III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

23881 *Resolución de 3 de noviembre de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del sector de harinas panificables y sémolas para los años 2026, 2027, 2028 y 2029.*

Visto el texto del Convenio colectivo para las empresas del sector de harinas panificables y sémolas para los años 2026, 2027, 2028 y 2029 (código de convenio n.º 99002455011981), que fue suscrito en fecha 7 de octubre de 2026, de una parte, por la Asociación de Fabricantes de Harinas y Sémolas de España (AFHSE), en representación de las empresas del sector, y, de otra, por las organizaciones sindicales CC.OO. Industria y UGT FICA, en representación de los trabajadores afectados, y ha sido finalmente subsanado en fecha 27 de octubre de 2026, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del mencionado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 3 de noviembre de 2026.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

CONVENIO COLECTIVO PARA LAS EMPRESAS DEL SECTOR DE HARINAS PANIFICABLES Y SÉMOLAS PARA LOS AÑOS 2026, 2027, 2028 y 2029

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente convenio afecta a todas las Empresas dedicadas a la fabricación de harinas y sémolas. CNAE-25 10.61 Fabricación de productos de molinería, epígrafes 1 y 3.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente convenio será de aplicación a todas las personas trabajadoras que presten servicios en los centros o lugares de trabajo de las empresas incluidas en su ámbito funcional, sea cual fuere la actividad principal y forma jurídica de las empresas de las que dependan.

cve: BOE-A-2026-23881
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

Las normas del presente convenio serán de aplicación en todas las provincias del territorio español.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente convenio, tendrá una vigencia de cuatro (4) años, por el período comprendido entre el 1 de enero de 2026 y el 31 de diciembre de 2029, manteniéndose vigente todo su contenido en tanto no sea sustituido por otro convenio colectivo.

Con independencia de la fecha de su firma y de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», el presente convenio colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2026, salvo aquellas materias que se acuerde expresamente que entren en vigor con posterioridad.

Artículo 5. *Denuncia.*

El presente convenio colectivo se entenderá denunciado automáticamente a la finalización de su vigencia, sin necesidad de comunicación expresa de ninguna de las partes.

Una vez denunciado, mantendrá íntegramente su vigencia en situación de ultraactividad hasta la firma y entrada en vigor de un nuevo convenio colectivo que lo sustituya.

a) Plazo máximo para el inicio de la negociación.

Al entenderse denunciado automáticamente el convenio colectivo, en el plazo máximo de un mes a partir de la finalización de su vigencia se procederá a constituir la comisión negociadora. Ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar ésta en un plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la comisión negociadora.

b) Plazo máximo para la negociación.

El plazo máximo para la negociación se determinará en función de la duración de la vigencia del convenio anterior. Este plazo será de doce meses cuando la vigencia del convenio anterior hubiese sido de dos o más años, a contar desde la fecha de finalización del convenio anterior.

Agotado el plazo máximo para la negociación, las partes se podrán adherir voluntariamente a los procedimientos del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo.

c) Ultraactividad.

Las partes pactan expresamente, que, con independencia del plazo de negociación, todo el contenido del presente convenio y sus anexos mantendrán su vigencia y aplicación plena de manera indefinida, hasta que no se alcance la firma de un nuevo convenio que lo sustituya.

cve: BOE-A-2026-23881
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 6. *Estructura y reglas de concurrencia.*

a) Estructura de la negociación colectiva en el sector.

En virtud del presente convenio y de conformidad con el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, la estructura de la negociación colectiva en el sector de Harinas Panificables y Sémolas, se articula en los siguientes niveles sustantivos de convenio:

1. Convenio Estatal del Sector de Harinas Panificables y Sémolas: su contenido regula las condiciones generales de trabajo a aplicar en todo el ámbito sectorial y con la vigencia que en el propio convenio se establece.
2. Convenios y Acuerdos Colectivos de Empresa: los contenidos objeto de negociación en esta unidad de negociación, serán sobre el desarrollo o adaptación de materias del presente convenio estatal, cuando éste así lo establezca por remisión expresa. Así mismo, serán materias de negociación mediante acuerdos colectivos de empresa, las materias no dispuestas en el presente convenio estatal. Todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 84.2 del E.T.

Con la señalada estructura, las partes signatarias consideran suficientemente cubierta, dentro del marco estatutario, la negociación colectiva en el sector de Harinas Panificables y Sémolas.

b) Reglas de concurrencia.

Durante su vigencia, el presente convenio colectivo no podrá verse afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto, salvo pacto en contrario negociado conforme a lo previsto en el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores y sin perjuicio de los supuestos expresamente previstos en los artículos 84, 87 y 88 del mismo texto legal o en la normativa que los sustituya.

Los convenios colectivos de empresa, grupo de empresas o pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas tendrán prioridad aplicativa respecto del presente convenio exclusivamente en aquellas materias que la legislación vigente atribuya a dicha unidad de negociación.

En todas las demás materias serán de aplicación preferente las disposiciones contenidas en el presente convenio colectivo.

Asimismo, en el ámbito de una Comunidad Autónoma o provincia podrán negociarse convenios colectivos y acuerdos interprofesionales con la prioridad aplicativa y en los términos previstos en la legislación vigente, siempre que concurran los requisitos de legitimación y constitución de la comisión negociadora exigidos por los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 7. *Legislación supletoria.*

En todo lo no previsto en el presente convenio se estará a lo preceptuado en las normas legales vigentes de obligada aplicación.

Artículo 8. *Eficacia, partes firmantes y vinculación a la totalidad.*

8.1 Eficacia y partes firmantes.

El presente convenio colectivo tiene naturaleza normativa y eficacia general, conforme a lo dispuesto en el título III del Estatuto de los Trabajadores, siendo las partes firmantes la Asociación patronal, AFHSE, CCOO de INDUSTRIA y UGT-FICA por la parte sindical, como organizaciones más representativas a nivel estatal en el sector. A partir de su entrada en vigor, las materias previstas en este convenio quedan reguladas íntegra y exclusivamente conforme a los términos aquí estipulados, y la legislación vigente.

cve: BOE-A-2026-23881
Verificable en https://www.boe.es

8.2 Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente convenio, cualquiera que sea su naturaleza y contenido, forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo.

En el supuesto de que la autoridad o jurisdicción competente, en uso de las facultades que le son propias, no aprobara o resolviera dejar sin efecto algunas de las cláusulas de este convenio, las partes signatarias de este convenio se reunirán dentro de los diez días hábiles siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente con el objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de cuarenta y cinco días hábiles a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión, no hubieran alcanzado un acuerdo, las partes signatarias acudirán a los servicios de mediación del SIMA y de persistir las discrepancias y el desacuerdo en el acto del mismo, se someterán a la decisión arbitral a través del VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC VI) según Resolución de 10 de diciembre de 2020 de la Dirección General de Trabajo por la que se dispone el registro y publicación de dicho Acuerdo en el BOE el 23 de diciembre de 2020.

Artículo 9. *Garantías individuales.*

Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo superiores a las establecidas en el presente convenio, consideradas en su conjunto y cómputo anual. Tal garantía será exclusivamente de carácter personal, sin que pueda entenderse vinculada a puesto de trabajo, niveles profesionales y otras circunstancias, por lo que el personal de nuevo ingreso no podrá alegar a su favor las condiciones más beneficiosas de que hayan disfrutado las personas que anteriormente ocupasen los puestos de trabajo a que sean destinadas o promovidas.

Las partes firmantes consideran necesario establecer y reforzar, en el ámbito del presente convenio, medidas que garanticen la igualdad de trato y la no discriminación en el empleo y en las condiciones de trabajo, quedando prohibida cualquier conducta discriminatoria, de violencia o de acoso, en particular por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales, así como por diversidad familiar.

Las empresas comprendidas en este convenio promoverán un entorno de trabajo seguro e inclusivo, respetuoso con la dignidad e intimidad de todas las personas trabajadoras.

Artículo 10. *Condiciones económicas anteriores a la entrada en vigor del convenio.*

Todos los conceptos retributivos existentes en las empresas anteriores a la entrada en vigor del presente convenio, serán compensables y absorbibles con las condiciones pactadas en este convenio. A estos efectos, se estará siempre a lo dispuesto en el artículo anterior.

Artículo 11. *Condiciones posteriores a la entrada en vigor del convenio.*

Las disposiciones legales futuras que lleven consigo una variación en todos o en alguno de los conceptos retributivos existentes en la fecha de la promulgación de las nuevas disposiciones o que supongan creación de otras nuevas, única y exclusivamente tendrán eficacia práctica en cuanto, considerados en su totalidad y en cómputo anual, superen el nivel total de este convenio. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las condiciones del presente convenio.

cve: BOE-A-2026-23881
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 12. *Comisión Paritaria.*

Se establece una Comisión Paritaria, compuesta por ocho personas, de las cuales cuatro corresponderán a las organizaciones sindicales firmantes y otras cuatro a las organizaciones empresariales, cuyas funciones y competencias, serán las siguientes:

1. Conocimiento y resolución de cuantas cuestiones en materia de aplicación e interpretación del convenio, le sean sometidas.
2. El desarrollo de funciones de adaptación a la legislación vigente.
3. Resolver de cuantas discrepancias le sean sometidas y establecidas en el 82.3 del ET.
4. Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos adoptados en el convenio.
5. Emitir resolución, sobre las consultas planteadas relativas a la actividad de un determinado subsector o empresa y su vinculación o no, con el ámbito funcional del presente convenio.
6. Recibir información previa y posterior de los períodos de consulta ante los supuestos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo e inaplicación de las condiciones establecidas en convenio colectivo.
7. Asumirá, dentro de sus competencias de interpretación y vigilancia, las funciones de orientación y seguimiento general del cumplimiento de las medidas planificadas de igualdad y no discriminación de las personas LGTBI previstas en el presente convenio.

Para garantizar la rapidez y efectividad de la misma y la salvaguarda de los derechos afectados se establecen los siguientes procedimientos y plazos de actuación de la comisión paritaria:

La correspondiente información, comunicación y/o solicitud de intervención de la Comisión Paritaria se enviará por escrito y a efectos de notificaciones y convocatorias a la sede de la Asociación de Fabricantes de Harinas y Sémolas de España, sita en la calle Ayala, n.º 13, 1.º Izquierda, de Madrid o por correo electrónico a la dirección afhse@afhse.es.

Recibida dicha información, comunicación y/o solicitud de intervención dirigida a la Comisión Paritaria, ésta se remitirá al resto de organizaciones firmantes del convenio, en un plazo no superior a dos días, debiendo contener una propuesta de fechas para su tratamiento. No obstante, se establece un plazo máximo de intervención de la Comisión Paritaria de quince días a contar desde que se recibió la petición de intervención, a excepción del apartado 3) que tendrá un plazo máximo de siete días.

Si una vez reunida la Comisión Paritaria, se mantuvieran las discrepancias en el seno de dicha comisión o cumplido dicho término, la Comisión Paritaria no se hubiere reunido, las partes se someterán a los sistemas no judiciales de solución de conflictos correspondientes.

CAPÍTULO II

Organización práctica del trabajo

Artículo 13. *Declaración de principios.*

La organización práctica del trabajo, con sujeción a la legislación vigente, es facultad de la dirección de la empresa.

Se reconocen los derechos de información y participación de los representantes legales de las personas trabajadoras de conformidad a la normativa aplicable en cada momento.

Las empresas de este sector, con el ánimo de favorecer la igualdad de oportunidades en el empleo, se comprometen a fomentar la contratación del género menos representado, favoreciendo la selección y promoción en igualdad de condiciones y méritos, con el fin de conseguir un mayor equilibrio social. Para ello las empresas, junto con la RLPT, podrán elaborar planes de igualdad.

cve: BOE-A-2026-23881
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 14. *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional dentro de un mismo grupo profesional no tendrá más limitaciones que las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores. Ahora bien, si como consecuencia de la aplicación de la movilidad funcional, quien realice funciones de nivel superior a las que corresponda al nivel profesional que tuviese reconocido –por un período superior a tres meses durante un año, o seis durante dos años–, puede reclamar ante la dirección de la Empresa el nivel profesional adecuado.

El ejercicio de este derecho implica una demostración de su competencia y responsabilidad en el desempeño del cargo, conforme al nivel profesional que realice.

Contra la negativa de la Empresa y previo informe de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, en adelante RLPT, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

Cuando se desempeñen funciones de nivel superior siempre que existan razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención, pero no proceda legal o convenientemente el ascenso, tendrá derecho a la diferencia retributiva entre el nivel profesional asignado y la función que efectivamente realice.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva y siempre que existan razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención, la empresa precisará destinar a una persona a tareas correspondientes a nivel inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su nivel profesional, y comunicándolo a la RLPT.

Artículo 15. *Carga y descarga.*

Las empresas a las que se les aplica el presente convenio colectivo realizarán una evaluación específica de los riesgos derivados de la manipulación manual de cargas, de acuerdo con lo establecido en el artículo 16 de la Ley 31/1995 y el Real Decreto 487/1997.

Dicha evaluación tendrá en cuenta, al menos, las características de la carga (peso, volumen, estabilidad), el esfuerzo físico requerido, las posturas y movimientos implicados, las condiciones del entorno de trabajo y la frecuencia y duración de la manipulación.

En la descarga de camiones, cuando la distancia entre éstos y el almacén del cliente supere los 20 metros, se pondrá a su disposición una carretilla, o vehículo similar, para facilitar la descarga.

CAPÍTULO III

Clasificación profesional

Artículo 16. *Declaración de principios.*

La clasificación del personal de este convenio es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener provistas todas las plazas y niveles profesionales enumerados, si las necesidades y volumen de la Empresa no lo requieren.

Toda persona está obligada a ejecutar cuantos trabajos le ordenen sus superiores, dentro de las competencias de sus grupos profesionales o semejantes y sin perjuicio de lo previsto en los artículos 23 y 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Aquellas cuyos grupos profesionales no se encuentren definidos en el presente convenio colectivo, serán asimilados a las que, dentro de las posteriormente expuestas, más se le asemejen.

Se utilizará con carácter preferente para la elaboración de los Planes de Igualdad la herramienta del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

cve: BOE-A-2026-23881
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 17. *Grupos profesionales.*

El personal que preste sus servicios en las Empresas a que se refiere el artículo 1 de este convenio colectivo, se clasificará, teniendo en cuenta la función que realice, en los siguientes grupos profesionales:

Grupo 0. El personal perteneciente a este grupo profesional tiene elevada responsabilidad sobre los resultados de la empresa. La responsabilidad de su gestión afecta directa o indirectamente a toda la organización, además de poder implicar importantes consecuencias económicas inmediatas. Dirigen las áreas de gestión significativas de la empresa, se encuadrarían dentro de este grupo:

Dirección General/Gerencia (excluida relación laboral especial RD 1382/85 o miembros del órgano de gobierno de la empresa); Dirección Financiera; Dirección de Recursos Humanos; Dirección de Área Legal; Dirección de Compras; Dirección Comercial; Dirección de Marketing; Jefatura Técnica de Molinería; Dirección de Calidad; Dirección de Laboratorio y Dirección de Logística.

