos efectos de arbitrar en esta materia, la Comisión Paritaria podrá elegir, de común acuerdo, a una o tres personas que, junto a los miembros de la propia Comisión y formando número impar, adopten las decisiones arbitrales que correspondan.

**3.** De conformidad con lo señalado en el artículo 34.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, por acuerdo entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, sin que rija lo establecido en los puntos anteriores. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en dicho Estatuto.

**Art. 31º.- VACACIONES.**

**1.** Todo el personal sujeto al presente Convenio disfrutará de unas vacaciones anuales de 23 días laborables.

**2.** Dentro del mes de enero se confeccionará el calendario de vacaciones del año.

**3.** Las vacaciones no comenzarán en día no laborable, salvo pacto individual en contrario entre empresario y trabajador/a.

**4.** Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

**5.** Las personas trabajadoras, que teniendo hijos/as menores y que por convenio regulador o sentencia judicial de separación o divorcio se dispusiera que sólo puedan disfrutar de la compañía de sus hijos/as en determinado periodo vacacional, tendrán prioridad sobre el resto de la plantilla para determinar el periodo vacacional.

BOCM-20250809-1

**Art. 32º- REDUCCIÓN DE JORNADA POR GUARDA LEGAL.**

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario/a podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso del cuidado del lactante y de la reducción de jornada, corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora deberá preavisar al empresario/a con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario/a y trabajador/a en relación con el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente, se resolverán por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 139 la Ley 36/2011, de la Jurisdicción Social.

## CAPÍTULO V – PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

**Art. 33º.- PERMISOS RETRIBUIDOS.**

**1.** La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a retribución, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.

b) Cinco días laborables en caso de accidente o enfermedad grave, ingreso, hospitalización, intervención quirúrgica con o sin hospitalización que precise reposo domiciliario o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, que serán disfrutados de forma continuada mientras persista el hecho causante.

c) Cuatro días laborables continuados en caso de fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho, padres, padres políticos, hijos/as y hermanos/as.

d) En los supuestos anteriores, cuando se necesite hacer un desplazamiento de 200 kilómetros por cada uno de los viajes de ida y vuelta, los permisos se aumentarán en un día más de lo señalado en cada caso.

e) Dos días naturales continuados por traslado del domicilio habitual.

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

g) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empre-

BOCM-20250809-1

sa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia forzosa con derecho a recuperación del puesto de trabajo cuando finalice la obligación del cumplimiento del deber de carácter público y personal.

Si la persona trabajadora recibiera remuneración económica en el cumplimiento de dicho deber, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

i) Para realizar funciones sindicales o de representación en los términos establecidos en la Ley y en el presente Convenio.

j) Un día natural por matrimonio de padre o madre, hijo/a, hermano/a o hermano/a político/a, en la fecha de celebración de la ceremonia.

k) El personal tendrá derecho al uso de hasta 8 horas retribuidas al año, para asistir a consultas médicas, así como a visitas médicas que formen parte del proceso de transición de sexo, debiendo avisar con la mayor antelación posible y debiendo presentar la justificación oportuna. No obstante, las personas afectadas procurarán adaptar, cuando así resulte posible, sus horas de visitas médica a sus tiempos de descanso.

l) El personal dispondrá de una bolsa de 10 horas retribuidas al año para acompañamiento de familiares a las consultas médicas oportunas, previo aviso y justificación, así como las citas/asistencia con los servicios sociales en caso de familiares dependientes y para el acompañamiento de personas dependientes y de hijos/as menores a cargo de la persona trabajadora a visitas médicas que formen parte del proceso de transición de sexo de la persona acompañada.

**2.** Con independencia de lo anterior, en caso de nacimiento o fallecimiento de un hijo/a o de fallecimiento de alguno de los padres/madres del trabajador/a, acaecido en día anterior a dos o más no laborables en la Administración Pública encargada del registro del hecho, la persona trabajadora tendrá derecho a permiso hasta las doce horas en el primer día laborable siguiente, sin que dé lugar a ningún descuento salarial.

**3.** Se reconocen los mismos derechos que el Convenio contempla para los cónyuges en matrimonio, a las personas que no habiéndose casado entre ellos, conviven en unión afectiva, estable y duradera, previa justificación de estos extremos mediante la certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho.

Dicha certificación podrá sustituirse, en aquellas poblaciones donde no exista registro oficial, mediante acta notarial.

En el supuesto de conflictos de intereses con terceros, el reconocimiento del derecho que corresponda se realizará de conformidad con la resolución que, de manera firme, se dicte por la autoridad administrativa o judicial competente, conforme al ordenamiento positivo vigente.

**Art. 34º.- LICENCIAS SIN SUELDO.**

La persona trabajadora que lleve como mínimo cinco años de servicio podrá pedir, en caso de necesidad justificada, licencias sin sueldo por plazo no inferior a un mes ni superior a seis. Estas licencias no podrán solicitarse más de una vez en el transcurso de tres años. La licencia sin sueldo implica la suspensión de la relación laboral mientras dure la misma.

**Art. 35º.- EXCEDENCIAS.**

**1.** La excedencia puede ser voluntaria y forzosa. Los términos y condiciones de dichas excedencias serán los establecidos en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

**2.** La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

**3.** Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por

BOCM-20250809-1

adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, para atender el cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, discapacidad o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en esta situación de excedencia, para el cuidado de familiares, será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocada por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extendería hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

**4.** Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

**5.** El trabajador en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

**6.** La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

**Art. 36º.- SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR.**

**1.** El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, siendo las seis primeras semanas posteriores al parto obligatorias e ininterrumpidas y las diez restantes de cada progenitor a distribuir hasta que el hijo o hija cumpla un año.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

BOCM-20250809-1

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

**2.** En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) TRET, la suspensión tendrá una duración idéntica a la expresada en el apartado anterior, a contar inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las semanas restantes las que deben ser inmediatas al hecho causante, podrán disfrutarse en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

**3.** En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 1 y 2 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

**4.** En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

**5.** En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n) TRET, el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la

BOCM-20250809-1

suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

**6.** Las personas trabajadoras se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refieren los apartados 1 a 5.

**7.** Se reconoce a las familias monoparentales/monomarentales una ampliación del permiso por nacimiento y cuidado del menor de 10 semanas, por lo que podrán disfrutar de un periodo de suspensión de 26 semanas en total.

**Art. 37º.- CUIDADO DEL LACTANTE**

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) TRET, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, pacto múltiple, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, fuere cual fuera la modalidad de contratación, debiendo realizarse en días laborables y de conformidad con la jornada diaria de cada persona trabajadora, sustituyéndolo por un permiso retribuido cuya duración será de, al menos, 15 días laborables o la que corresponda calculando las horas correspondientes desde la reincorporación efectiva tras la suspensión por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, hasta que el menor cumpla nueve meses, teniendo en cuenta exclusivamente los días laborables de la persona trabajadora. El número de días laborables de permiso acumulado resultará de dividir el total de horas por la duración de la jornada diaria de trabajo, que, como mínimo, serán 15 días laborables.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, debidamente justificadas, que deberá comunicar por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

## CAPÍTULO VI – FORMACIÓN

**Art. 38º.- FORMACIÓN.**

**1.** La persona trabajadora tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos retribuidos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional, o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

**2.** La empresa podrá exigir a toda persona trabajadora que se encuentre disfrutando de los beneficios enumerados en el punto anterior las calificaciones obtenidas en su estudio, así como justificación de su asistencia normal a las clases. Cuando las calificaciones en un 25 por 100 no superen el aprobado o las faltas no justificadas de asistencia a clase superen el 10 por 100 del horario docente, serán causa automática del cese de los citados beneficios.

**3.** Las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un período de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando la persona trabajadora pueda realizar las acciones formativas

BOCM-20250809-1

dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial, o comprometido por negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes.

**Art. 39º.- COMISIÓN PARITARIA DE FORMACIÓN.**

Las organizaciones firmantes de este convenio colectivo consideran que la formación profesional no sólo contribuye a la mejora de la productividad individual y a la competitividad de las empresas, sino también a la mejora de las condiciones de vida y trabajo, a la empleabilidad, adaptabilidad y estabilidad en el empleo y a la promoción personal y profesional de todos los trabajadores y trabajadoras.

Por ello, las partes acuerdan constituir una Comisión Paritaria Sectorial de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito de este convenio colectivo, que podrá tener personalidad jurídica propia si así se acuerda por dicha Comisión, una vez tenga el apoyo técnico cualificado y la financiación suficiente para que pueda desarrollar las funciones encomendadas, de conformidad con los recursos públicos que se le asignen y los propios que pueda obtener, y que se regirá por las siguientes reglas:

1. Composición. Esta Comisión queda compuesta por cuatro representantes de las organizaciones sindicales y cuatro representantes de las Organizaciones empresariales firmantes de este Convenio Colectivo, que serán designados y, en su caso, sustituidos o revocados conforme a las normas que regulen internamente cada organización empresarial o sindical.

   Cada Organización Sindical firmante de este Convenio dispondrá de un crédito horario de 90 horas mensuales, con un tratamiento similar al del crédito sindical, para el correcto desarrollo de todas las funciones atribuidas a esta Comisión.

2. Toma de decisiones. Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por mayoría de sus miembros de acuerdo a los criterios siguientes:

   a) La decisión del voto en la representación empresarial se adoptará por mayoría absoluta de sus representantes. Y,

   b) La decisión del voto en la representación sindical se adoptará por mayoría absoluta de sus representantes.

3. Funciones. Las funciones de la Comisión Paritaria serán las que en cada momento establezcan las disposiciones vigentes en lo relacionado con la formación profesional para el empleo para sus respectivos ámbitos funcional y territorial y que en la actualidad son las siguientes:

   a) Prospección y detección de necesidades formativas sectoriales.

   b) Propuesta de orientaciones y prioridades formativas para los programas formativos sectoriales, con especial énfasis en las que se dirijan a las PYME.

   c) Propuesta de mejoras de la gestión y de la calidad de la formación para el empleo en su ámbito sectorial.

   d) Elaboración de propuestas formativas relacionadas con los procesos de ajuste, reestructuración y desarrollo sectorial, en especial las relacionadas con necesidades de recualificación de personas trabajadoras de subsectores en declive.

   e) Difusión de las iniciativas de formación y promoción de la formación profesional para el empleo, especialmente entre las PYME y micro-PYME.

   f) Mediación en los procesos de discrepancias y definición de mecanismos que favorezcan los acuerdos en materia de formación en el seno de las empresas.

   g) Conocer la formación profesional para el empleo que se realice en su ámbito.

   h) Participar y colaborar en actividades, estudios o investigaciones de carácter sectorial y realizar propuestas en relación con el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional y los Centros de Referencia Nacional correspondientes a su ámbito.

   i) Elaborar una memoria anual sobre la formación profesional para el empleo en sus ámbitos funcional y territorial.

BOCM-20250809-1

j) Conocer de la agrupación de empresas en su sector prevista en la legislación vigente. Atender y dar cumplimiento a las solicitudes y requerimientos que le puedan ser trasladados por la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, entre otros: los plazos y condiciones establecidos en la correspondiente convocatoria.

k) Cualesquiera otras que les sean atribuidas por la normativa actual y aquellas que se establezcan en el futuro.

4. Asimismo, a requerimiento del Servicio Público de Empleo competente o de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, podrá:

a) Realizar estudios e investigaciones de carácter sectorial sobre la formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.

b) Participar en la definición y actualización de cualificaciones profesionales, certificados de profesionalidad y especialidades formativas.

c) Intervenir en los procesos de acreditación de la experiencia laboral y en el diseño de actuaciones formativas que contribuyan a la culminación de los mismos.

d) Participar en la extensión y consolidación de la formación profesional dual, a través del contrato para la formación y el aprendizaje, en el ámbito laboral.

5. Además de éstas, la Comisión Paritaria Sectorial en la gestión de otras modalidades de formación tendrá las siguientes funciones:

a. Establecer criterios que faciliten la vinculación de la formación profesional para el empleo en el sector de Oficinas y Despachos con el sistema de clasificación profesional y su conexión con el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional, a los efectos de determinar los niveles de formación profesional para el empleo del sector y su correspondencia con las modalidades de certificación que determine el Sistema Nacional de Cualificaciones.

b. Participar activamente en los Centros de Referencia de Oficinas y Despachos, promoviendo actividades que redunden en beneficio del sector.

c. En su caso y para el ámbito de aplicación del Convenio, elaborar el Plan de referencia de Formación Profesional para el Empleo.

## CAPÍTULO VII – SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

### Art. 40º.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Es compromiso de las partes, en cumplimiento de lo previsto en la Ley 31/1995, de 10 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa de desarrollo aplicable, fomentar cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los/as trabajadores/as frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, y ello, en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz para prevenir aquéllos.

Todo ello presupone un derecho de protección de los trabajadores frente a los riesgos del trabajo y el correlativo deber del empresario de dar una protección eficaz de los/as trabajadores/as frente a dichos riesgos. Esta protección se concreta, en el ámbito de la empresa, en una serie de derechos de información, formación, vigilancia de la salud, consulta y participación de los/as trabajadores/as, entre otros.

La protección de la seguridad y salud de los trabajadores y las trabajadoras constituye un objetivo básico y prioritario compartido por Empresas y Sindicatos firmantes del presente Convenio. Para su consecución se requiere del desarrollo de acciones preventivas orientadas a eliminar o reducir los riesgos en su origen, a partir de su previa identificación y posterior evaluación, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad, y adoptando en su caso las medidas necesarias para la prevención de los riesgos derivados del trabajo.