Grupo 1. El personal perteneciente a este grupo profesional tiene alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Planifica, organiza, dirige las funciones realizadas por el personal a su cargo. Puede coordinar y/o dirigir varios departamentos o plataformas. Participa en la definición de objetivos, establece normas, guías y estrategias para alcanzar dichos objetivos. Toman decisiones complejas que repercuten en los resultados de su unidad. Dirigen el proceso de fabricación, se encuadrarían dentro de este grupo.

Jefatura Administrativa; Jefatura de Ventas; Maestría de Molinería; Jefatura de Producción; Jefatura de Mantenimiento; Jefatura de Almacén, Jefatura de Contabilidad y Jefatura de Laboratorio

Grupo 2. El personal perteneciente a este grupo profesional tiene alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Planifica y dirige las funciones realizadas por el personal a su cargo, solucionando los problemas que se le plantean. Participan en la definición de objetivos concretos a alcanzar en el departamento o unidad encomendada, se encuadrarían dentro de este grupo.

Oficial Administrativo; Personal técnico de Prevención; Personal Técnico Informático; Personal Técnico Contable; Personal Técnico de Sistemas; Personal Controller; Comerciales; Viajantes; Personal Técnico de Compras; Personal Técnico de Marketing; Personal Técnico de Logística; Personal Técnico de Calidad; Personal Técnico de Laboratorio; Personal Técnico de Mantenimiento y Personal Técnico Molinería.

Grupo 3. El personal perteneciente a este grupo profesional realiza trabajos de ejecución autónoma bajo supervisión y requieren, habitualmente iniciativa y razonamiento. Las funciones comportan la responsabilidad de éstas, pudiendo ser ayudados por otras personas trabajadoras. Pueden realizar varias tareas heterogéneas dentro de su área funcional, se encuadrarían dentro de este grupo.

Personal de Molinería; Personal Encargado de Almacén; Personal Chófer; Personal Mecánico; Personal Electricista; Personal Limpiero; Personal Albañil/Carpintero; Personal de Recepción de trigo; Personal Cargador de cisternas; Personal Operador de ensacadora y Palista.

Grupo 4. El personal perteneciente a este grupo profesional realiza operaciones siguiendo un método de trabajo específico, con alto grado de dependencia jerárquica y funcional. Las funciones realizadas pueden requerir esfuerzo físico. Las tareas realizadas requieren formación específica y/o experiencia. Pueden ser ayudados por otras personas trabajadoras, se encuadrarían dentro de este grupo.

Personal Auxiliar Administrativo; Personal recepcionista; Personal Auxiliar de Laboratorio; Personal de Almacén; Personal Empacador y Personal Auxiliar

Grupo 5. El personal perteneciente a este grupo profesional ejecuta su trabajo bajo instrucciones específicas, con un alto grado de dependencia jerárquica y funcional. Las funciones realizadas por las personas trabajadoras encuadradas bajo este nivel pueden requerir esfuerzo físico. Las tareas exigen conocimientos profesionales básicos y no necesitan formación específica salvo la de un periodo breve de adaptación, se encuadrarían dentro de este grupo.

cve: BOE-A-2026-23881
Verificable en https://www.boe.es

Personal de Limpieza y Personal de Vigilancia.

Asignación a los grupos profesionales por ocupaciones. El encuadre en los grupos profesionales regulados en el presente convenio colectivo, las distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades derivadas de las distintas aptitudes, titulaciones, certificados de capacitación profesional equivalentes y contenido general de la prestación laboral, según la nomenclatura empírica basada en los usos y costumbres de los puestos de trabajo en el sector de fabricantes de harinas y sémolas, siguiendo un orden jerárquico en la ocupación, quedan relacionados a continuación, siempre siguiendo un criterio meramente enunciativo.

La clasificación profesional, los criterios de asignación a puestos, así como los procesos de promoción profesional, deberán responder a criterios objetivos y no discriminatorios, garantizando que no se produzca discriminación directa o indirecta por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar.

Grupos profesionales	Descripción	Área funcional dirección, técnicos y administrativos	Área funcional comerciales	Área funcional producción
0	Gerencia y Dirección.	DIRECCIÓN GENERAL/ GERENCIA DIRECCIÓN FINANCIERA DIRECCIÓN RECURSOS HUMANOS. DIRECCIÓN DE AREA LEGAL.	DIRECCION DE COMPRAS DIRECCION COMERCIAL DIRECCION DE MARKETING.	JEFATURA TÉCNICA DE MOLINERIA DIRECCION DE CALIDAD/LABORATORIO DIRECCION DE LOGISTICA.
I	Mandos y Responsables.			JEFATURA DE LABORATORIO.
		JEFATURA ADMINISTRATIVA JEFATURA DE CONTABILIDAD.	JEFATURA DE VENTAS.	MAESTRÍA DE MOLINERÍA JEFATURA DE PRODUCCION JEFATURA DE MANTENIMIENTO JEFATURA DE ALMACEN.
II	Técnicos y Especialistas.	PERSONAL TÉCNICO DE PREVENCIÓN.		PERSONAL TÉCNICO DE LABORATORIO. PERSONAL TÉCNICO DE CALIDAD.
		PERSONAL OFICIAL ADMINISTRATIVO PERSONAL TÉCNICO INFORMATICO. PERSONAL TÉCNICO CONTABLE PERSONAL TÉCNICO DE SISTEMAS. PERSONAL CONTROLLER.	COMERCIALES PERSONAL VIAJANTE. PERSONAL TÉCNICO DE COMPRAS. PERSONAL TÉCNICO DE MARKETING.	PERSONAL TÉCNICO DE LOGISTICA PERSONAL TÉCNICO DE MANTENIMIENTO PERSONAL TÉCNICO DE MOLINERIA.
III	Técnicos de Grado II.			PERSONAL DE MOLINERÍA. PERSONAL ENCARGADO DE ALMACEN.
				PERSONAL CHÓFER PERSONAL PALISTA PERSONAL MECANICO. PERSONAL ELECTRICISTA.
				PERSONAL LIMPIERO. PERSONAL ALBAÑIL/CARPINTERO PERSONAL DE RECEPCIÓN DE TRIGO PERSONAL CARGADOR DE CISTERNAS PERSONAL OPERADOR ENSACADORA.
IV	Técnicos Auxiliares.	PERSONAL AUXILIAR ADMINISTRATIVO PERSONAL DE RECEPCION.		PERSONAL AUXILIAR DE LABORATORIO.
				PERSONAL DE ALMACEN PERSONAL EMPACADOR PERSONAL AUXILIAR.
V	Operarios/Resto de Personal.			PERSONAL DE LIMPIEZA PERSONAL DE VIGILANCIA.

cve: BOE-A-2026-23881
Verificable en https://www.boe.es

Se definen aquellas categorías profesionales que son propias del sector al que pertenecen las empresas a las que se le aplica el presente convenio colectivo.

Artículo 18. *Grupo Profesional 0.*

Jefatura Técnica de Molinería. Es aquella persona que, poseyendo la titulación necesaria o Certificado de capacitación profesional equivalente dirige técnicamente la industria, teniendo confiada la marcha de la fabricación en general. Resultará imprescindible poseer conocimientos para la interpretación y modificación de diagramas de producción, análisis y acondicionamiento de trigos y harinas, así como la interpretación de alveogramas y farinogramas. Puede llevar técnicamente la Fábrica, si bien para los primeros será exigible estar en posesión de la correspondiente titulación o Certificado de capacitación profesional equivalente, ya oficial o privada, debidamente homologada.

Artículo 19. *Grupo Profesional 1.*

a) Maestría de Molinería. Es aquella persona que, desde un punto de vista práctico, dirige el proceso de fabricación, debiendo disponer de elementales conocimientos de análisis de trigos y harinas y, como mínimo, específicamente, de humedad, cenizas y proteínas. Este cargo excluye Jefatura de Molinería.

b) Jefatura de Laboratorio. Es aquella persona que se hace cargo de que el Laboratorio se desarrolle de forma eficiente y adecuada. Es la persona responsable de llevar a cabo y/o supervisar las tareas de control del área con el objetivo de asegurar que los niveles de calidad son suficientes. Planea los mantenimientos preventivos de maquinaria y equipo. Garantiza la correcta operatividad de los laboratorios. Coordina al personal a cargo de laboratorios para la prestación de servicios.

c) Jefatura Administrativa. Es aquella persona que, provista de poderes, lleva la responsabilidad y dirección de una o más Secciones Administrativas, dirigiendo y distribuyendo el trabajo, así como asumiendo la responsabilidad y dirección administrativa de la Empresa.

d) Jefatura de Contabilidad. Es aquella persona que, con la titulación suficiente o Certificado de capacitación profesional equivalente y con conocimientos contable-administrativos, asume la responsabilidad y dirección contable de la Empresa.

Artículo 20. *Grupo Profesional 2.*

a) Personal Técnico de Laboratorio. Es aquella persona que poseyendo un título profesional oficial de carácter universitario, o de Escuela Técnica de Grado Superior, realiza en la Empresa funciones propias de dicho título. Es la persona encargada de efectuar análisis y pruebas en los laboratorios de análisis. Además, es responsable de los análisis cuantitativos y cualitativos, las pruebas de laboratorio, la medición y de redactar los informes sobre el trabajo llevado a cabo.

b) Personal Técnico de Molinería. Sustituirá a Jefatura o Maestría de Molinería por ausencia o enfermedad. Es aquella persona que, con dependencia y supervisión de Maestría de Molinería y Jefatura de Molinería, está capacitada para llevar a cabo funciones autónomas de cuidado, vigilancia, inspección de los molinos, así como la verificación de la correcta evolución del proceso de molienda, pudiendo realizar funciones de puesta a punto o reglaje y mantenimiento de las instalaciones, sin intervención de mecánicos.

c) Personal Técnico de Calidad: Es aquella persona que, con la titulación suficiente o certificado de capacitación profesional equivalente, controla la calidad de un producto o servicio, analiza todos los procesos de producción, logística y comercialización, y resuelve las posibles incidencias que puedan detectarse. Desarrolla tareas relacionadas con la prevención y la seguridad en el puesto de trabajo, inspecciona la maquinaria, la calidad y el tratamiento de las materias primas, así como la confección del producto final.

cve: BOE-A-2026-23881
Verificable en https://www.boe.es

d) Personal Técnico de Mantenimiento. Es aquella persona que se ocupa de que los equipos utilizados funcionen correctamente y de manera eficiente. Diagnostican y reparan averías. También llevan a cabo revisiones periódicas de mantenimiento.

e) Personal Oficial Administrativo. Es aquella persona que, bajo la dirección de la Jefatura Administrativa y/o de la Jefatura de Contabilidad, realiza las siguientes funciones: caja, sin fianza ni firma, transcripción de libros de cuentas corrientes, Diario, Mayor, facturas, correspondencia, estadísticas, partes, nómina de salarios, cotización de Seguros Sociales, u otras análogas a las anteriores.

f) Personal Viajante. Es aquella persona que al servicio de la Empresa a cuya plantilla pertenece, realiza, viajando o no, operaciones de compra de materias primas o venta de productos, obedeciendo las órdenes y consignas de la Dirección de la Empresa, en cuanto a rutas, precios, etc. Durante la estancia en la localidad en que radique la Empresa podrá realizar funciones administrativas o técnicas, asimilado a Personal Oficial Administrativo.

Artículo 21. *Grupo Profesional 3.*

a) Personal Encargado de Almacén. Es la persona que se encarga de la distribución del trabajo, ordenando tanto la recepción como la expedición de mercancías, alimentación de la Fábrica y distribución de productos terminados, llevando registros de entradas, salidas y control de existencias.

b) Personal Limpiero. Son las personas encargadas de la limpieza del trigo, teniendo a su cargo el cuidado y vigilancia de los aparatos que constituyen aquella, así como la limpieza de los pisos y maquinaria correspondiente y la clasificación de los productos de limpia; será imprescindible poseer los conocimientos necesarios sobre acondicionamiento de los trigos para conseguir una correcta transformación.

c) Personal de Molinería. En aquellas empresas donde no exista Personal Técnico de Molinería, podrá sustituir a Jefatura o Maestría de Molinería por ausencia o enfermedad, encargándose del engrase de máquinas y control de productos fabricados. También podrá sustituir al Personal Técnico de Molinería por los mismos motivos referidos anteriormente. Deberá tener los mismos conocimientos como mínimo, que el resto del personal que efectúa sus trabajos en cuerpo de Fábrica.

d) Personal Mecánico. Es la persona que atiende a la reparación de la maquinaria sobre la misma, o en taller ubicado en otras dependencias de la Empresa, así como los utensilios o utillaje de fuerza motriz y reparaciones y modificaciones aconsejables para la mejor producción.

e) Personal Chófer. Es aquella que, provista del carnet de la clase correspondiente al vehículo que tiene encomendado, y conocimientos teórico-prácticos del automóvil, mantiene el normal funcionamiento del mismo y se encarga de la ejecución del transporte. Ayudará a la descarga de la mercancía dentro del vehículo, fuera del recinto de la Fábrica, depositando los bultos al final del mismo, y se responsabilizará de su entrega. El Personal Chófer tendrá un plus por cada día que colabore en la descarga, sea cual fuere el número de bultos o viajes que realice, que figura en la tabla salarial.

f) Personal Carpintero. Son aquellas personas que, con conocimientos adecuados a su oficio, realizan los trabajos del mismo en las Empresas sujetas a este Convenio Básico.

g) Personal Albañil. Son aquellas personas que tienen por cometido realizar las obras y reparaciones de albañilería que sea necesario verificar en la Fábrica.

h) Personal Electricista. Son aquellas personas que, con los adecuados conocimientos, tienen como especial misión cuidar del normal funcionamiento de las instalaciones eléctricas de la Fábrica o puesta en marcha de los grupos hidroeléctricos o motores, a la vez que ejecutan las reparaciones más necesarias en los mismos, así como la instalación y montaje, tanto de las de fuerza y luz, como las de transporte de energía, en los casos de ampliación y reforma de las existentes.

cve: BOE-A-2026-23881
Verificable en https://www.boe.es

i) Personal Palista. El personal palista será aquella persona trabajadora que, con la formación pertinente de esta maquinaria especial, ejerza su trabajo diario utilizando este vehículo, durante su jornada laboral diaria.