1.- Las Empresas, junto con los trabajadores y las trabajadoras y sus representantes legales especializados en la materia, procurarán el adecuado cumplimiento de las obligaciones establecidas en la normativa de prevención de riesgos laborales, así como el fomento de una cultura adecuada de la prevención, incluida la formación que deben impartir las Empresas y que deben cursar las personas trabajadoras, en los términos del artículo 5.b del ET y artículo 19 de la LPRL.

BOCM-20250809-1

2.- Vigilancia de la salud.

El empresario es el responsable de la vigilancia de la salud de los/as trabajadores/as a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo y, por lo tanto, resulta obligatorio realizar reconocimientos médicos específicos en los términos previstos en la normativa aplicable y protocolos médicos publicados por la Autoridad Sanitaria, así como cualquier otra legislación vigente en los diferentes ámbitos de aplicación, como por ejemplo los relativos a riesgos por exposición a agentes biológicos, manipulación de cargas, etcétera.

Todo el personal afectado por el ámbito de este Convenio se someterá a reconocimientos médicos anuales por cuenta de la empresa. Los reconocimientos tendrán siempre el carácter de voluntario, salvo excepciones contempladas en la normativa; las empresas, a tal fin, comunicarán a su personal el momento de realización de dichos reconocimientos, incluyendo la posibilidad de que la persona que no quiera someterse a los mismos pueda comunicar tal decisión a la empresa.

No obstante lo anterior, se aplicarán, en todo caso, los criterios del artículo 22 de la LPRL y el artículo 37 del Reglamento de servicios de prevención.

En consecuencia, se abordará la misma como parte fundamental de la actividad preventiva, y sus resultados se analizarán con criterios epidemiológicos, a fin de investigar la posible relación entre la exposición a los riesgos y los perjuicios para la salud, y proponer las consiguientes medidas para mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo.

Las medidas de vigilancia de la salud deberán incluir, como mínimo:

Aplicación del protocolo de reconocimientos médicos para personas usuarias de pantallas de visualización del Ministerio de Sanidad, con especial valoración de los riesgos que puedan afectar a trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, y personas especialmente sensibles a determinados riesgos. (Cuestionario de función visual; reconocimiento oftalmológico; cuestionario de síntomas osteomusculares; examen del sistema osteomuscular; cuestionario de características de la tarea; cuestionario de la valoración de la carga mental); aplicación de protocolos de manipulación de cargas, movimientos repetidos, posturas forzadas.

Además, se recomienda que las medidas de vigilancia de la salud puedan incluir:

a) Historia clínico-laboral y exploración: Analítica de sangre y de orina; electrocardiograma cuando existan factores de riesgo familiares, y, en general, a partir de los 40 años; espirometría.

b) Examen por especialista: Examen del oído por especialista; examen de la garganta; realizaciones de mamografías y reconocimiento ginecológico a partir de los 40 años.

3.- Evaluación de riesgos y planificación preventiva.

A los efectos de realizar la preceptiva evaluación de riesgos y el consiguiente plan de prevención, se establece el listado mínimo de factores de riesgo que habrán de contemplarse en dicha evaluación por las empresas del sector:

A) Factores físicos, químicos y biológicos.

B) Factores de seguridad.

C) Factores ergonómicos.

D) Factores psicosociales y de organización.

La evaluación y sus resultados deben documentarse, especialmente, respecto de cada puesto de trabajo cuya evaluación ponga de manifiesto la necesidad de tomar alguna medida preventiva. Dicha documentación deberá facilitarse a la RLPT de acuerdo al Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Planificación preventiva: A partir de los resultados de la evaluación el empresario realizará la correspondiente planificación preventiva o adoptará las medidas correctoras necesarias para garantizar el mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los/as trabajadores/as.

Las personas trabajadoras colaborarán con la empresa en la identificación de riesgos laborales, siguiendo las instrucciones preventivas y, en particular, con la correcta utilización de los medios preventivos puestos a su disposición.

4.- Formación e información en la prevención.

La prevención conlleva como tarea prioritaria la formación de todas las personas implicadas en tal actividad preventiva.

BOCM-20250809-1

La empresa queda obligada a facilitar al personal, antes de que comience a desempeñar cualquier puesto de trabajo, la formación e información acerca de los riesgos y peligros que en él puedan afectarle y sobre la forma, métodos y procesos que deben observarse para prevenirlos o evitarlos. Dicha información deberá facilitarse a la RLPT de acuerdo al Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

5.- Prevención de Riesgos Laborales con Perspectiva de Género.

Las Evaluaciones de Riesgos de los puestos de trabajo ofrecerán sus resultados segregando los riesgos por género.

6.- Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

Las empresas deben garantizar de manera específica el cuidado de la salud de las personas trabajadoras que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

7.- En función de los riesgos identificados, se hará especial hincapié en la prevención y vigilancia de la salud de los riesgos derivados de las herramientas habituales de uso, como pueden ser las pantallas de visualización de datos (PVD) o similares incluyendo, en su caso, la verificación de los requisitos de diseño y acondicionamiento ergonómico del puesto de trabajo.

**Art. 41. PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD.**

Con arreglo a lo prevenido en el artículo 26 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, la evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de dicha Ley, deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo especifico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Seguridad Social que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada, a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto de trabajo no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Lo dispuesto en los apartados anteriores de este artículo será también de aplicación durante el periodo de cuidado del lactante, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso

BOCM-20250809-1

al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo. Este derecho, con la correspondiente justificación, se hará extensible a aquellos hombres cuyas parejas vayan a realizar la preparación para el parto y asistan a la misma.

Las trabajadoras en situación de embarazo podrán trabajar a distancia desde la semana 30 para evitar riesgos en el desplazamiento siempre que su puesto sea teletrabajable, previa recomendación del Servicio de Prevención.

## CAPÍTULO VIII – IGUALDAD Y CORRESPONSABILIDAD

### Art. 42º.-POLÍTICA DE IGUALDAD.

1. Las empresas deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, promoviendo condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo mediante procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

El protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo contempla:

a) Declaración de principios, definición de acoso sexual y por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.

b) Procedimiento de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse, y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.

c) Identificación de las medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

Además, los procedimientos de actuación responderán a los siguientes principios:

a) Prevención y sensibilización del acoso sexual y por razón de sexo. Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.

b) Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.

c) Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.

d) Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y por razón de sexo.

e) Diligencia y celeridad del procedimiento.

f) Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.

2. Se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Las empresas y los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo.

3. En las empresas de cincuenta o más personas trabajadoras las medidas de igualdad deberán concretarse a través de la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que deberá ser objeto de negociación, cumpliendo con el alcance y contenido establecidos en la normativa vigente.