Artículo 22. *Grupo Profesional 4.*

a) Personal Auxiliar administrativo. Se considerará como tal aquella persona que realice funciones administrativas elementales inherentes a los trabajos de oficina.

Tendrá preferencia para acceder al nivel profesional de Personal Oficial Administrativo, cuando en la Empresa se produzca alguna vacante de dicho nivel, y siempre que acredite su competencia para la misma.

b) Personal Auxiliar de Laboratorio. Es quien realiza funciones meramente materiales o mecánicas en los trabajos de laboratorio, y para los que no se requiera título profesional.

c) Personal Empacador. Son las personas encargadas del empacado, pesaje y disposición para su expedición, de todos los productos terminados. Cuidarán también de la limpieza de su departamento.

d) Personal Auxiliar. Son aquellas personas que tienen a su cargo el piso en que están emplazados los aparatos de cernido, limpieza y selección de sémolas, correspondiéndole además la limpieza y engrase de la maquinaria instalada en su dependencia, la vigilancia de la marcha general de los productos, tránsito de mercancías, y atender al personal de otros pisos o dependencias de la fábrica, en caso necesario.

e) Personal de Almacén. Tiene encomendado el movimiento de trigo, harina y subproductos, carga y descarga y demás faenas del Almacén, atendidas las necesidades de la Empresa y de acuerdo con la costumbre.

Los cinco niveles profesionales anteriormente citados cuando fuera necesario, efectuarán trabajos propios del personal no cualificado, comunicándose tal circunstancia a la RLPT.

Artículo 23. *Grupo Profesional 5.*

Personal de Vigilancia. Son las personas que realizan funciones de orden, vigilancia, etc., cumpliendo sus deberes con sujeción a las disposiciones señaladas por las leyes que regulan el ejercicio de la misión que le está asignada.

CAPÍTULO IV

Ingresos. Ascensos. Plantillas. Contratación

Artículo 24. *Ingresos.*

El ingreso de personal de cualquier nivel profesional en las Fábricas de Harinas y/o Sémolas, se hará de acuerdo con las disposiciones vigentes sobre colocación, pudiendo dar prioridad a aquellas personas que se encuentren en posesión de titulación expedida por el Instituto Nacional de Molinería e Industrias Cerealistas o de otros centros oficiales que se puedan crear en el futuro.

Artículo 25. *Período de prueba.*

Podrá concertarse por escrito un período de prueba que, en ningún caso, podrá exceder de seis meses para las personas con titulación Técnica, ni de tres meses para el resto, excepto para las personas no cualificadas, en cuyo caso la duración máxima será de quince días laborables.

La Empresa y el personal están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

cve: BOE-A-2026-23881
Verificable en https://www.boe.es

Durante el período de prueba, tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su nivel profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución laboral, que podrá producirse, a instancia de cualquiera de las partes, durante su transcurso, con notificación previa y sin derecho a indemnización alguna. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Artículo 26. *Vacantes.*

Para proveer las vacantes que se produzcan en los diversos puestos de trabajo, se seguirá el criterio de combinar la antigüedad con la capacidad.

Los ascensos a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o confianza como Jefatura Técnica de Molinería, Maestría de Molinería, Jefatura Administrativa y Jefatura de Contabilidad, serán de libre designación por la Empresa.

Los procedimientos de cobertura de vacantes y ascensos deberán fundamentarse en criterios neutros y objetivos, evitando cualquier discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar.

Artículo 27. *Plantilla.*

Dadas las diferencias técnicas existentes entre las Empresas del Sector, el personal de las mismas se adecuará a las necesidades que demande la Fábrica en cada caso, visto entre la RLPT y la dirección de la Empresa, sin que exista la obligación de tener provistos todos los grupos y niveles profesionales definidos en este convenio colectivo.

Artículo 28. *Modalidades de contratación.*

En los procesos de selección y contratación en empresas afectadas por este convenio, se garantizará la ausencia de preguntas, exigencias o valoraciones que supongan trato desfavorable por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar, priorizándose criterios de idoneidad para el puesto.

Todo lo relativo a las modalidades de contratación, duración, suspensión y extinción de los mismos, se regirá por lo que establezca la legislación vigente en cada momento, con las particularidades que se citan a continuación:

Contrato de formación en alternancia y contratos formativos para la obtención de la práctica profesional adecuada.

Los contratos formativos, tanto en la modalidad de formación en alternancia como en la prevista para la obtención de la práctica profesional, se regirán por lo establecido en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores o por la norma que lo sustituya, con las siguientes matizaciones:

1. El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada.

El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato. La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.

cve: BOE-A-2026-23881
Verificable en https://www.boe.es

Se podrán celebrar para todos los niveles profesionales incluidos en los grupos profesionales reflejados en el anexo número 4.

La duración de este contrato no podrá ser inferior a 6 meses ni exceder de 1 año. Si el contrato se hubiera concertado por tiempo inferior a 1 año, las partes podrán acordar prórrogas, no pudiendo ser la duración de cada una inferior a 6 meses ni superar la duración total del contrato de 1 año.

La retribución será el 95% durante el primer año de vigencia del contrato, del salario fijado en este convenio para una persona que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.

2. Los contratos formativos de formación en alternancia.

Se podrán celebrar para todos los niveles profesionales incluidos en los grupos profesionales, reflejados en el anexo número 4.

La duración mínima de este contrato será de 12 meses y la máxima de 2 años. En el supuesto de contrataciones inferiores a 2 años, las partes podrán acordar una prórroga de 12 meses.

La retribución será el 90 y 95% durante el primero y segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en este convenio para una persona que desempeñe el oficio o puesto de trabajo objeto del contrato, en proporción al tiempo del trabajo efectivo.

La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa. Esta última, que deberá contar con la formación o experiencia adecuadas para tales tareas, tendrá como función dar seguimiento al plan formativo individual en la empresa, según lo previsto en el acuerdo de cooperación concertado con el centro o entidad formativa. Dicho centro o entidad deberá, a su vez, garantizar la coordinación con la persona tutora en la empresa.

Contrato de duración determinada.

Se estará al artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores o a la norma que lo sustituya o complemente. La duración máxima de estos contratos, cuando obedezca a circunstancias de la producción, no podrá ser superior a seis meses. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

En este sentido, durante la vigencia del presente convenio colectivo, podrán concertarse estos contratos temporales, para la realización de pedidos imprevistos y no contemplados dentro de los planes productivos de las empresas.

Quienes hayan suscrito dicho contrato eventual de acuerdo con lo establecido en el presente articulo y les sea resuelto por la empresa hasta el máximo permitido, sin que adquieran la condición de fijos, percibirán en concepto de indemnización 16 días por año de servicio.

Las partes que firman el presente convenio colectivo acuerdan que todas las anteriores medidas serán aplicables a la contratación suscrita con las Empresas de Trabajo Temporal.

Disposiciones comunes para los Contratos Formativos y de Duración Determinada o Temporal.

A su finalización, los contratos de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, y al objeto de facilitar la colocación estable, se podrán convertir en contratos de trabajo indefinidos.

cve: BOE-A-2026-23881
Verificable en https://www.boe.es

Dentro de este marco, se convertirán en contratos por tiempo indefinido, en cualquiera de sus modalidades, los contratos temporales de plantilla por cada persona que se jubile.

Contrato de sustitución de persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo.

Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, o el plazo inferior recogido en convenio colectivo, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

Quienes hayan suscrito dicho contrato de duración determinada y para la sustitución de acuerdo con lo establecido en el presente articulo y a los que les sea resuelto por la empresa en plazo igual al máximo legal, sin que por tanto adquieran la condición de fijos, percibirán en concepto de indemnización 16 días por año de servicio.

Igualdad y proporcionalidad de trato.

Las personas trabajadoras fijas discontinuas y las personas contratadas temporalmente o por tiempo determinado tendrán los mismos derechos que las personas trabajadoras con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de suspensión y extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la ley en relación con los contratos formativos y con el contrato de inserción. Tales derechos serán reconocidos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado, cuando sean de contenido económico o corresponda en atención a su naturaleza.

Todas las contrataciones se harán bajo el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres y de no discriminación de trato en el empleo, económico y de ocupación.

Artículo 29. *Contrato de trabajo.*

Al personal de nuevo ingreso se le formalizará contrato escrito de trabajo, visado por la RLPT y registrado en la Oficina de Empleo.

Se hará entrega a la RLPT de una copia de estos nuevos contratos de trabajo.

Artículo 30. *Preaviso en caso de dimisión o baja voluntaria.*

La persona trabajadora que extinga voluntariamente su contrato de trabajo deberá comunicarlo por escrito a la empresa con la siguiente antelación mínima:

– Sesenta (60) días naturales para las personas trabajadoras incluidas en los grupos profesionales 0 y 1.

– Treinta (30) días naturales para las personas trabajadoras incluidas en el grupo profesional 2.

cve: BOE-A-2026-23881
Verificable en https://www.boe.es

El incumplimiento total o parcial del plazo de preaviso facultará a la empresa para descontar de la liquidación y finiquito una cantidad equivalente al salario correspondiente a los días de preaviso incumplidos.

CAPÍTULO V

Régimen de trabajo

Artículo 31. *Jornada laboral.*

La jornada anual de trabajo efectivo será de mil setecientas sesenta (1.760) horas para el año 2026, de mil setecientas cincuenta y dos (1.752) horas para el año 2027 y de mil setecientas cuarenta y cuatro (1.744) horas a partir del año 2028.

Se entenderá por jornada partida aquella en la que haya un descanso ininterrumpido de una hora como mínimo.

En la jornada continuada, y dentro del concepto trabajo efectivo, se comprende el tiempo de descanso denominado «el bocadillo», con una duración de 15 minutos en cada jornada. El calendario se elaborará por parte de la Empresa y la RLPT.

En el supuesto de modificación de la jornada pactada en este convenio por alguna disposición legal posterior, los reunidos facultan a la Comisión Mixta Paritaria del Sector para la aplicación de dicha jornada en toda su extensión.

Artículo 32. *Horas extraordinarias.*

Se establece el criterio de principio de supresión absoluta de las horas extraordinarias habituales con el objetivo de potenciar, en lo posible, el fomento de la contratación, la estabilidad en el empleo y la mejora de la calidad de este.

Se podrán trabajar, no obstante, dentro de los límites y condiciones del artículo 35.º del Estatuto de los Trabajadores, las horas extraordinarias necesarias por períodos o pedidos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, terminación de carga de camiones, o exigidas por otras circunstancias derivadas de la naturaleza de la actividad harinera.

Las horas extraordinarias realizadas en días festivos y festivos locales tendrán carácter excepcional y sólo podrán establecerse cuando concurran las razones técnicas y organizativas previstas en el artículo 47 del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio. Estas horas extraordinarias se remunerarán en razón de 3 por 1, siendo la Empresa quien decida, en el plazo de los 15 días inmediatamente posteriores a su realización, si éstas son abonadas o compensadas por días de descanso. Transcurrido dicho plazo, sin que la Empresa se haya manifestado al respecto, será la persona afectada quien adopte la decisión.

Las horas extraordinarias realizadas por fuerza mayor será la persona trabajadora la que decida, en el plazo de los 15 días laborables posteriores a su realización, si éstas son abonadas o compensadas por días de descanso. Transcurrido dicho plazo, sin que la persona trabajadora se haya manifestado al respecto, será la empresa quien adopte la decisión.

La dirección de la Empresa informará mensualmente a la RLPT sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y la distribución por secciones. Así mismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la Empresa y la RLPT, determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

No se computarán como horas extraordinarias, ni se tendrán en cuenta a efectos de la duración máxima ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, sin perjuicio de su abono como si se tratara de horas extraordinarias, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes.

cve: BOE-A-2026-23881
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 33. *Horas de presencia para el personal con funciones propias de conducción y personal de descarga que le acompaña.*

Se ceñirán en todo a lo establecido en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.

Al amparo de lo dispuesto en el artículo 8.1 del citado real decreto, se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo aquél en el que se encuentre a disposición de la Empresa y en el ejercicio de su actividad, realizando las funciones propias de la conducción del vehículo u otros trabajos auxiliares que se efectúen en relación con el vehículo o su carga. Se considerará tiempo de presencia aquel en el que se encuentra a disposición de la Empresa sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera, expectativas, servicios de guardia, viajes sin servicio, averías, comidas en ruta u otras similares. Las horas de presencia se abonarán como horas normales y las que excedan de las once hasta un máximo de doce, se abonarán como horas extraordinarias o se compensarán en tiempo de descanso. Los tiempos de presencia no podrán exceder de veinte horas semanales de promedio en un periodo de referencia de un mes.

Compensación en tiempo de descanso y disfrute.

La persona trabajadora tendrá derecho a que se le compense, por cada hora que exceda de las once, con una hora y treinta minutos de periodo de descanso. Las horas compensadas para descansos podrán ser acumuladas hasta 8 horas. Para su disfrute preavisará a la empresa con al menos 15 días de antelación a la fecha en que disfrutará dicho periodo de descanso y salvo causa justificada éste le será concedido.

Artículo 34. *Trabajo a distancia.*

De mutuo acuerdo entre empresa y trabajador cabrá la posibilidad de desarrollar el trabajo a distancia o, incluso, desde el propio domicilio del trabajador ya sea en todo o, en parte, de la jornada prevista. A tal efecto las partes suscribirán cuantos documentos y formalidades se requieran. En su caso se pactarán las compensaciones que correspondan tales como conexión a internet o teléfono.

En la configuración y aplicación del trabajo a distancia, la empresa deberá asegurar la igualdad de trato y la no discriminación, así como contemplar, dentro de sus políticas y medidas internas, mecanismos de prevención y actuación frente al acoso discriminatorio y la violencia por causa LGTBI, teniendo en cuenta las particularidades del teletrabajo.

Artículo 35. *Vacaciones.*

Las personas trabajadoras, disfrutarán de 23 días laborables de vacaciones al año (en promedio de semanas de trabajo de 5 días), siempre en proporción al tiempo efectivamente trabajado en los 12 meses anteriores a su disfrute.

Las vacaciones serán retribuidas sobre el promedio de todos los conceptos salariales ordinarios realizados en sus últimos doce meses.

Se entenderá como tiempo efectivamente trabajado los siguientes casos:

1. Todo el tiempo de I.T.
2. Todas las licencias y permisos retribuidos.
3. Los casos de accidente laboral.
4. Los periodos de disfrute por nacimiento y cuidado del menor.

El período de vacaciones no podrá ser sustituido por compensación económica, ni acumularse de un año a otro, salvo en los casos establecidos en el E.T.

El calendario de vacaciones será realizado antes del 1 de enero de cada año.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo

cve: BOE-A-2026-23881
Verificable en https://www.boe.es

previsto en el 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 período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, 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.