Los planes de igualdad que se negocien en las empresas a ello obligadas por la normativa vigente o que, no estándolo, así lo acuerden, contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

a) Proceso de selección y contratación.

b) Clasificación profesional.

c) Formación.

d) Promoción profesional.

e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.

f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

BOCM-20250809-1

g) Infrarrepresentación femenina.

h) Retribuciones.

i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Este listado no es exhaustivo, pudiéndose tratar otras áreas que no figuran en el mismo de manera explícita como salud laboral, violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista.

4. En materia de corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal, en el ámbito de cada empresa se negociarán medidas que permitan hacer efectivos los derechos reconocidos en la normativa en materia de igualdad, y en particular, los que persiguen la adaptación de la jornada para atender a necesidades familiares derivadas del cuidado de hijos/as y de parientes mayores que no pueden valerse por sí mismos, de modo que el ejercicio de tales derechos resulte compatible con las actividades y la organización de las empresas.

Para la consecución de los objetivos descritos, y para erradicar cualesquiera posibles conductas discriminatorias, las empresas afectadas por el presente Convenio podrán negociar las medidas oportunas con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

**Art. 43º.- MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO.**

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo o nivel equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

No se computarán, a los efectos del artículo 52, d) del Estatuto de los Trabajadores, cómo faltas de asistencia las provocadas por los daños físicos o psicológicos derivados de violencia de género, acreditados por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

**Art. 44º.- MEDIDAS PARA EL RESPETO DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS LGTBI EN EL TRABAJO.**

Las empresas del sector especialmente velarán por la igualdad de derechos laborales y la protección de la dignidad del personal perteneciente al colectivo LGTBI.

Ninguna persona trabajadora podrá ser discriminada por género, por identidad de género, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales. Las empresas del sector velarán por la igualdad de trato en todo caso y sin excepción.

Estos principios serán de aplicación de forma transversal a todos los ámbitos de las empresas del sector, entre otros, a los procesos de selección, desarrollo profesional o promoción interna.

Por ello, las empresas del sector asumen como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato por razones de orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

BOCM-20250809-1

Se promoverá un ambiente de respeto y corrección en el trabajo. Se prohíbe el uso de expresiones y modales insultantes, humillantes o intimidatorios.

No se permiten actitudes tendentes al aislamiento o a la reducción normal de la comunicación entre las personas de la plantilla.

Se prohíbe toda actitud dirigida al descrédito o merma de la reputación laboral o personal de cualquier persona de la plantilla.

Las empresas del sector garantizarán el derecho de todas las personas trabajadoras, con independencia del orden jerárquico que ocupen en la empresa, a vivir con total libertad su orientación sexual; identidad y/o expresión de género; diversidad sexo genérica o familiar. Por ello, toda falta cometida por una persona trabajadora se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave, conforme al régimen de sanciones dispuesto en el presente convenio.

1. Acceso al empleo y promoción profesional.

Las empresas, y específicamente, los departamentos dedicados a los recursos humanos y a la selección de personas, deben adoptar prácticas de contratación y promoción basadas en el mérito y las habilidades, sin discriminación por ninguna causa, y específicamente, por orientación sexual, identidad y/o expresión de género y características sexuales o pertenencia a grupo familiar.

En los procesos de selección se evitará preguntar a las personas candidatas por su orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales y diversidad familiar.

Se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer la inserción laboral del colectivo LGTBI, así como de jóvenes víctimas de violencia por motivos de orientación sexual y/o identidad de género.

Ninguna persona podrá ser discriminada por su orientación sexual, identidad y/o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar en la promoción profesional en empleo, así como por su pertenencia a grupo familiar.

Las personas trabajadoras tendrán igualdad de oportunidades para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir en el centro de trabajo, con independencia de su orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales y diversidad familiar.

2. Formación.

Las empresas del sector impartirán una formación suficiente dirigida a toda la plantilla, relativas al 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 y sobre el 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 sexual, que figura como Anexo al presente Convenio.

3. Adecuar la documentación e identificaciones internas (carnet de la empresa, correos de acceso, etc.) a la diversidad.

4. En caso de existir uniforme de empresa, la persona trabajadora elegirá el más coherente con el género auto-percibido.

5. Garantías.

Las empresas del sector garantizarán que todas las personas trabajadoras, con independencia del sexo; orientación sexual; expresión y/o identidad de género y diversidad sexo genérica o familiar; puedan disfrutar de cualquier permiso o beneficio en igualdad de condiciones.

Este Convenio Colectivo atiende a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, garantizando el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin 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 que, en su caso, establece el convenio o convenios y/o acuerdos colectivos establecidos en las empresas para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.

Las personas trabajadoras tendrán el tiempo necesario para el proceso de transición de la persona trans, siendo dicho tiempo no retribuido o recuperable.

BOCM-20250809-1

## CAPÍTULO IX – TRABAJO A DISTANCIA Y DESCONEXIÓN DIGITAL

### Art. 45º.- TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO.

1. Se reconoce el trabajo a distancia y el teletrabajo como una forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta fuera de las instalaciones de la empresa, siendo de aplicación en esta materia lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia y en el presente artículo, salvo que el trabajo a distancia venga impuesto por necesidades sanitarias o por cualquier otra circunstancia excepcional marcada legal o normativamente como excepción a lo dispuesto en la Ley 10/2021 de Trabajo a Distancia, que podrán sustanciar su propia regulación.

2. El trabajo a distancia, entendiendo como tal el regulado en la Ley antedicha, es voluntario tanto para la persona trabajadora como para la empresa. El trabajo a distancia debe documentarse por escrito mediante un «acuerdo individual de trabajo a distancia», que recoja los aspectos estipulados en la ley y en el presente artículo.

3. La realización del trabajo a distancia podrá ser reversible por voluntad de la empresa o de la persona trabajadora. La reversibilidad podrá producirse a instancia de la empresa o de la persona trabajadora, comunicándose por escrito con una antelación mínima de 15 días naturales, salvo causa grave sobrevenida o de fuerza mayor, circunstancias en que el preaviso puede reducirse a 3 días naturales.

4. Es necesario que las personas que realicen trabajo a distancia mantengan el vínculo presencial con su unidad de trabajo y con la empresa con el fin de evitar el aislamiento y la desvinculación con la empresa y fomentar las relaciones personales y profesionales. Por ello, el tiempo mínimo empleado en el trabajo presencial en el centro de trabajo no podrá ser inferior al 40% de la jornada de la persona trabajadora en cada uno de los meses, tanto en las personas trabajadoras que modifiquen su sistema de trabajo de presencial a trabajo a distancia, como aquellas personas trabajadoras que comiencen su relación laboral con el sistema de trabajo a distancia. A estos efectos, el personal en trabajo a distancia deberá estar adscrito al mismo centro de trabajo en el que desarrolle el trabajo presencial.

Se exceptúa de lo anterior el período estival, fijando para este punto como tal el comprendido desde el 1 de julio al 30 de septiembre, donde empresa y personas trabajadoras podrán pactar un incremento del tanto por ciento de trabajo a distancia.

Las empresas podrán pactar con su RLPT un porcentaje de presencialidad inferior al 40%, y, en caso de no existir RLPT, con la persona trabajadora, en caso de que la actividad de la empresa así lo requiera.

5. Dotación de medios y compensación de gastos.

Las personas trabajadoras que presten sus servicios bajo esta modalidad tendrán derecho a la dotación y al mantenimiento de los medios, equipos y herramientas, que sean necesarios para el desarrollo de la actividad profesional:

- Ordenadores, terminales, Tablets, Smart Pcs o similar, teléfonos móviles con línea y datos necesarios y suficientes para la conexión (wifi).
- A petición de la persona trabajadora, silla ergonómica homologada y reposapiés, para esto último será necesario el informe favorable del servicio de prevención.

Adicionalmente y por acuerdo entre empresa y persona trabajadora, la empresa podrá facilitar directamente o bien compensar por una cantidad de 80 euros, los siguientes medios y herramientas:

– Teclado.
– Ratón.
– Pantalla.

Adicionalmente, las empresas satisfarán por la totalidad de los gastos restantes que por cualquier concepto pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia, una cantidad por cada día de trabajo a distancia efectivo realizado por la persona trabajadora.

La citada cantidad por cada día de trabajo a distancia será la recogida en el Punto 4 de la tabla económica aneja y se abonará desde el 1 de enero del año correspondiente.

BOCM-20250809-1

Así mismo, en el ámbito de cada empresa, mediante acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras, se podrán establecer compensaciones de gastos superiores a las previstas en el presente convenio colectivo.

Si la persona trabajadora vuelve al trabajo presencial completo, deberá reintegrar todos los medios materiales puestos a su disposición en perfecto estado, salvo el desgaste normal por la utilización de los mismos.

6. Se garantiza la igualdad de derechos de las personas que desarrollen trabajo a distancia, en los términos previstos en el artículo 4 de la Ley 10/2021.

7. Seguridad y salud laboral.

Las personas que trabajan a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo.

La evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia deberán recoger los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, en especial los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos.

La persona trabajadora facilitará la realización de dicha evaluación y planificación preventiva.

8. Derechos de información y participación.

La empresa deberá entregar a la representación legal de las personas trabajadoras una copia de todos los acuerdos de trabajo a distancia que se realicen y de sus actualizaciones, excluyendo aquellos datos que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, pudieran afectar a la intimidad personal, de conformidad con lo previsto en el artículo 8.4 del Estatuto de los Trabajadores. El tratamiento de la información facilitada estará sometido a los principios y garantías previstos en la normativa aplicable en materia de protección de datos.

Esta copia se entregará por la empresa en un plazo no superior a diez días desde su formalización a la representación legal de las personas trabajadoras, que la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega.

La empresa identificará de manera expresa en los censos de plantilla, que se facilitan a la RLPT de forma trimensual, a las personas que trabajen a distancia, incluyendo centro de trabajo al que están adscritas y porcentaje de distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia.

La empresa dará a conocer a las personas con trabajo a distancia y a la RLPT aquellos procedimientos, métodos, protocolos de uso de dispositivos y herramientas y soporte técnico que pudieran ponerse en marcha fruto de la implementación del trabajo a distancia.

La RLPT recibirá la información relativa a las instrucciones sobre confidencialidad y protección de datos, medidas de vigilancia y control sobre la actividad de las personas con trabajo a distancia.

9. Las partes firmantes consideran que, en el ámbito de las empresas, podrá acordarse con la RLPT la aplicación del trabajo a distancia, cuando sea posible, como mecanismo que permita contribuir a resolver problemas coyunturales de empleo, así como mecanismos que permitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y fomentar la corresponsabilidad.

10. Ante la imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso y la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa deberá establecerlo en las condiciones que recoge el presente artículo.

11. Las personas trabajadoras que realicen trabajo a distancia tendrán los mismos derechos colectivos que el resto de las personas trabajadoras del centro de trabajo al que estén adscritas y estarán sometidas a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para cualquier instancia representativa de las personas trabajadoras. A estos efectos, salvo acuerdo expreso en contrario, la persona trabajadora en trabajo a distancia deberá estar adscrito al mismo centro de trabajo en el que desarrolle el trabajo presencial.

12. Se garantizará la participación y el derecho de voto de la plantilla que preste servicios mediante trabajo a distancia en las elecciones sindicales y otros ámbitos de representación de la plantilla.

BOCM-20250809-1

13. La empresa estará obligada a informar por todos los medios disponibles y con antelación suficiente de todo lo relativo al proceso electoral.

14. Se garantizará que la plantilla con trabajo a distancia y presencial pueda recibir información y comunicarse con la RLPT de forma efectiva y con garantías de privacidad. Para ello las empresas permitirán el acceso a los portales virtuales de información sindical que existan en las redes y canales telemáticos de la empresa garantizándose la protección de datos.

**Art. 46º.- DESCONEXIÓN DIGITAL.**

Las personas trabajadoras tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar, según lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales y el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores.

Se preservará la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral: no responder al teléfono, a los correos electrónicos o mensajes profesionales de cualquier otro tipo, etc. fuera de su horario de trabajo.

Se impulsarán las medidas de concienciación en esta materia en el seno de la empresa conjuntamente con la RLPT.

## CAPÍTULO X – CÓDIGO DE CONDUCTA

**Art. 47º.- RÉGIMEN SANCIONADOR.**

**1.** La facultad de imponer las sanciones corresponderá a la dirección de la empresa o en las personas en quien delegue.

**2.** Será necesaria la instrucción de expediente disciplinario contradictorio, en el caso de sanciones por faltas graves y muy graves de personas trabajadoras que ostenten en la empresa la condición de a) miembro del Comité de Empresa o delegado/a de personal; o b) delegado/a sindical.

En estos casos, antes de sancionar, se dará audiencia previa a los restantes integrantes del Comité de Empresa o delegados/as de personal o delegados/as sindicales, si los hubiere.

**3.** El expediente disciplinario se iniciará con la orden de incoación adoptada por el jefe/a correspondiente de la empresa, quien designará al instructor/a del mismo. Tras la aceptación del instructor/a, se procederá por éste/a a tomar declaración al trabajador/a afectado/a y, en su caso, a los testigos, y practicará cuantas pruebas estime necesarias para el debido esclarecimiento de los hechos.

El instructor/a podrá proponer a la dirección de la empresa la suspensión de empleo, pero no de sueldo, de la persona trabajadora afectada por el tiempo que dure la incoación del expediente, previa audiencia del Comité de Empresa o delegados/as de personal, de haberlos.

La duración de la tramitación del expediente desde que el instructor/a acepte el nombramiento no podrá tener una duración superior a dos meses.