En todo lo demás, se observarán las normas del artículo 38.º del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 36. *Excedencias.*

Las excedencias podrán ser voluntarias o forzosas.

La excedencia voluntaria se podrá solicitar siempre que se tenga la antigüedad de un año.

Son condiciones ineludibles para su concesión las siguientes:

a) Solicitud escrita, con expresión de los motivos.

b) Compromiso formal de que durante el tiempo de excedencia no se dedicará a la misma actividad de la Empresa que se la ha concedido, ni por cuenta propia, ni por cuenta ajena. El quebranto de este compromiso será causa suficiente para la extinción de la relación laboral, con pérdida del beneficio obtenido, como motivo comprendido en el artículo 49.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Se reconoce el derecho a la solicitud de excedencia voluntaria para las mujeres víctimas de violencia de género.

El tiempo de excedencia voluntaria será conforme a lo dispuesto en el artículo 46.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Un mes antes de la finalización del plazo de excedencia, deberá notificar a la Empresa, de forma fehaciente, su voluntad de reincorporarse, bien entendido que se entenderá renuncia a tal derecho, perdiendo el beneficio de reincorporación y quedando extinguida la relación laboral, de no hacerlo de esta forma y dentro del plazo.

La persona en excedencia conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar nivel a la suya que hubiera o se produjera en la Empresa.

La excedencia forzosa se concederá en los siguientes casos:

1. Nombramiento para cargo público.
2. Ejercicio de cargo sindical de relevancia provincial y/o nacional.

La persona en excedencia permanecerá en dicha situación en tanto se encuentre en el ejercicio del cargo, reincorporándose a la Empresa si lo solicita en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo. La reincorporación, procedente de excedencia forzosa, determinará el cese de la persona interina que hubiese sido contratada para sustituirle, deberá ser avisada, al menos con 14 días de antelación, y gozará de preferencia para nuevo ingreso en la Empresa.

Tendrá carácter de excedencia forzosa la motivada por el supuesto establecido en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

En todo lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

cve: BOE-A-2026-23881
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 37. *Licencias y permisos.*

Avisando con la posible antelación, el personal afectado por este convenio podrá faltar al trabajo, con derecho al percibo del salario, por algunos de los motivos y durante los períodos de tiempo siguientes:

a) Durante 18 días naturales en caso de matrimonio y/o registro de pareja de hecho.

b) Cinco jornadas de trabajo en los casos de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por 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.

Este permiso, podrá disfrutarse de forma discontinua previo aviso a la empresa, y exclusivamente en los casos en que coincidan dos o más personas de una misma empresa con vínculos familiares hasta 2.º grado de afinidad y consanguinidad y siempre que persista el hecho causante que lo motivó.

A los efectos previstos en este apartado, la prescripción facultativa de reposo domiciliario derivada del accidente, enfermedad, hospitalización o intervención quirúrgica tendrá la consideración de hecho causante del permiso, pudiendo la persona trabajadora disfrutar la totalidad de los cinco días previstos en este apartado mientras se mantenga dicha situación y previa acreditación documental de la misma. Las sucesivas prescripciones o prórrogas de reposo domiciliario derivadas del mismo proceso no generarán por sí mismas un nuevo permiso.

c) Tres días laborables por el fallecimiento de familiares hasta 2.º grado de consanguineidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días. El inicio del periodo de permiso será el primer día laborable siguiente al acaecimiento del hecho que motiva el permiso.

d) En caso de fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho, 7 días de permiso y en el supuesto de tener hijos/hijas menores a su cargo, se concederán 7 días adicionales para su atención.

Una jornada de trabajo en el caso de muerte de un familiar de tercer grado.

e) Durante dos días por traslado de su domicilio habitual.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable, de carácter público y personal.

g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

h) Durante un máximo de dos días, para la obtención del carnet de conducir y el tiempo necesario para la asistencia al examen psicotécnico para su revisión, comprendiendo como mínimo un día de jornada, siendo imprescindible la justificación documental del tiempo empleado para ello.

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

j) Durante un día, por matrimonio de padre/madre, hermanos/hermanas e hijos/hijas, tanto en línea de consanguinidad, como de afinidad.

k) Por el tiempo necesario para consultas médicas en centros sanitarios, para sí, para el cónyuge, hijos/hijas y padre/madre de la persona trabajadora. Será requisito necesario presentar a la empresa el parte, justificante o certificado expedido por el facultativo que corresponda, donde constará necesariamente el tiempo empleado para ese fin.

cve: BOE-A-2026-23881
Verificable en https://www.boe.es

l) Durante diez días al año, como máximo, para asistir a cursos de capacitación profesional dentro del ámbito regulado en el convenio, y siempre y cuando hubiera avisado con, al menos un mes de anticipación sobre el comienzo del curso a la Dirección de la Empresa.

Las personas inscritas en cursos organizados en centros oficiales para la obtención de un título académico, así como las que opositen para el ingreso en el Cuerpo de funcionarios Públicos, tendrán derecho:

– A los permisos necesarios, por el tiempo máximo de 10 días anuales, para concurrir a exámenes finales, sin alteración ni disminución de sus derechos laborales.

– Si en la empresa en la que desempeña los servicios existen varios turnos de trabajo, prestará sus servicios en el turno en el que mejor pueda compatibilizar sus obligaciones académicas.

m) Un día por asuntos propios.

n) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, los progenitores, por lactancia de un menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Quien ejerza este derecho por su voluntad podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas y consecutivas por un total de 14 días laborables.

o) Cinco días de permiso retribuido por nacimiento o adopción de hijo/hija exclusivamente para el supuesto de que la persona trabajadora no tenga derecho a prestación económica por nacimiento de hijo al no tener cubierto el periodo de carencia legalmente exigido.

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

q) 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 del Estatuto de los Trabajadores.

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

s) Los permisos retribuidos contenidos en este artículo, se aplicarán en los mismos términos y condiciones a las parejas de hecho, cuando así estén reconocidas, e inscritas en el correspondiente registro público. Se extiende, la concesión de estos permisos, del mismo modo, a las parejas LGTBI.

t) Los permisos de origen legal se regirán por la normativa vigente en cada momento, sin perjuicio de las mejoras expresamente establecidas en el presente convenio.

Todos los permisos, licencias y derechos de conciliación regulados en este convenio se disfrutarán sin discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar, reconociéndose en igualdad de condiciones a matrimonios y parejas de hecho cuando proceda conforme al propio convenio y a la normativa aplicable.

cve: BOE-A-2026-23881
Verificable en https://www.boe.es

CAPÍTULO VI

Condiciones económicas

Artículo 38. *Salario base.*

El salario base del personal afectado al presente convenio colectivo es el que se determina, para cada categoría profesional en las tablas salariales para la vigencia del convenio colectivo. Y corresponde a la jornada ordinaria a que se refiere el presente convenio.

Artículo 39. *Complemento de antigüedad consolidada.*

Se establece un complemento salarial «de antigüedad consolidada».

La antigüedad consolidada no podrá ser objeto de compensación ni de absorción y en los años sucesivos tendrá el mismo aumento porcentual que tenga el salario base de este convenio colectivo.

Artículo 40. *Gastos por desplazamiento.*

Quienes tengan que realizar desplazamiento por razones de servicio de la Empresa, percibirán los gastos normales justificados.

Artículo 41. *Pagas Extraordinarias.*

Serán cuatro anuales, pagaderas los días 1.º de mayo, 15 de julio, la paga para estudios durante el mes de septiembre y 15 de diciembre de cada año, por un importe de 30 días sobre el Salario base. Se adicionará a este importe el plus de antigüedad consolidada para aquellos trabajadores con contrato anterior al 31 de diciembre de 1994 y siempre que les sea de aplicación el citado complemento.

No obstante, en las empresas se podrá proceder al prorrateo de las pagas extraordinarias en doce o catorce mensualidades, por acuerdo con la representación legal de los trabajadores o en su defecto por acuerdo de la Comisión Paritaria, previa petición de una de las partes empresa o trabajadores.

Artículo 42. *Plus de transporte.*

Se regirá, en cuanto a su procedencia y cuantía, por las normas legales vigentes.

Artículo 43. *Retribución de las horas extraordinarias.*

La Dirección de la Empresa informará mensualmente a la RLPT sobre el número de horas realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Así mismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la Empresa y la RLPT determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias realizadas en días laborales tendrán un recargo del 75% y se girarán conforme a la siguiente fórmula.

$$\frac{\text{Sal. base + Antig. consolidada (*) + Pagas extras}}{\text{Jornada Máxima Anual}} \times 1{,}75 = \text{valor hora extraordinaria}$$

cve: BOE-A-2026-23881
Verificable en https://www.boe.es

Las horas extraordinarias realizadas en domingos, festivos y festivos locales tendrán un recargo del 300% y se girarán conforme a la siguiente fórmula.

$$\frac{\text{Sal. base + Antig. consolidada (*) + Pagas extras}}{\text{Jornada Máxima Anual}} \text{ x } 3 = \text{valor hora extraordinaria}$$

(*) Cuando corresponda.

Artículo 44. *Plus de nocturnidad.*

El personal que realice su jornada entre las 22:00 y las 06:00 horas recibirá, un plus de nocturnidad de acuerdo a la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Salario base + Antigüedad consolidada (*) + Pagas extras}}{\text{Jornada Máxima Anual}} \text{ x } 25\%$$

(*) Cuando corresponda.

Artículo 45. *Incrementos salariales.*

Para cada año de vigencia temporal del presente convenio, se establecen los siguientes incrementos salariales, que se aplicarán sobre la tabla salarial definitiva del año anterior:

– Incremento salarial para 2026: 4 %, con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2026.
– Incremento salarial para 2027: A las tablas definitivas del año 2026 se les aplicará un incremento resultante de la suma del IPC interanual correspondiente al mes de diciembre de 2026 y un 0,5% adicional, garantizando en cualquier caso un incremento mínimo del 3%.
– Incremento salarial para 2028: A las tablas definitivas del año 2027 se les aplicará un incremento resultante de la suma del IPC interanual correspondiente al mes de diciembre de 2027 y un 0,5% adicional, garantizando en cualquier caso un incremento mínimo del 3%.
– Incremento salarial para 2029: A las tablas definitivas del año 2028 se les aplicará un incremento resultante de la suma del IPC interanual correspondiente al mes de diciembre de 2028 y un 0,5% adicional, garantizando en cualquier caso un incremento mínimo del 3%.

No obstante, si el IPC interanual correspondiente al mes de diciembre de 2028 fuese superior al 5 %, la Comisión Negociadora se reunirá obligatoriamente para analizar la situación y valorar, en su caso, la adopción de las medidas que estime oportunas.

Artículo 46. *Ayuda a la discapacidad.*

Se establece una ayuda por discapacidad de cien euros (100 €) brutos mensuales para las personas trabajadoras que tengan a su cargo descendientes con discapacidad reconocida y certificada por el organismo competente, en los términos siguientes:

a) En casos de discapacidad física:

– Hasta los veinticinco años de edad: grado de discapacidad igual o superior al 33%.
– A partir de los veinticinco años de edad: grado de discapacidad igual o superior al 65%.

cve: BOE-A-2026-23881
Verificable en https://www.boe.es

b) Discapacidad mental, psíquica o sensorial de más del 33% y con declaración de grado de dependencia, sin límite de edad.

La percepción de esta ayuda requerirá la previa acreditación documental de las circunstancias que dan derecho a la misma y se mantendrá mientras subsistan los requisitos exigidos para su reconocimiento y el descendiente permanezca a cargo de la persona trabajadora.

CAPÍTULO VII

Mejoras sociales

Artículo 47. *Premio de jubilación.*

El personal en el presente convenio que, con al menos 15 años de antigüedad, solicite jubilación anticipada, percibirá de su Empresa una gratificación de la siguiente cuantía:

– De cinco meses de salario de convenio, cuando esta jubilación se solicite con cinco años de antelación a la edad fijada para el percibo del 100 % de la pensión.
– De cuatro meses y medio de salario del convenio, cuando se solicite con cuatro años de antelación.
– De cuatro meses de salario de convenio, cuando se solicite con tres años de antelación.
– De tres meses y medio de salario de convenio, cuando se solicite con dos años de antelación.
– De tres meses de salario del convenio cuando se solicite con tan sólo un año de antelación a la edad fijada para el percibo del 100 % de la pensión.

El personal que se jubile con el 100 % de su pensión por haber cumplido la edad reglamentaria, no tendrá derecho al percibo de ninguna gratificación por este concepto.
El salario de convenio incluye el salario base mensual, la antigüedad y las pagas extraordinarias, mientras que excluye el plus de transporte.

Artículo 48. *Jubilación parcial.*

El personal que reúna los requisitos establecidos en la ley tendrá el derecho a acceder a la jubilación parcial en los siguientes términos:

– La persona interesada tendrá que solicitarlo por escrito a la Dirección de la empresa con una antelación mínima de 6 meses a la fecha en que le interese acceder a la situación de jubilación parcial, quien tenga titulación y calificación especializada deberá solicitarlo con un año de antelación.
– Respecto a las solicitudes que cumplan los requisitos anteriores, la Dirección de la empresa deberá acceder a la petición de jubilación parcial y contratará a otra persona bajo la modalidad de contrato de relevo, salvo que haya alcanzado la edad legal de jubilación.
– Respecto a la contratación de la persona relevista, la Dirección de la empresa determinará la totalidad de las condiciones de contratación respetando lo establecido en el convenio colectivo.
– El porcentaje de reducción de la jornada será el máximo permitido legalmente salvo que empresa y la persona afectada acuerden un porcentaje inferior.
– En cuanto a la jornada de trabajo a realizar por la persona jubilada será de mutuo acuerdo, y se determinará el horario a realizar, ajustándose a los siguientes parámetros:

● La jornada será la ordinaria de la empresa y, por tanto, no será posible fijar días de trabajo intermitentes o aislados.
● En cualquier caso, al personal jubilado parcialmente se le asignarán funciones acordes con su nivel y experiencia profesional.

cve: BOE-A-2026-23881
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 49. *Seguro colectivo de accidentes.*

Las empresas concertarán un Seguro Colectivo de Accidentes a favor de la plantilla por 35.000 euros de indemnización para caso incapacidad permanente total y de 45.000 euros para caso de incapacidad absoluta o de fallecimiento. Las nuevas cuantías serán de aplicación a los siniestros producidos a partir de la fecha de publicación del presente convenio en el BOE.

Lo establecido en el párrafo anterior debe interpretarse con carácter restrictivo y limitado a los accidentes, con exclusión de cualquier otra contingencia, como la enfermedad profesional.

Artículo 50. *Enfermedad y accidentes.*

Sobre las prestaciones económicas de la Seguridad Social, como consecuencia de estos eventos, las Empresas abonarán los siguientes complementos:

a) En los casos de enfermedad común con duración superior a 14 días, solamente a partir del decimoquinto día, y hasta el máximo de 24 semanas, percibirá un 25% de la base de cotización a la Seguridad Social, con un máximo complemento en todo caso, del 100% de dicha base de cotización.

b) Cuando la Incapacidad Temporal sea consecuencia de accidente laboral, enfermedad profesional o de riesgo durante el embarazo, percibirá, a cargo de la Empresa, a partir del primer día y hasta el máximo de un año, la diferencia entre el 75% abonado por la Seguridad Social sobre la base para fijación de las primas a ingresar en la misma y el 100% de esta base.

c) En aquellos casos en que como consecuencia de enfermedad común, profesional o accidente laboral, sea necesaria intervención quirúrgica u hospitalización, se percibirá el citado complemento desde el primer día.

Artículo 51. *Prendas de trabajo.*

Al personal técnico y de limpieza se le facilitarán dos batas al año, y al personal obrero dos monos o buzos y gorra, así como calzado adecuado, y ello con anterioridad al 31 de marzo de cada año. Las prendas de trabajo, en todo caso, serán las adecuadas para las actividades de cada puesto de trabajo.

El uso de estas prendas de trabajo será obligatorio para todo el personal, que se cuidará de mantenerlas en estado de limpieza.

Las empresas se harán cargo de la limpieza de la ropa de trabajo facilitada a las personas trabajadoras. No obstante, cuando la empresa no asuma directamente la limpieza de la ropa de trabajo, abonará a las personas trabajadoras, en compensación de dicho gasto, un plus mensual de veinticinco euros (25 €) brutos.

Este importe se actualizará anualmente conforme a la aplicación de lo previsto en el artículo 45 del presente convenio.

La presente obligación será exigible a partir del mes siguiente al de la publicación del convenio colectivo en el «Boletín Oficial del Estado».

Artículo 52. *Retirada del carnet de conducir.*

A las personas conductoras de plantilla en las Empresas a las que afecte este convenio, cuando en cumplimiento de sus obligaciones laborales les sea retirado el Carnet de conducir por tiempo no superior a seis meses, sin otra sanción o pena de privación de libertad, se les respetará el puesto de trabajo con la misma retribución, asignándoles un cometido adecuado.

En este caso, y únicamente cuando la retirada del Carnet de conducir sea imputable a la persona el disfrute de las vacaciones tendrá lugar durante el tiempo de privación del Carnet.

cve: BOE-A-2026-23881
Verificable en https://www.boe.es

No se aplicará esta norma cuando el acto sancionado haya constituido falta laboral especificada en este convenio.

A las personas conductoras cuyo trabajo se rija por este convenio, que como consecuencia del dictamen médico periódico a que son sometidos, le sea retirado su Carnet, le asistirán los derechos que le concede la legislación vigente.

Artículo 53. *Planes de movilidad.*

Las empresas promoverán medidas de movilidad sostenible dirigidas a reducir los tiempos de desplazamiento, mejorar la seguridad en los trayectos al centro de trabajo y contribuir a la reducción del impacto ambiental derivado de la actividad laboral.

A tal efecto, las empresas podrán elaborar planes de movilidad que contemplen, entre otras, medidas relativas a la organización de los desplazamientos, el fomento del transporte colectivo, el uso compartido de vehículos, la utilización de medios de transporte sostenibles y la implantación, cuando resulte posible y compatible con la actividad productiva, de fórmulas de trabajo a distancia.

La representación legal de las personas trabajadoras será informada y consultada con carácter previo a la implantación de los planes de movilidad.

Las medidas que se adopten en esta materia respetarán en todo caso los principios de igualdad, no discriminación, seguridad y salud laboral.

Artículo 54. *Protocolo de actuación en caso de fenómenos meteorológicos adversos.*

Las empresas adoptarán las medidas necesarias para garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras cuando se produzcan fenómenos meteorológicos adversos o exista una situación de riesgo derivada de temperaturas extremas, lluvias intensas, inundaciones, nevadas, fuertes vientos, incendios, tormentas u otras circunstancias análogas.

Cuando las autoridades competentes emitan avisos o alertas que puedan comprometer la seguridad de las personas trabajadoras, la empresa evaluará la situación y adoptará las medidas preventivas que resulten necesarias, incluyendo, entre otras:

a) La adaptación de horarios y jornadas.

b) La paralización temporal de aquellas actividades que impliquen exposición al riesgo.

c) La limitación o suspensión de desplazamientos laborales no imprescindibles.

d) La utilización de modalidades de trabajo a distancia cuando la naturaleza de la actividad lo permita.

e) Cualesquiera otras medidas de protección que resulten adecuadas para eliminar o reducir el riesgo.

Ninguna persona trabajadora podrá sufrir perjuicio alguno por interrumpir o abandonar su actividad o lugar de trabajo cuando considere, con fundamento razonable, que existe un riesgo grave e inminente para su seguridad o salud derivado de una situación meteorológica adversa, salvo que hubiera obrado de mala fe o cometido negligencia grave.

La representación legal de las personas trabajadoras participará en la elaboración, seguimiento y actualización de los protocolos que se establezcan en esta materia.

cve: BOE-A-2026-23881
Verificable en https://www.boe.es

CAPÍTULO VIII

Seguridad y salud en el trabajo

Artículo 55. *Seguridad y salud en el trabajo.*

1. La persona en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene, para lo cual se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

2. El personal está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene.

3. En la inspección y control de dichas medidas que sean de observancia obligada por la empresa, la plantilla tiene derecho a participar por medio de sus representantes legales en el centro de trabajo, si no se cuenta con instrumentos o centros especializados competentes en la materia a tenor de la legislación vigente.

4. La Empresa está obligada a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de seguridad e higiene a las personas que contrate, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para ella o para otras personas ya sea con servicios propios, ya sea con la intervención de los servicios oficiales correspondientes. La persona está obligada a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, pero con el descuento en aquéllas del tiempo invertido en las mismas.

5. Los instrumentos internos de la Empresa competentes en materia de seguridad y, en su defecto, la RLPT en el centro de trabajo, que aprecien una probabilidad seria y grave de accidente por la inobservancia de la legislación aplicable en la materia, requerirán a la Empresa por escrito para que adopte las medidas oportunas que hagan desaparecer el estado de riesgo; si la petición no fuese atendida en un plazo de cuatro días, se dirigirán a la autoridad competente; si esta apreciase las circunstancias alegadas, mediante Resolución fundada, requerirá a la Empresa para que adopte las medidas de seguridad apropiadas, o que suspenda sus actividades en la zona o local de trabajo o con el material peligroso. También podrá ordenar, con los informes técnicos precisos, la paralización inmediata del trabajo si se estima un riesgo grave de accidente.

Si el riesgo de accidente fuera inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada por acuerdo mayoritario de los representantes legales de los trabajadores si el empresario no adopta o permite la adopción de las medidas necesarias para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores. El acuerdo podrá ser aprobado por decisión mayoritaria de los delegados de Prevención cuando no resulte posible reunir con la urgencia requerida al órgano de representación del personal.

Artículo 56. *Servicios de higiene.*

Los lugares de trabajo dispondrán de agua potable en cantidad suficiente y fácilmente accesible. Se evitará toda circunstancia que posibilite la contaminación del agua potable. En las fuentes de agua se indicará si ésta es apta para el consumo o no, siempre que puedan existir dudas al respecto.

Los lugares de trabajo dispondrán, en las proximidades de los puestos de trabajo y de los vestuarios, de locales de aseo con espejos, lavabos con agua corriente caliente y fría y además éstos deberán estar provistos de jabón y toallas.

Se dispondrá en los vestuarios de duchas de agua caliente y fría, cuando se realicen habitualmente trabajos sucios, contaminantes o que originen elevada sudoración.

Los vestuarios y taquillas deberán estar separados por sexo, entre hombres y mujeres, concediéndose el tiempo necesario a las empresas para que puedan acometer las modificaciones necesarias para tal efecto.

Las dimensiones de los vestuarios, de los locales de aseo, así como las respectivas dotaciones de asientos, armarios o taquillas, colgadores, lavabos, duchas e inodoros,

cve: BOE-A-2026-23881
Verificable en https://www.boe.es

deberán permitir la utilización de estos equipos e instalaciones sin dificultades o molestias para personas de las empresas, para ello se observarán las siguientes reglas:

– El número de aseos será de uno por cada 25 personas.
– El número de espejos será de uno por cada 25 personas.
– El número de inodoros será de uno por cada 25 personas.

Artículo 57. *Reconocimiento médico.*

El personal afectado por el presente convenio colectivo, que voluntariamente así lo manifieste, tendrá derecho a que se le practique un reconocimiento médico anual dentro de la jornada de trabajo y sin coste alguno para los mismos.

Independientemente de lo anterior, se efectuarán reconocimientos médicos de carácter obligatorio y de forma periódica a aquellas personas en las cuales sea imprescindible evaluar los efectos que su puesto de trabajo o condiciones del mismo tengan sobre su salud, de la misma manera se procederá cuando sea necesario verificar el estado de salud del personal que pueda constituir un riesgo o peligro, para el mismo, para los demás o para las personas relacionadas con la empresa.

También será el reconocimiento médico de carácter obligatorio cuando así esté establecido en una disposición legal, en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Cualquier reconocimiento médico sea voluntario u obligatorio contendrá como norma un análisis inmunobiológico, espirometría y una prueba alérgica estándar. La realización de radiografía de tórax tendrá carácter voluntario.

Asimismo, los análisis incluirán la detección de sangre oculta en heces y la determinación de los marcadores tumorales Antígeno Prostático Específico (PSA), para la detección precoz de patologías prostáticas, y Carcinoma de Células Escamosas (SCC), para la detección precoz de patologías oncológicas asociadas a este marcador, incluido el cáncer de cuello uterino o cérvix.

Los gastos de transporte, si fueran necesarios, los asumirán las empresas en su totalidad. En todo caso el personal utilizará, siempre que le resulte posible, un medio de transporte público.

Artículo 58. *Penosidad y toxicidad.*

Se cumplirá taxativamente lo dispuesto por la Legislación vigente en la materia, en lo que haga referencia a Fábricas de Harinas.

CAPÍTULO IX

Faltas y sanciones. Normas de procedimiento

Artículo 59. *Faltas.*

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendida su importancia, transcendencia y malicia, en Leve, Grave y Muy Grave.

Artículo 60. *Faltas leves.*

Son faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo (hasta 30 minutos de retraso), sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. El abandono, sin causa justificada, del servicio, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se causare perjuicio de alguna consideración

cve: BOE-A-2026-23881
Verificable en https://www.boe.es

a la Empresa o fuese causa de accidente a personas de la plantilla, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. Falta de aseo y limpieza personal.
6. No atender al público con la diligencia y corrección debidas.
7. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo, dentro de las dependencias de la Empresa o durante actos de servicio. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta muy grave.
9. Faltar al trabajo un día al mes, sin causa justificada.
10. La denigración, ridiculización, humillación u ofensa por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar, cuando por su entidad no constituya falta grave.
11. La inacción de mandos o personas responsables, que conociendo conductas discriminatorias o de acoso por causa LGTBI en el ámbito laboral, omitan su deber de comunicación o activación de los procedimientos internos o convencionales de actuación.

Artículo 61. *Faltas graves.*

Se clasificarán como faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, de hasta 30 minutos de retraso, cometidas durante un período de 30 días. Cuando tuviese que relevar a una persona bastarán dos faltas de puntualidad, de hasta 20 minutos, para que ésta sea considerada como grave.
2. Faltar dos días al trabajo, durante un período de 30, sin causa justificada.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a las prestaciones de la Seguridad Social.

La falta maliciosa en estos datos, se considerará como falta muy grave.

4. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.
5. No prestar la atención debida al trabajo encomendado.
6. La simulación de enfermedad o accidente. Cuando este supuesto tenga por objeto percibir las prestaciones de la Seguridad Social o complementarias, se considerará como falta muy grave.
7. La desobediencia a la dirección de la Empresa que dificulte o perjudique al normal desarrollo del trabajo. Si implicase quebrantamiento de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada muy grave.
8. Simular la presencia de otra persona fichando o firmando por ella.
9. La negligencia o desidia en el trabajo, que afecte a la buena marcha del servicio.
10. La imprudencia en actos de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí mismo o cualquier otra persona de la empresa o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
11. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas de la Empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo
12. La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado amonestación verbal o escrita.
13. Las derivadas de lo previsto en la causa 3.ª del artículo anterior.
14. La denigración, ridiculización, humillación u ofensa por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar, cuando por su entidad no constituya falta muy grave.
15. La inacción de mandos o personas responsables, que conociendo conductas discriminatorias o de acoso por causa LGTBI en el ámbito laboral, omitan su deber de comunicación o activación de los procedimientos internos o convencionales de actuación.

cve: BOE-A-2026-23881
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 62. *Faltas muy graves.*

Son faltas muy graves:

1. Más de diez faltas de puntualidad no justificadas en la asistencia al trabajo (hasta treinta minutos de retraso), cometidas en un período de seis meses o de veinte faltas cometidas durante un año.
2. El fraude en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa, como a personas de la plantilla o a cualquier otra persona dentro de las dependencias del centro de trabajo, o durante acto de servicio en cualquier lugar.
3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materias primas, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, o documentos de la Empresa.
4. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa.
5. La condena por delito de robo, hurto, malversación, cometida fuera de la Empresa, o por cualquier otra clase de hecho que pueda implicar para esta desconfianza respecto a su autor.
6. Revelar a elementos extraños a la Empresa datos de reserva obligada.
7. Malos tratos de obra o falta grave de respeto y consideración al personal superior, personal subordinado o cualquier persona de la plantilla siempre que no constituyan causa de despido disciplinario.
8. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.
9. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
10. La disminución voluntaria, continuada y demostrada en el rendimiento normal de su labor.
11. Originar frecuentes e injustificadas riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.
12. La reincidencia en falta grave cometida dentro del mismo semestre, aunque sea de distinta naturaleza.
13. El acoso moral, sexual, el acoso por razón de sexo y por orientación y/o expresión sexual, incluido el motivado por orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar.
14. Cualquier comportamiento realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, y orientación sexual, identidad y/o expresión de género, o enfermedad, cuando se produzcan dentro del ámbito empresarial, con el fin de atentar contra la dignidad de las personas creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
15. La creación de ambientes hostiles, intimidatorios, degradantes u ofensivos dirigidos contra personas LGTBI o por causa de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar, cuando por su gravedad o reiteración merezca la máxima sanción convencional.
16. Las agresiones físicas o verbales graves, el hostigamiento, chantaje o coacción, incluida la amenaza de revelar datos relativos a la orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales, así como la divulgación de imágenes o mensajes con contenido LGTBIfóbico en el ámbito laboral o con conexión con este.