La resolución en que se imponga la sanción deberá comunicarse al interesado/a por escrito, y expresará con claridad y precisión los hechos imputados, la calificación de la conducta infractora como falta leve, grave y muy grave, la sanción impuesta y desde cuando surte efectos. No obstante lo anterior, en los casos de sanción de amonestación verbal, obviamente, no existirá comunicación escrita.

**4.** En el caso de sanciones por faltas graves y muy graves a personas trabajadoras afiliadas a un sindicato, antes de sancionarlos habrá de darse trámite de audiencia a las secciones sindicales o delegados/as sindicales, siempre que a la empresa le conste la afiliación y existan en las mismas secciones sindicales o delegados/as sindicales.

**5.** La empresa anotará en el expediente personal de la persona trabajadora las sanciones por faltas graves y muy graves, anotando también las reincidencias de las faltas leves.

**Art. 48º.- CLASES DE FALTAS.**

Las faltas cometidas por las personas trabajadoras al servicio de las empresas reguladas por este Convenio Colectivo, se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

BOCM-20250809-1

**Art. 49º.- FALTAS LEVES.**

Se considerarán faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad durante un mes, sin que exista causa justificada.
2. Una falta de asistencia al trabajo sin que exista causa justificada.
3. La no comunicación con la antelación debida a faltar al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
4. La falta de aseo y de limpieza personal.
5. Falta de atención y diligencia con el público o los clientes.
6. Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
7. La embriaguez o estado de toxicomanía ocasional.
8. Faltas de respeto y consideración o uso de expresiones y/o comportamientos lgtbifóbicos de carácter leve, al personal subordinado, compañeros y compañera, mandos, personal y público, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo y usar palabras malsonantes o indecorosas con los mismos.

**Art. 50º.- FALTAS GRAVES.**

Se considerarán faltas graves:

1. Cuatro faltas de puntualidad al trabajo en un mes sin que exista causa justificada.
2. Faltar dos días al trabajo en un mes sin justificación.
3. La simulación de enfermedad o accidente.
4. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.
5. Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización.
6. La reincidencia en las faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro del trimestre, cuando hayan mediado sanciones.
7. El abandono del trabajo sin causa justificada.
8. La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.
9. Faltas de respeto y consideración o uso de expresiones y/o comportamientos lgtbifóbicos de carácter grave al personal subordinado, compañeros y compañera, mandos, personal y público, así como usar palabras malsonantes o indecorosas con los mismos.
10. La desobediencia de las órdenes en materia de registro de jornada, siempre y cuando la empresa ponga a disposición de la persona trabajadora las herramientas para ello.

**Art. 51º.- FALTAS MUY GRAVES.**

Se considerarán faltas muy graves:

1. Más de cuatro faltas de puntualidad al trabajo en un mes sin que exista causa justificada.
2. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.
3. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
4. El hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores/as como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio. Quedan incluidos en este apartado, el falsear datos, si tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.
5. La simulación comprobada de enfermedad; inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa; la continuada y habitual falta de aseo y limpieza personal; la embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo; dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma; los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto o consideración a los jefes, compañeros/as o subordinados/as; abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad, la re-

BOCM-20250809-1

incidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción.

6. Actos de acoso sexual, por razón de sexo, acoso laboral o contra las personas LGTBI, considerándose de especial gravedad los dirigidos a personas subordinadas con abuso de posición privilegiada.

   A tales efectos se entenderán como actos de acoso sexual o, por razón de sexo o contra las personas LGTBI cualquier comportamiento desarrollado en el ámbito de la empresa, de naturaleza sexual o realizado en función del sexo, orientación sexual, identidad, expresión de género, características sexuales y/o pertenencia a grupo familiar de una persona, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

7. El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñen funciones de mando.

8. En general, las enumeradas en el artículo 54 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que no hayan sido enumeradas en los puntos anteriores.

9. Los malos tratos de palabra o de obra, falta grave de respeto y consideración o uso de expresiones y/o comportamientos lgtbifóbicos en materia muy grave a las personas de sus superiores, compañeros, compañeras, personal a su cargo o familiares del mismo, así como a los clientes y a las personas en cuyos locales o instalaciones realizara su actividad y al personal de estas si lo hubiere.

   Expresiones vejatorias y humillantes sobre el aspecto físico, la forma de ser, de vestir, de hablar, insultos relacionados con la orientación sexual de las personas, su identidad o expresión de género o sus características sexuales y pertenencia a grupo familiar, la ridiculización y la humillación por LGTBIfobia, bromas, chistes o comentarios jocosos de carácter tránsfobo u homófobo.

10. Revelar la orientación sexual o identidad de género de una persona sin su consentimiento.

**Art. 52º.- SANCIONES.**

1. Las sanciones que las empresas puedan aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

A).- Faltas leves:

a) Amonestación verbal.

b) Amonestación por escrito.

c) Suspensión de empleo y sueldo por un día.

B).- Faltas graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.

b) Inhabilitación por plazo no superior a un año para el ascenso a categoría superior.

c) Cambio de centro de trabajo.

d) Pérdida temporal de la categoría hasta un máximo de seis meses.

C).- Faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.

b) Pérdida temporal de la categoría desde seis meses hasta un máximo de un año.

c) Inhabilitación durante dos años o definitivamente para ascender a otra categoría superior.

d) Inhabilitación temporal o definitiva para el manejo de la caja u otros medios de pago, cuando haya sido sancionado por motivos pecuniarios.

e) Despido.

2. Para la aplicación de las sanciones que anteceden, se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en los demás trabajadores/as y en la empresa.

BOCM-20250809-1

## CAPÍTULO XI – DERECHOS SINDICALES

### Art. 53º.- DERECHOS SINDICALES.

1. A los efectos de lo establecido en el presente Convenio, las referencias a la representación legal de los trabajadores comprenden tanto la de carácter unitario como la sindical.

2. En aquellas empresas o centros de trabajo con plantilla que exceda de 100 trabajadores/as, la representación del sindicato o central será ostentada por un delegado/a sindical. Exceptuando el número mínimo de trabajadores/as para el nombramiento del delegado sindical, se estará a lo dispuesto en el art. 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS).

3. Las horas de permiso retribuido que para la representación legal de los trabajadores dispone el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical, podrán ser acumuladas mensualmente en uno o más miembros, contando con la voluntad de las personas interesadas, es decir, se podrán crear bolsas de horas entre los representantes legales de los trabajadores y delegados/as LOLS elegidos en una misma central sindical.

Asimismo, se podrá acumular tanto el cargo como el crédito, de carácter unitario y sindical, en una misma persona.

A tales efectos, la cesión de las horas acumuladas se deberá presentar por escrito a la empresa, con antelación a su utilización, y debidamente firmado por el cedente y la aceptación del cesionario. La cesión podrá hacerse entre la representación legal de los trabajadores tanto la de carácter unitario como la sindical de manera indistinta.