Artículo 63. *Sanciones.*

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en falta, serán las siguientes:

Por faltas leves:

Amonestación verbal o escrita.
Suspensión de empleo y sueldo de dos días.

cve: BOE-A-2026-23881
Verificable en https://www.boe.es

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.
Despido disciplinario.

En los supuestos en que la falta implique incumplimiento contractual y de acuerdo con las condiciones recogidas en el artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 64. *Normas de procedimiento.*

1. Las empresas comunicarán a la RLPT y al Delegado/Delegada Sindical, las sanciones por faltas graves o muy graves, que impongan.

2. En los casos en que se imponga una sanción por falta grave, o muy grave, a la RLPT que se encuentren en el desempeño de sus cargos, o a aquellos respecto a los que no hubiera transcurrido un año desde la extinción de su mandato, será preceptiva la incoación de un expediente que se ajustará a las siguientes normas:

a) La Empresa notificará a la persona afectada la apertura del expediente, comunicándole simultáneamente el pliego de cargos en que se contengan los hechos en que se basa el expediente.

b) En el mismo escrito de apertura del expediente, se designará por la Empresa una persona que hará de Secretario y otra persona que hará de Instructora del expediente.

c) La Empresa dará traslado de este escrito a la persona interesada para que, en el plazo de diez días, exponga las alegaciones y proponga la práctica de las pruebas que estime pertinentes.

Así mismo, este escrito será notificado a la representación legal de los trabajadores, para que, en un plazo de cinco días, realice, en su caso, las alegaciones que considere oportunas.

d) Finalizada la incoación del expediente, la Empresa notificará a la persona afectada por escrito, la sanción impuesta, fecha desde la que surtirá efecto y los hechos en que se funda.

El incumplimiento de cualquiera de estos requisitos, implicará la nulidad de la sanción impuesta.

Artículo 65. *Infracciones laborales del empresario.*

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

CAPÍTULO X

Disposiciones adicionales

Primera.

Las partes firmantes del presente acuerdo manifiestan su expresa adhesión al VI Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial), publicado en el BOE de 23 de diciembre de 2020.

cve: BOE-A-2026-23881
Verificable en https://www.boe.es

CAPÍTULO XI

Disposición final

Las empresas durante la vigencia del convenio colectivo podrán acudir al procedimiento de inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo, cuando se den los supuestos y en los términos y condiciones regulados en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

– En este caso, el procedimiento será el siguiente:

En los supuestos de ausencia de RLPT en las empresas, ésta se entenderá atribuida a los sindicatos más representativos del sector que estuvieran legitimados para formar parte de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo de aplicación a la misma, salvo que la plantilla atribuyese su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

La Empresa deberá facilitar previamente a la RLPT y a la Comisión Paritaria del convenio la documentación justificativa de la causa que motiva la decisión empresarial.

Una vez iniciado el período de negociación sobre la inaplicación de condiciones en el marco de la empresa, de alcanzarse un acuerdo en dicho ámbito, éste se entenderá convalidado. Debiendo remitir dicho acuerdo el empresario a la Comisión Paritaria del convenio y debiendo ser registrado ante la Autoridad Laboral a efectos de depósito.

A falta de acuerdo en el seno de la empresa, a instancia de cualquiera de las partes, se podrá requerir la intervención de la Comisión Paritaria al objeto de resolver las discrepancias, la cual tendrá un plazo máximo de siete días para su intervención.

A falta de pronunciamiento o acuerdo en el seno de la comisión paritaria del convenio, las partes deberán recurrir al procedimiento de mediación establecido en el SIMA u organismo autonómico equivalente, desarrollándose ésta conforme a las reglas previstas en el citado acuerdo.

De no alcanzarse un acuerdo tras dicha mediación, las partes se someterán al procedimiento de arbitraje contemplado en el VI ASAC. Por tanto, el plazo para desarrollarlo, la designación del árbitro o árbitros y los trámites serán los que en general prevea el Acuerdo aplicable. Sólo podrán someterse a arbitraje los temas que se deriven de la petición de modificación o inaplicación efectuada por La Empresa. El arbitraje será de derecho y sin condiciones, sin que quepa un arbitraje de equidad o condicionado, el cual solamente podría establecerse por acuerdo de los afectados.

El laudo se atendrá a las previsiones del acuerdo aplicable y su eficacia será la propia del acuerdo en periodo de consultas, vinculando en consecuencia a las partes en esos términos.

Cualquiera de las partes interesadas, incluidas quienes fueron parte en el arbitraje, puede recurrir el laudo en los términos del artículo 91 del ET, siendo el procedimiento impugnatorio, por tanto, el de impugnación de convenios colectivos. Los motivos de impugnación además de la falta de observancia de los requisitos y formalidades exigibles conforme al convenio o acuerdo y la resolución de aspectos no sometidos a arbitraje, serán también los que se derivan de la remisión al procedimiento de impugnación de convenios colectivos.

Para el caso de que en el futuro y durante la vigencia del presente capítulo referente a «Inaplicación de Condiciones de Trabajo», se estableciesen, mediante Acuerdos Interprofesionales que afecten al presente convenio, nuevos procedimientos de aplicación general y directa para solventar las discrepancias, incluido el arbitraje vinculante, surgidos en la negociación de los acuerdos establecidos en los artículos 41.6 y 82.3 del ET., las partes firmantes del presente convenio Estatal se adaptarán, en su caso, a los procedimientos que se establezcan en los citados Acuerdos Interprofesionales.

cve: BOE-A-2026-23881
Verificable en https://www.boe.es

– Recuperación progresiva de las condiciones salariales y actualización salarios.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones en la empresa y en el descuelgue la retribución a percibir por el personal de dicha empresa, pudiendo establecer en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones inaplicadas establecidas en el convenio colectivo de aplicación.

ANEXO NÚMERO 1

Derechos sindicales

Sindicatos y Comités de Empresa.

Las Empresas respetarán el derecho de todas las personas trabajadoras a sindicarse libremente; admitirán que las personas afiliadas a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa; no podrá sujetar el empleo a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir o perjudicar en cualquier forma, a causa de su afiliación o actividad sindical. Los Sindicatos podrán remitir información a todas aquellas Empresas en las que disponga de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida, fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En los centros de trabajo que posean una plantilla superior a las 100 personas, existirán tablones de anuncios en los que los Sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copia de los mismos, previamente, a la Dirección o titularidad del centro.

En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 75 personas, y cuando los Sindicatos dispongan de representación en el comité de empresa, la representación del Sindicato será ostentada por un Delegado o Delegada Sindical conforme a la Ley Orgánica de Libertad Sindical. El Sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier Empresa, deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al citado Delegado o Delegada su condición de representante del Sindicato a todos los efectos.

El Delegado/Delegada Sindical deberá ser personal en activo de las respectivas Empresas, y deberá ser elegida de acuerdo con los Estatutos de la Central Sindical a quien represente. Será preferentemente integrante del Comité de Empresa.

Funciones.

1. Representar y defender los intereses del Sindicato a quien represente, y de las personas afiliadas del mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre la Central Sindical y la Dirección.
2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad y Salud y Comité Paritario de interpretación, con voz y sin voto, siempre que estos admitan previamente su presencia.
3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa debe poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerá las mismas garantías y derechos recogidos por la ley y convenios colectivos a las personas de Comités de Empresa.
4. Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten al personal en general y a las personas afiliadas al Sindicato.

cve: BOE-A-2026-23881
Verificable en https://www.boe.es

5. Serán, así mismo, informados y oídos por la Empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a personas afiliadas al Sindicato.

b) En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado del personal cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de la plantilla.

c) La implantación o revisión del sistema de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudiera interesar a las personas afiliadas al Sindicato y a la plantilla en general, la Empresa pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostente el Delegado/Delegada, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la Empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por toda la plantilla.

7. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

8. En aquellos centros en los que ello sea materialmente factible, y que posean una plantilla superior a 50 personas la dirección de la Empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el Delegado/Delegada representante del Sindicato, ejerza las funciones y tareas que como tal le correspondan.

9. Ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

10. Cuota Sindical. A requerimiento de las personas afiliadas a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las Empresas descontarán en las nóminas mensuales el importe de la Cuota Sindical correspondiente. La persona interesada en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros, a la que deberá ser transferida la correspondiente cantidad. Las Empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo pacto u orden en contrario, durante períodos de un año.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la Empresa, si la hubiera.

11. Participación en las negociaciones de convenios colectivos. El personal en activo de alguna empresa afectada por el convenio colectivo, nombrados por los Sindicatos para que participen en las Comisiones negociadoras de convenios colectivos, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la Empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

Comités de Empresa.

1. Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidas por las leyes, se reconoce a los Comités de Empresa las siguientes funciones:

A. Ser informado por la Dirección de la Empresa:

a) Trimestralmente, sobre la evolución general del Sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el Balance, la Cuenta de resultados, la Memoria y, en el caso de que la Empresa revista la forma de Sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

cve: BOE-A-2026-23881
Verificable en https://www.boe.es

c) Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.

d) En función de la materia de que se trate:

1. Sobre la implantación o revisión del sistema de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias; estudios de tiempo, establecimiento de sistema de prima o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

2. Sobre la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

3. La Empresa facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato laboral que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y, en su caso, la Autoridad laboral competente.

4. Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y, en especial, en supuestos de despido.

5. En lo referente a las estadísticas, sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

B. Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de Empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales y oportunas ante la Empresa y los Organismos o Tribunales competentes.

b) La calidad de la docencia, y de la efectividad de la misma, en los centros de formación y capacitación de la Empresa.

c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

C. Participar como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas por la Empresa en beneficio del personal o de sus familiares.

D. Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la Empresa.

E. Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal, como instrumento colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

F. Las personas del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto A) de este artículo, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

G. El Comité velará, no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

H. La representación legal de las personas trabajadoras será informada, de la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas planificadas LGTBI previstas en este convenio, así como de cualquier otra o de las actualizaciones o adaptaciones que se acuerden en el ámbito de empresa.

Delegado/Delegada de Personal.

1. La representación de los trabajadores en las Empresas o centros de trabajo que tenga menos de cincuenta y más de diez personas trabajadoras, corresponde a los Delegados/Delegadas de Personal. Igualmente podrá haber un Delegado/Delegada de

cve: BOE-A-2026-23881
Verificable en https://www.boe.es

Personal en aquellas Empresas o centros que cuenten entre seis y diez personas trabajadoras, si así lo decidieran éstos por mayoría.

El personal elegirá mediante sufragio libre, secreto y directo, los Delegados/Delegadas de Personal en la cuantía siguiente: hasta treinta, uno; de treinta y uno a cuarenta y nueve, tres.

2. Los Delegados/Delegadas de Personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos, interviniendo en cuantas cuestiones se susciten en relación con las condiciones de trabajo del personal que representan y formulando reclamaciones ante La Empresa, la autoridad laboral o las entidades gestoras de la Seguridad Social según proceda, sobre el cumplimiento de las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo, y Seguridad Social.

Los Delegados/Delegadas sindicales y secciones sindicales, con representación en el Comité de Empresa, dispondrán de tablones de anuncios y, siempre que sea posible de un local para que puedan desarrollar sus actividades, según establece la ley Orgánica de Libertad Sindical.

Sin perjuicio de lo establecido en la LOLS y el ET las secciones sindicales, que cuenten con más del 25% de la RLPT en el ámbito de una empresa, dispondrán de un ordenador portátil con conexión a intranet e internet, impresora y teléfono móvil.

Garantías.

a) Ninguna persona del Comité de Empresa o Delegado/Delegada de Personal podrá ser despedida o sancionada durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión y siempre que el despido o la sanción se base en la actuación de la persona en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves, obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, la RLPT y el Delegado/Delegada del Sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la Empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o Centro de Trabajo, con respecto de los demás en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, por causa o en razón del desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa, en las materias propias de su representación pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

d) Dispondrá del crédito de horas mensuales retribuidas que la ley determine, que en ningún caso será inferior a 20 horas mensuales, aún cuando la Empresa no alcance el mínimo de personas requerido para ello.

Estas horas, sin rebasar el máximo establecido en el párrafo anterior, podrán ser acumuladas en una o varias personas de la RLPT de la Empresa, con los siguientes requisitos:

a) La acumulación se efectuará entre Delegados/Delegadas Sindicales y RLPT pertenecientes a la misma Central Sindical.

b) La acumulación de horas sindicales podrá realizarse en cómputo anual. Como norma general, existirá un preaviso a la Dirección de la Empresa con una antelación mínima de un mes, en el que se designarán las personas sobre las que recae la acumulación y el número de horas objeto de cesión o acumulación.

Ante circunstancias excepcionales no previsibles, la comunicación se efectuará con la mayor antelación posible.

cve: BOE-A-2026-23881
Verificable en https://www.boe.es

c) La duración de las acumulaciones podrá establecerse libremente dentro del período anual de referencia.

e) Asimismo, no se computarán dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de la RLPT como componentes de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurren tales negociaciones, siempre que la Empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referida.

f) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen las personas de la RLPT, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de Formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación u otras Entidades.

g) La RLPT dispondrán de tres días como máximo en un período de tres años, para participar en Congresos Sindicales de ámbito nacional, sin retribución alguna.

Prácticas antisindicales.

En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, quepa calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las leyes.

Lo aquí pactado mantendrá la vigencia general del convenio, salvo que en el transcurso de dicho período medie una ley acerca de este tema, en cuyo caso las partes deberán realizar las acomodaciones o reajustes correspondientes mediante nuevo pacto acerca de esta materia.

Comités Intercentros.

A partir de la vigencia del presente convenio, las centrales sindicales que reúnan los requisitos establecidos en la normativa legal podrán constituir Comités Intercentros.

Estos se podrán constituir en las empresas que tengan igual o más de tres centros de trabajo. El citado Comité se constituirá a iniciativa de cualquiera de los sindicatos que reúna los requisitos establecidos y el número de personas será mínimo de cinco integrantes y máximo de nueve.

El Comité Intercentros sólo podrá ejercer sus funciones a partir de los cinco días posteriores a la comunicación formal a la dirección de la empresa. Las competencias serán las mismas que recoge la legislación vigente para los comités de empresa cuando las materias afecten a más de un centro de trabajo. El Comité Intercentros y la Dirección de la Empresa realizarán al menos dos reuniones al año, una por semestre. El tiempo dedicado a las reuniones no computará como crédito horario sindical.