4. Las Empresas, siempre que dispongan de intranet como herramienta usual de trabajo y de información a plantilla, pondrán a disposición de las representaciones sindicales con presencia en los Comités de Empresa, de un tablón virtual, habilitado para cada Sindicato, en el que puedan difundir las comunicaciones que periódicamente dirijan a sus afiliados y personas trabajadoras en general, dentro de su ámbito de representación.

Estas zonas particulares serán recursos independientes de gestión documental, de acceso público de la plantilla y, exclusivamente, de consulta para el personal, con posibilidad de aviso de novedad dentro del propio portal sindical. El mantenimiento de las publicaciones será responsabilidad de los administradores que cada Sindicato designe al efecto y de acceso restringido a tal fin.

Así mismo, se pondrá a disposición de las secciones sindicales legalmente constituidas al amparo de la LOLS, en el ámbito de la empresa, las herramientas telemáticas necesarias, tales como correo electrónico, lista de distribución de la plantilla para el ejercicio de la actividad sindical mediante correo electrónico.

## CAPÍTULO XII – COMISIÓN PARITARIA, SOLUCIÓN DE CONFLICTOS, CLAUSULA DE INAPLICACIÓN DE CONVENIO Y OBSERVATORIO SECTORIAL

### Art. 54º.- COMISIÓN PARITARIA.

Se crea la Comisión Paritaria con una doble funcionalidad:

A) El estudio de las siguientes materias del vigente Convenio: Retribuciones y estructura salarial; jornada y horarios; clasificación profesional y formación; derechos sociales y conciliación; salud laboral, derechos sindicales; ámbito funcional; régimen disciplinario, ciberderechos y planes de igualdad. La composición de esta comisión estará formada por cuatro miembros por la parte patronal y cuatro por la parte social (dos por UGT y dos por CCOO). Cada Central dispondrá de un crédito de 120 horas mensuales, que tendrán el mismo tratamiento que el crédito horario sindical, si bien 30 de ellas solamente podrán ser utilizadas en empresas de más de 100 trabajadores/as. La asignación personal de los créditos horarios se determinará por cada Sindicato. Dicho crédito comenzará a utilizarse a partir de la firma del Convenio y se mantendrá durante la vigencia del mismo.

   La sede de la Comisión Paritaria será en calle Diego de León, 50, de Madrid.

B) La de Vigilancia, Interpretación, Mediación y Arbitraje del presente Convenio, formada por los cuatro vocales en representación de las empresas y otros cuatro en representación de los trabajadores.

   Los vocales integrantes de la Comisión Paritaria son los siguientes:

   a) En representación de las Centrales Sindicales: cuatro vocales (dos por UGT y dos por Comisiones Obreras).

BOCM-20250809-1

b) En representación de las Asociaciones de Empresarios: cuatro vocales

- Confederación Empresarial de Madrid–CEOE (CEIM)

c) Esta Comisión Paritaria estará presidida, en cada reunión, por uno de sus componentes, siguiendo el orden que, una vez constituida, quede fijado mediante sorteo. Actuará como secretario/a en todas las reuniones el miembro más joven de los que asistan a las mismas.

d) Los acuerdos se adoptarán por unanimidad o, en su defecto, por mayoría simple, y quedarán reflejados en acta sucinta que suscribirán los asistentes a la reunión al final de la misma. Para la validez de los acuerdos se requerirá la presencia de al menos tres miembros de cada representación.

e) Las funciones de la Comisión son las siguientes:

1) Emitir los informes que le sean requeridos por la Autoridad Laboral sobre cuantas cuestiones se susciten en relación con la interpretación del Convenio.

2) Vigilar el correcto cumplimiento de lo pactado.

3) Ejercer las funciones de arbitraje que específicamente se le sometan por las partes con tal carácter y, en concreto, las que se deducen del contenido del artículo 29 del Convenio.

f) Todas las resoluciones que esta Comisión deba emitir sobre las consultas presentadas a la misma, deberán producirse en un plazo máximo de quince días naturales, a partir de la recepción formal de las mismas, acompañadas de la documentación correspondiente.

g) A las reuniones de la Comisión podrán asistir los asesores que las partes integrantes consideren necesarios, si bien no tendrán derecho a voto.

h) Cuando la consulta se formule por una empresa, deberá abonar, al tiempo de recibir la resolución de la misma, el canon que se fija en el punto 4 de la Tabla Económica aneja a este Convenio, a fin de contribuir a sufragar los gastos de la negociación colectiva y de mantenimiento de la parte patronal de la Comisión Paritaria, salvo que acredite estar afiliado a una de las Asociaciones firmantes del Convenio.

Dicho canon se repartirá entre las Asociaciones Empresariales por iguales cuartas partes, a fin de compensarles de los gastos de la negociación y del sostenimiento de la parte patronal de la Comisión Paritaria.

**Art. 55º.- SOLUCIÓN DE CONFLICTOS.**

Las partes firmantes de este Convenio, por parte sindical UGT y CC.OO. y por parte empresarial, la Confederación Empresarial de Madrid–CEOE (CEIM), durante la vigencia del mismo, acuerdan someterse al Instituto Regional de Mediación y Arbitraje de la Comunidad de Madrid y a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre solución autónoma de conflictos.

**Art. 56º.- CLAÚSULA DE INAPLICACIÓN.**

1. Cuando concurran causas económicas, técnicas organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias:

a) Jornada de trabajo.

b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.

c) Régimen de trabajo a turnos.

d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.

e) Sistema de trabajo y rendimiento.

f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

BOCM-20250809-1

2. Trámites para la inaplicación:

A.- Con carácter previo a la inaplicación, la empresa deberá:

a.- Desarrollar un periodo de consultas en los términos establecidos en el art. 41.4 del Estatuto.

b.- La empresa deberá igualmente comunicar a la Comisión Paritaria del Convenio su intención de inaplicar el mismo, concretando las materias que pretende inaplicar; las causas motivadoras y la duración de las medidas que propone que no podrán prolongarse más allá de la vigencia del Convenio.

B.-Del resultado del período de consultas:

a.- Cuando el período de consultas finalice con acuerdo: Se estará a lo dispuesto en el art. 82.3 párrafo 6 del Estatuto de los Trabajadores.

En el acta de acuerdo, obligatoriamente se tendrá que hacer constar, con exactitud las nuevas condiciones aplicables en la empresa y su duración que no podrán prolongarse más allá del momento en el que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.

b.- Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo: las partes podrán someter las discrepancias a la Comisión Paritaria prevista en el art. 51 del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le haya sido planteada.

Si en la Comisión no se alcanzase un acuerdo, o las partes no lo hubieran sometido a su discrepancia, se estará a lo dispuesto en cada momento en la legislación vigente.