ANEXO NÚMERO 2

Comision para la igualdad de oportunidades y la no discriminacion

1.º La «Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la no Discriminación» (CIOND), estará integrada por cuatro personas de la representación empresarial y cuatro de los sindicatos firmantes.

En cuanto a la composición de dicha comisión, necesariamente dos serán de sexo femenino, una por cada sindicato representativo en este convenio, independientemente o no de que ocupen cargo o responsabilidad sindical, de la misma manera la parte empresarial se compromete a que estarán presentes en esta comisión dos personas de sexo femenino de su asociación si las hubiere.

Dicha comisión se reunirá cuatrimestralmente con carácter ordinario o cuando lo solicite con una semana de antelación cualquiera de las partes, por propia iniciativa o a instancia de denuncia de un trabajador o trabajadora, con carácter extraordinario.

Para el adecuado desempeño de sus cometidos, la Comisión estará a lo dispuesto en su reglamento interno de funcionamiento, así mismo, la representación sindical de la

cve: BOE-A-2026-23881
Verificable en https://www.boe.es

Comisión dispondrá del crédito horario necesario y retribuido por las empresas que correspondan para el desempeño de sus funciones. Este crédito horario comprenderá el día efectivo de la reunión y bien la tarde anterior o la mañana siguiente.

En el marco de las políticas de igualdad y no discriminación en las empresas, y sin perjuicio de la normativa específica, las empresas promoverán medidas de respeto, inclusión y protección frente a la discriminación de las personas LGTBI, incluyendo expresamente a las personas trans.

2.º Serán funciones de esta Comisión las siguientes:

2.1 Velar por que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y el desarrollo de su trabajo.

2.2 Velar por que la mujer trabajadora tenga la misma equiparación que el hombre en todos los aspectos salariales, de manera que a igual trabajo la mujer siempre tenga igual retribución.

2.3 Velar por que la mujer trabajadora tenga en el seno de la empresa las mismas oportunidades que el hombre en casos de ascensos y funciones de mayor responsabilidad.

2.4 Velar por que en los niveles profesionales no se haga distinción entre niveles masculinos y femeninos.

2.5 Con el objeto de lograr una participación más equilibrada de hombres y mujeres en todos los grupos profesionales, la Comisión estudiará y propondrá para su incorporación al convenio, medidas de aplicación en las acciones de movilidad funcional para la cobertura de puestos de carácter indefinido.

2.6 Para garantizar el principio de no discriminación, la Comisión velará y practicará un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas.

2.7 Realizar un estudio sobre la evolución del empleo y la igualdad de oportunidades en el sector y sobre la base de él realizar políticas activas que eliminen las eventuales discriminaciones que pudieran detectarse por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual, identidad y/o expresión de género o enfermedad, estado civil, edad, procedencia territorial y demás circunstancias que pudieran originar discriminación o quiebra del principio de igualdad de oportunidades.

2.8 Elaborar una guía de buena conducta en el sentido recogido en esta disposición para el sector.

2.9 Se elaborarán Planes de Igualdad en las empresas de 50 o más personas trabajadoras, procediendo a su registro administrativo en el Regcon.

3.º La Comisión velará por el cumplimiento de la nueva Ley de Igualdad, comprometiéndose a seguir trabajando en este camino conforme a la ley.

4.º Se reconocen los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral a los trabajadores y trabajadoras, de forma que se fomente la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio y potenciando la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

5.º Protección durante el periodo de embarazo.

La empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo a los riesgos determinados en la evaluación que se refiere en el artículo 16 de la Ley 31/1995, que pueden afectar a la salud de las trabajadoras y al feto, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada en los términos previstos en el artículo 26 de la mencionada ley y de conformidad con el cual se tendrá en cuenta así mismo las posibles limitaciones en la realización del trabajo nocturno y el trabajo a turnos.

cve: BOE-A-2026-23881
Verificable en https://www.boe.es

6.º Acoso moral.

Se incluirá como falta muy grave el acoso moral, entendiendo como tal la práctica laboral consistente en actos y conductas repetitivas y degradantes realizadas contra una persona por cualquier otra persona de la empresa y que afecten y atenten contra la dignidad, la salud física o moral de la persona afectada.

7.º Acoso sexual.

La Dirección se compromete a crear y mantener un entorno laboral donde se respeten la dignidad y la libertad sexual del conjunto de personas que trabajan dentro del ámbito laboral del sector. Será considerada constitutiva de acoso sexual laboral, la conducta verbal o física, de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de una empresa, o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo, realizada por la persona trabajadora que sabe, o debe saber que es ofensiva y no deseada para la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo, y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante.

La persona víctima de acoso sexual podrá dar cuenta, de forma verbal o por escrito, a través de su representante o directamente, a la dirección de la empresa de las circunstancias del hecho concurrente, el sujeto activo del acoso, las conductas, proposiciones o requerimientos en que haya podido concretarse y las consecuencias negativas que se han derivado o, en su caso, pudieran haberse derivado.

La Empresa dará traslado de dicha denuncia a la Comisión correspondiente. La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado, será considerada siempre falta muy grave, y si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.

Se adjunta al presente convenio el «Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso sexual y por razón de sexo» para que pueda ser aplicado por aquellas empresas que lo necesiten y que no dispongan de él.

Se tratará de igual manera «El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual al empresario o a las personas que trabajan en la empresa».

ANEXO NÚMERO 3

Cláusula declarativa antidiscriminatoria

Las partes firmantes del presente convenio garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de etnia, religión o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencia y directivas comunitarias. Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en:

– El acceso al empleo.
– Estabilidad en el empleo.
– Igualdad salarial en trabajos de igual valor.
– Formación y promoción profesional.
– Ambiente laboral exento de acoso sexual y moral.

La acción positiva en favor de la igualdad consiste en la aplicación eficaz del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, formación y promoción, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.

cve: BOE-A-2026-23881
Verificable en https://www.boe.es

Las organizaciones firmantes de este convenio consideran necesario establecer las medidas necesarias para hacer efectivos los principios de no discriminación e igualdad de trato por razones orientación sexual, expresión o identidad de género, diversidad sexo genérica o familiar, tal y como establece la legislación vigente, por lo que estará prohibida cualquier tipo de conducta discriminatoria, violencia o acoso.

En el ámbito de aplicación del presente convenio no se tolerará ningún tipo de práctica discriminatoria. En las empresas del sector se deberá fomentar la diversidad e igualdad, se respetará a todas las personas trabajadoras y se promoverán prácticas que generen un ambiente de trabajo seguro e inclusivo.

Las empresas, en el marco de sus actuaciones, exigirán a las empresas auxiliares, proveedoras o subcontratas, así como a cualesquiera otras empresas así como todas las empresas que realicen trabajos en los el cumplimiento de las medidas recogidas en este convenio así como las que hubieran negociado en el marco de la empresa y que serán de aplicación a todas las personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, y cualquier persona con quien un/a integrante de la empresa tenga o pueda tener cualquier tipo de relación enmarcada en la actuación de la empresa o derivada de ella.

Las empresas, en el marco de sus actuaciones, exigirán a las empresas auxiliares, proveedoras o subcontratistas, así como a cualesquiera otras empresas que presten servicios o ejecuten trabajos en sus centros de trabajo o en actividades vinculadas a su organización, el cumplimiento de las medidas previstas en este convenio y de las medidas adicionales que, en su caso, se hubieran negociado en el ámbito de la propia empresa.

La empresa trasladará a las empresas auxiliares, subcontratas o proveedoras su compromiso con la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI.

Las organizaciones firmantes se comprometen a difundir las medidas y el protocolo de actuación contra la discriminación y el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar una vez firmado el convenio.

Las empresas del sector deberán adoptar las medidas necesarias para que las direcciones de las empresas, así como todas las personas trabajadoras, se puedan dirigir a las personas trans, intersexuales, no binarias o fluidas con el nombre sentido en cualquier tipo de comunicación, tanto oral como escrita, con independencia de que no se haya producido el cambio registral, a excepción de la documentación oficial.

Contratas y subcontratas.

Las empresas no podrán externalizar o subcontratar la actividad principal de fabricación de harinas y/o sémolas.

ANEXO NÚMERO 4

Nivel profesional	Contrato formativo en alternancia	Contrato en prácticas profesionales
GRUPO 0. GERENCIA Y DIRECCIÓN.		
JEFATURA TÉCNICA DE MOLINERÍA;	NO	SÍ
GRUPO I. MANDOS Y RESPONSABLES.		
JEFATURA ADMINISTRATIVA; MAESTRÍA DE MOLINERÍA.	NO	SÍ
GRUPO II. TÉCNICOS Y ESPECIALISTAS.		
PERSONAL TÉCNICO DE LABORATORIO;	NO	SÍ
PERSONAL OFICIAL ADMINISTRATIVO;	SÍ	SÍ

cve: BOE-A-2026-23881
Verificable en https://www.boe.es

Nivel profesional	Contrato formativo en alternancia	Contrato en prácticas profesionales
PERSONAL VIAJANTE; TÉCNICO DE MOLINERÍA.	SÍ	SÍ
GRUPO III. TÉCNICOS DE GRADO II.		
PERSONAL DE MOLINERÍA; PERSONAL ENCARGADO DE ALMACÉN.	SÍ	SÍ
PERSONAL CHÓFER; PERSONAL PALISTA; PERSONAL MECÁNICO; PERSONAL ELECTRICISTA.	SÍ	SÍ
PERSONAL LIMPIERO; PERSONAL ALBAÑIL/CARPINTERO;	SÍ	NO
GRUPO IV. TÉCNICOS AUXILIARES.		
PERSONAL AUXILIAR ADMINISTRATIVO;	SÍ	NO
PERSONAL DE ALMACÉN; PERSONAL EMPACADOR; PERSONAL AUXILIAR.	SÍ	NO
GRUPO V. OPERARIOS / RESTO DE PERSONAL.		

ANEXO NÚMERO 5

Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso sexual y por razón de sexo

1. Principios

La Constitución Española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de los trabajadores/as al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y al laboral.

Por su parte, los artículos 46.2 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, encomiendan a las empresas «el deber de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes han sido objeto del mismo», garantizando de esta forma la dignidad, integridad e igualdad de trato de todas las personas trabajadoras. Asimismo, el RD 901/2020 de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

De acuerdo con estos principios, las empresas y las Organizaciones Sindicales se comprometen a garantizar un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se ha hecho referencia y a adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso-sensibilización e información, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de medidas para gestionar quejas y denuncias y resolver según proceda cada caso.

cve: BOE-A-2026-23881
Verificable en https://www.boe.es

Este protocolo se aplicará en los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

a) En el lugar de trabajo, inclusive espacios públicos o privados cuando son un lugar de trabajo.
b) En los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios.
c) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
d) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y la comunicación (acoso virtual o ciberacoso).
e) En los alojamientos proporcionados por la persona empleadora.
f) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

2. Objetivo del presente protocolo

El presente protocolo persigue establecer medidas para prevenir y erradicar las situaciones discriminatorias por razón de género, constitutivas de acoso, en su modalidad de acoso sexual y acoso por razón de sexo, estableciendo un canal confidencial, rápido y accesible.
Los objetivos por alcanzar con el presente protocolo son:

a) Fomentar una cultura preventiva del acoso sexual y/o por razón de sexo en todos los ámbitos de la empresa.
b) Manifestar la tolerancia cero de la empresa frente a situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
c) Identificar las conductas constitutivas de acoso en sus distintas modalidades de acoso sexual y por razón de sexo.
d) Implantar un procedimiento que permita a las víctimas de acoso denunciar la situación.

A tal efecto, en este protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo y la reacción empresarial frente a denuncias por este tipo de situaciones, por lo que se establecen las siguientes actuaciones:

1. Establecer medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso sexual y/o por razón de sexo.
2. Establecer un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso sexual y/o por razón de sexo, por parte de alguna persona trabajadora.
3. Medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

3. Concepto de conductas constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo

a. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual.

Según el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual 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.
En especial, es acoso sexual toda conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollados en el ámbito laboral, que se dirija a una persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no aceptada

cve: BOE-A-2026-23881
Verificable en https://www.boe.es

libremente. Se debe tener claro que, en determinadas circunstancias, un único incidente puede constituir acoso sexual.

Conductas constitutivas de acoso sexual:

Conductas de carácter ambiental: que crean un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante, no siendo necesario que exista una conexión directa entre la acción y las condiciones de trabajo. Entre ellas:

– Conductas físicas de naturaleza sexual que pueden ir desde tocamientos innecesarios hasta un acercamiento físico excesivo o innecesario. Agresiones físicas.

– Conducta verbal de naturaleza sexual como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas, llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual; agresiones verbales deliberadas.

– Conducta no verbal de naturaleza sexual, como exhibir fotos de contenido sexual o pornográfico o materiales escritos de tipo sexual o miradas con gestos impúdicos. Cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo y de contenido sexual.

Conductas de intercambio: Pueden ser tanto proposiciones o conductas realizadas por una persona de rango jerárquico superior o persona de la que pueda depender la estabilidad del empleo o la mejora de las condiciones de trabajo, como las que provengan de compañeros/as o cualquier otra persona relacionada con la víctima por causa de trabajo, que implique contacto físico, invitaciones persistentes, peticiones de favores sexuales, etc.

b. Definición y conductas constitutivas de Acoso por razón de sexo.

Según el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007: «Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo».

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo.

Serán conductas constitutivas de acoso por razón de sexo, entre otras:

– Aquellas que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo o con el cuidado del menor.

– Las medidas organizacionales ejecutadas en función del sexo, o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de una persona, con fines degradantes (exclusión, aislamiento, evaluación no equitativa del desempeño, asignación de tareas degradantes, sin sentido o por debajo de su capacidad profesional, etc).

– Comportamientos, conductas o prácticas que se tomen en función del sexo de una persona de forma explícita o implícita y que tengan efecto sobre el empleo o las condiciones de trabajo.

– Ridiculizar a personas porque las tareas que asumen no se ajustan a su rol o estereotipo por razón de sexo impuesto cultural o socialmente.

– Chistes, burlas que ridiculicen el sexo, o la orientación o expresión.

– Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual de las personas por las circunstancias recogidas en el apartado anterior.