**Art. 57º.- OBSERVATORIO DEL SECTOR DE OFICINAS Y DESPACHOS DE LA COMUNIDAD DE MADRID.**

Las partes signatarias del presente Convenio acuerdan la constitución, durante su vigencia, de un Observatorio del Sector de Oficinas y Despachos de la Comunidad de Madrid, en el que estarán representadas todas las organizaciones, patronal y sindicales, firmantes del Convenio, para estudiar y debatir en el mismo todas aquellas cuestiones o materias de interés para el Sector de Oficinas y Despachos de la Comunidad de Madrid, dejando reseñadas a título meramente enunciativo, y no limitativo: formación profesional, estructura de clasificación profesional, etc.

ANEXO I

**TABLA ECONÓMICA 2025**

**PUNTO 1**

| GRUPOS | NIVELES | EUROS/MES | SALARIO ANUAL (14 PAGAS) |
|---|---|---|---|
| I | 1 | 1.518,06 | 21.252,84 |
| I | 2 | 1.467,91 | 20.550,74 |
| II | 3 | 1.413,19 | 19.784,66 |
| II | 4 | 1.358,45 | 19.018,30 |
| III | 5 | 1.258,19 | 17.614,66 |
| III | 6 | 1.230,87 | 17.232,18 |
| IV | 7 | 1.208,68 | 16.921,52 |
| IV | 8 | 1.196,35 | 16.748,90 |
| V | 9 | 1.184,00 | 16.576,00 |

**PUNTO 2**

| GRUPOS | NIVELES | EUROS/MES |
|---|---|---|
| I | 1 | 44,22 |
| I | 2 | 42,75 |
| II | 3 | 41,16 |
| II | 4 | 39,57 |
| III | 5 | 36,65 |
| III | 6 | 35,19 |
| IV | 7 | 34,13 |
| IV | 8 | 33,76 |
| V | 9 | 33,38 |

BOCM-20250809-1

**PUNTO 3**

| | EUROS |
|---|---|
| Dieta íntegra | 84,27 |
| Cada Kilómetro | 0,36 |

**PUNTO 4**

| | EUROS/DÍA |
|---|---|
| Compensación gastos teletrabajo | 1,64 |

## ANEXO II

**TABLA ECONÓMICA 2026**

**PUNTO 1**

| GRUPOS | NIVELES | EUROS/MES | SALARIO ANUAL (14 PAGAS) |
|---|---|---|---|
| I | 1 | 1.559,05 | 21.826,70 |
| I | 2 | 1.507,54 | 21.105,56 |
| II | 3 | 1.451,35 | 20.318,90 |
| II | 4 | 1.395,13 | 19.531,82 |
| III | 5 | 1.292,16 | 18.090,24 |
| III | 6 | 1.264,10 | 17.697,40 |
| IV | 7 | 1.241,31 | 17.378,34 |
| IV | 8 | 1.228,65 | 17.201,10 |
| V | 9 | 1.215,97 | 17.023,58 |

**PUNTO 2**

| GRUPOS | NIVELES | EUROS/MES |
|---|---|---|
| I | 1 | 40,99 |
| I | 2 | 39,63 |
| II | 3 | 38,16 |
| II | 4 | 36,68 |
| III | 5 | 33,97 |
| III | 6 | 33,23 |
| IV | 7 | 32,63 |
| IV | 8 | 32,30 |
| V | 9 | 31,97 |

**PUNTO 3**

| | EUROS |
|---|---|
| Dieta íntegra | 86,55 |
| Cada Kilómetro | 0,37 |

**PUNTO 4**

| | EUROS/DÍA |
|---|---|
| Compensación gastos teletrabajo | 1,68 |

## ANEXO III

### PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y LA VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI

Las partes regulan el presente Protocolo marco de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI, de carácter obligatorio para las empresas de más de cincuenta trabajadores, sin perjuicio de que las empresas del sector puedan adecuar el protocolo para la prevención y la actuación frente al acoso vigente en el ámbito de cada empresa con el objetivo de prever medidas específicas para las personas LGTBI, así como sin perjuicio del protocolo ya vigente en la empresa, en caso de existir. Tanto en los casos de adecuación del protocolo como si ya existiese, se considerará lo regulado en este convenio como contenido mínimo.

El protocolo se aplicará en las empresas del sector frente a las situaciones de acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género y tiene la siguiente estructura y contenido:

a) Declaración de principios: Se manifiesta el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de las empresas del sector ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como

BOCM-20250809-1

acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.

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

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

c) Principios rectores y garantías del procedimiento:

- Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada, que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo.
- Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.
- 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 y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida. Todo esto atendiendo a la aplicación inmediata de las medidas cautelares pertinentes.
- Se garantiza una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
- Si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.

La denuncia puede presentarse por la persona afectada, cualquier otra o la representación legal de las personas trabajadoras, mediante el siguiente procedimiento:

En defecto de procedimiento acordado en la empresa para la comunicación de la denuncia, ésta se podrá dirigir:

1. A una dirección de correo creada al efecto, para la recepción de las denuncias de acoso en la empresa con identificación de la persona competente para su recepción.
2. Directamente al Canal de Denuncia en base a la Ley 2/2023, de 20 de febrero (Ley reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción)

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

En la denuncia debe constar la identificación de la persona presuntamente acosadora y de la persona presuntamente acosada y una descripción detallada de los hechos que motivan la denuncia.

De forma inmediata, independientemente del canal por el que se haya comunicado la denuncia, la empresa deberá iniciar el proceso de entrevistas e instrucción del caso en el plazo máximo de 5 días hábiles desde la fecha de recepción de la denuncia.

Tras la recepción de la queja o denuncia y, una vez constatada la situación de acoso se adoptarán medidas cautelares o preventivas que aparten a la víctima de la persona acosadora mientras se desarrolla el procedimiento de actuación hasta su resolución.

En caso de existir RLPT en el centro de trabajo o empresa de la/las persona/s afectada/s, la empresa debe informar a la misma de la denuncia en el mismo momento de tener conocimiento, de las entrevistas e instrucción que la empresa lleve a cabo, de las medidas cautelares en caso de existir, así como de la resolución del procedimiento, el informe vinculante y de las medidas adoptadas en caso de confirmarse la situación de acoso.

Así mismo, la empresa ofrecerá a la persona o personas acosadas, en todo momento del procedimiento, la posibilidad de asistencia de la RLPT.

BOCM-20250809-1

En el plazo máximo de 15 días hábiles desde que se inicia el procedimiento, la empresa debe emitir un informe vinculante en uno de los sentidos siguientes:

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

ii. No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo.

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

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

Si hay evidencias de la existencia de una situación de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, se instará la incoación de un expediente sancionador por una situación probada de acoso, se pedirá la adopción de medidas correctoras, y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima. Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia.

La decisión final se pondrá en conocimiento de la persona solicitante, de la denunciada y del órgano o persona instructora y de la RLPT del centro de trabajo o empresa de la/s persona/s afectada/s en el plazo de 3 días hábiles.

(03/12.192/25)

BOCM-20250809-1