En ningún caso estos ejemplos de conductas pretenden ser una enumeración detallada de todas las que sean susceptibles de ser consideradas situación de acoso por razón de sexo, en cada caso concreto se deberá evaluar el impacto de las mismas.

cve: BOE-A-2026-23881
Verificable en https://www.boe.es

4. Medidas de prevención del acoso

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, además del presente protocolo, se establecerán las siguientes medidas:

– Difusión a toda la plantilla del protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso y asegurar que el protocolo está disponible para toda la plantilla.
– Diagnóstico previo de la situación real de las mujeres y hombres de la empresa en sus condiciones de trabajo conforme a lo acordado con la representación legal de las personas trabajadoras. (en el caso de que no se hubiera llevado a cabo).
– Asegurar que en las evaluaciones de riesgos psicosociales y de clima laboral se incluyen preguntas relativas al acoso sexual o por razón de sexo.
– Promover un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
– Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento de la persona trabajadora, no sólo en su proceso de acogida inicial, sino también con posterioridad al mismo.
– Se facilitará información y formación a la plantilla sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten.
– Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres.
– Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Dirección de la Empresa se dirigirá inmediatamente a la persona responsable de dicho colectivo/equipo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el protocolo.

La Empresa mantendrá actitud activa en la adopción de nuevas medidas o en la mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de las personas trabajadoras.

5. Ámbito de aplicación y vigencia

Este procedimiento afecta a todas las personas vinculadas a la empresa por la prestación de servicios profesionales, ya sea una relación laboral por cuenta ajena (cualquiera que sea su modalidad, jornada o duración), un contrato de puesta a disposición suscrito con una Empresa de Empleo Temporal o una relación de carácter especial, una persona autónoma o la participación por prácticas curriculares o como becario/a.

El personal de cualquier empresa auxiliar que opere en el centro o centros de trabajo de la empresa deberá respetar igualmente las normas de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo aquí establecidas. La Dirección de la empresa comunicará a las empresas auxiliares la existencia del presente Protocolo y en su política de coordinación de prevención de riesgos con las mismas incluirá esta materia.

El presente protocolo tendrá una vigencia no superior a cuatro años (período marcado en el Plan de igualdad), sin perjuicio de que, en función de las necesidades que se detecten en las reuniones de seguimiento, se puedan modificar o incorporar acciones, después de la negociación y acuerdo correspondiente entre la Empresa, las organizaciones sindicales y la parte social.

El presente protocolo será revisado en los siguientes supuestos:

a. En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos.

cve: BOE-A-2026-23881
Verificable en https://www.boe.es

b. Cuando se detecte la falta de adecuación a los requisitos legales o reglamentarios.

c. En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico o cualquier modificación sustancial de la plantilla, métodos u organización del trabajo.

d. Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación por razón de sexo o sexual.

6. Procedimiento de actuación

Garantías que acompañarán al procedimiento:

– Protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas.
– Protección de la persona presuntamente acosada en cuanto a su seguridad y salud.
– Garantía de preservación de la identidad de la persona denunciante y denunciada.
– Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.
– No se divulgará ninguna información a partes o personas no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación.
– Tramitación urgente, sin demoras indebidas.
– Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.
– Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la/s persona/s cuyas conductas de acoso resulten acreditadas.
– Las personas implicadas podrán estar acompañadas en todas las fases del procedimiento por una persona asesora.
– El acoso en cualquiera de sus modalidades tendrá el tratamiento establecido en el régimen disciplinario de aplicación para las faltas graves y muy graves.
– En los casos de acoso por razón de sexo operará la inversión de la carga de la prueba, siempre y cuando haya indicios suficientes. Es la parte demandada, por tanto, quien debe probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

Procedimiento.

El procedimiento se inicia con la presentación de la denuncia.

La denuncia de la situación podrá ser presentada directamente por la persona afectada o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación, así como por cualquier persona que forme parte de la RLPT.

Se presentará por cualquiera de las siguientes opciones:

– ante el departamento de Recursos Humanos,
– ante la representación sindical,
– ante cualquier integrante de la Comisión de Igualdad,
– mediante el correo electrónico habilitado en la Empresa para recibir este tipo de denuncias (.....).

Sea cual sea la forma de presentación tendrá que enviarse al buzón de denuncia para la apertura del expediente por parte de las personas responsables del procedimiento de instrucción.

i. Requisitos de la denuncia.

La denuncia se realizará siempre por escrito. Las personas responsables de la instrucción del procedimiento le asignarán un número de expediente en el plazo máximo de dos días desde la presentación de la denuncia.

La denuncia deberá contener la siguiente información (se adjunta un formulario):

– Identificación de la persona denunciante y datos para contactar con la misma.
– Identificación de la persona denunciada y puesto que ocupa.

cve: BOE-A-2026-23881
Verificable en https://www.boe.es

– Identificación de la presunta víctima y puesto que ocupa.
– Una descripción cronológica y detallada de los hechos (desde cuándo se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, hechos ocurridos especificando lugar y fechas, etc.).
– Identificación de posibles testigos.
– Copia de toda la documentación que pueda acreditar los hechos u otra información que se estime pertinente.
– Firma de la persona denunciante en prueba de conformidad.

La persona que presenta una denuncia recibirá un escrito con el nombre, DNI y firma de la persona que recibe la denuncia, fecha en la que hace entrega de la misma y número de expediente.

En cualquier caso, la omisión de alguno de los datos fijados en este apartado no impedirá la actuación de la comisión instructora siempre que del escrito remitido pueda deducirse la existencia de una posible situación de acoso, sin perjuicio de que en la investigación se subsanen todos los datos requeridos.

La comisión instructora deberá intervenir en todo caso cuando así le sea requerido por la autoridad laboral o la jurisdicción social o de otro orden, aunque no conste la existencia de denuncia previa.

ii. Comisión instructora.

La instrucción de este procedimiento será responsabilidad de la comisión instructora y de seguimiento, que estará integrada de forma paritaria: por la empresa (Recursos Humanos o la persona designada por esta); y por parte de la representación sindical, las personas que forman parte de la comisión de seguimiento del plan de igualdad elegirán a quien les represente.

A la firma del presente protocolo se nombrarán las personas que formarán parte de esta comisión instructora indicando, nombre, apellidos y cargo.

Las personas que formen la comisión instructora tendrán acceso al correo electrónico de denuncias habilitado para poder gestionarlas.

Estas personas deberán reunir las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento.

No podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes.

Tampoco podrán ser instructoras de estos procedimientos quienes tengan el carácter de persona denunciada o denunciante.

La Comisión instructora iniciará el procedimiento, cuando cualquiera de las personas que puedan formar parte tengan indicios suficientes de la existencia de una conducta constitutiva de acoso sexual y/o por razón de sexo.

Prestará apoyo y ayuda a las personas presuntamente acosadas, incluida la recomendación de medidas cautelares, y realizará las gestiones y trámites oportunos para el esclarecimiento de los hechos, recabando cuanta información considere conveniente y realizando las entrevistas y demás actuaciones que estime necesarias.

Entre ellas recabar información cuantitativa y cualitativa de los indicadores del servicio de prevención.

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de tres días laborables desde la fecha de recepción de la denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, según este procedimiento.

iii. Procedimiento abreviado:

Su objetivo es resolver el problema de una forma ágil, en las ocasiones en que el hecho de manifestar a la persona denunciada las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, sea suficiente para que se solucione el problema.

cve: BOE-A-2026-23881
Verificable en https://www.boe.es

Una vez iniciado el procedimiento o bien de oficio, o tras la oportuna denuncia, las personas instructoras se encargarán de entrevistarse, por separado, con la persona denunciante y denunciada o cualquier otra persona que estime necesaria.

A la vista del resultado de las reuniones mantenidas, la parte instructora elevará su dictamen a la Dirección de RRHH, a las partes afectadas y a la comisión de igualdad, lo que no podrá prolongarse en más de siete días laborables.

En el supuesto de que la situación no se pueda solucionar manifestando a la persona denunciada la necesidad de modificar su comportamiento o cuando la gravedad de los hechos así lo indique, se dará paso al procedimiento formal.

iv. Procedimiento formal:

Junto a las entrevistas a la persona afectada y a la persona denunciada, se practicarán cuantas pruebas de carácter documental, entrevistas u otras pruebas que se estimen necesarias, con el fin de conseguir la interrupción de la situación de acoso. En todo caso, operará la inversión de la carga de la prueba.

Durante la tramitación del expediente, tan pronto como haya indicios de la existencia de acoso sexual y/o por razón de sexo, la Comisión Instructora podrá proponer a la Dirección de la empresa, la medida de separación de las personas implicadas, sin menoscabo de sus condiciones laborales u otra medida cautelar, lo que se deberá efectuar de carácter inmediato.

La instrucción concluirá con un informe, que será elevado a la Dirección de RRHH, la Comisión de Igualdad y a las partes afectadas. Todo el procedimiento no podrá extenderse a más de quince días laborables.

Elaboración del informe.

El informe debe incluir la siguiente información:

– Antecedentes del caso, que incluirán un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.
– Descripción de los principales hechos del caso.
– Resumen de las diligencias practicadas.
– Valoración final con las aportaciones particulares que pudiera haber y pruebas de medidas.
– Determinación expresa de la existencia o no de acoso.
– Firma de las personas de la Comisión Instructora.

v. Acciones por adoptar del procedimiento:

Si se determina la existencia de acoso, se dará traslado del informe final acordado a la Dirección de la Empresa, para que adopte las medidas disciplinarias que correspondan, decisión que se tomará en el plazo máximo de diez días naturales.

Si la sanción impuesta no determina el despido de la persona que ha realizado el acto de acoso, se tomarán las medidas oportunas para que aquella y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado; medidas que no podrán suponer ni una mejora ni un detrimento de sus condiciones laborales.

En el caso de que se haya probado que no existe acoso, se archivará el expediente.

Si con motivo de la investigación realizada, se constata la inexistencia del acoso, pero se pone de manifiesto que subyace un conflicto personal relevante generado por el trabajo, la comisión de investigación trasladará esta conclusión a su informe para que la dirección de la empresa actúe en consecuencia.

cve: BOE-A-2026-23881
Verificable en https://www.boe.es

7. Medidas a adoptar tras la finalización del procedimiento en el que se ha constatado el acoso

Finalizado el procedimiento, la Comisión Instructora podrá proponer las siguientes medidas:

– Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
– Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona trabajadora acosada, se estimen beneficiosas para su recuperación.
– Adopción de medidas de vigilancia en protección de la persona trabajadora acosada.
– La empresa tomará las medidas pertinentes para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
– Se facilitará formación o reciclaje para la actualización profesional de la víctima cuando esta haya permanecido en IT un periodo prolongado.
– Reiteración de los estándares éticos y morales de la empresa.
– Evaluación de riesgos psicosociales en la empresa.

8. Seguimiento de los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la comisión instructora realizará un seguimiento de las medidas adoptadas, su cumplimiento y/o resultado de las mismas.

Del resultado de este seguimiento se levantará acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes sigan produciéndose y se analizarán las medidas preventivas y sancionadoras previstas.

9. Seguimiento y evaluación del protocolo para los casos de acoso sexual o por razón de sexo

Será la Comisión de Seguimiento y Evaluación del plan de igualdad la que asumirá las funciones de seguimiento y evaluación de los protocolos de prevención del acoso sexual y por razón de sexo aquí establecidas.

En el caso de que no exista Comisión de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad será la Comisión Instructora la que deberá efectuar el seguimiento del presente protocolo. Al efecto realizará las siguientes funciones:

a. Se reunirá anualmente para revisar las denuncias de acoso, y elaborará un informe conjunto de sus actuaciones, que será entregado a la dirección de la empresa, y del que se dará publicidad a la totalidad de la plantilla. El citado informe debe respetar el derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas implicadas.
b. Elaborará un informe anual para asegurar la eficacia y confidencialidad del protocolo y adaptarlo si se considera necesario.

Otras consideraciones.

Se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, y contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso frente a sí mismo o frente a terceros.

No obstante, si de la investigación realizada se pusiera en evidencia que la persona denunciante del acoso ha actuado con acreditada falta de buena fe o con ánimo de dañar, la empresa podrá adoptar las medidas previstas para los supuestos de transgresión de la buena fe contractual en el Estatuto de los Trabajadores.

La regulación y procedimientos establecidos en el presente protocolo no impiden que en cada momento, se puedan promover y tramitar cualquier otra acción para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que en su caso correspondan.

cve: BOE-A-2026-23881
Verificable en https://www.boe.es

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor en la fecha prevista en el plan de igualdad de (Nombre de la Empresa), el (Indicar Fecha) o, en su defecto, a partir de su comunicación a la plantilla de la empresa, manteniéndose vigente durante (Indicar).

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

A la atención de la Comisión Instructora frente al acoso sexual o por razón de sexo.

Formulario de denuncia interna por conducta constitutiva de

Acoso Sexual ☐
Acoso por razón de sexo ☐

1. Persona que informa de los hechos.

Persona que ha sufrido el acoso ☐
Otras (Especificar) ☐

2. Datos de la persona que ha sufrido acoso.

Nombre y apellidos:
DNI:
Puesto de trabajo:
Centro de trabajo:

3. Datos de la persona denunciada.

Nombre y apellidos:
Puesto de trabajo:
Centro de trabajo:

4. Descripción de los Hechos que denuncia (descripción cronológica y detallada de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, lugar en que sucedió, etc.).

5. Testigos y/o pruebas.

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos. Adjuntar pruebas si se considera oportuno.

Breve descripción de otra información que se aporte:

La persona abajo firmante, solicita la apertura del procedimiento de investigación derivado del conocimiento de actos que pueden ser constitutivos de ....., solicitando que se me informe de las distintas actuaciones que realicen durante el mismo así como su posterior resolución.

En ....., a..... de..... de 20.....

Fdo: Recibí (Nombre y DNI)
N.º de expediente:

ANEXO NÚMERO 6

Protocolo de actuación contra la discriminación y el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar

El presente protocolo será de aplicación a todas aquellas empresas de más de 50 personas trabajadoras que no tengan un protocolo propio negociado. En todo caso, se recomienda a todas las empresas del sector negociar un protocolo propio o hacer uso del presente.

cve: BOE-A-2026-23881
Verificable en https://www.boe.es

1. Declaración de principios

La Constitución Española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de las personas trabajadoras al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y al laboral.

La Directiva sobre igualdad en el empleo (Directiva 2000/78/CE) consagra el derecho a la no discriminación ni al sometimiento al acoso en contextos laborales por motivos de orientación sexual. Por su parte, la Directiva de Igualdad de Género (Directiva 2006/54/CE) consagra el derecho a la no discriminación ni a ser objeto de hostigamiento en el acceso al empleo, las condiciones de trabajo y los regímenes de seguridad social ocupacional por razón de sexo, incluida la reasignación de género.

La aprobación de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación y de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de derechos de las personas LGTBI introdujeron cambios importantes en la normativa española. Entre otras, introdujeron la orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales entre las condiciones de una persona por las que no pueden ser discriminadas directa o indirectamente para el empleo o una vez empleadas, así como la nulidad de las actuaciones motivadas por estas condiciones.

La Ley 4/2023, tiene el objetivo de desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, transexuales e intersexuales, erradicando las situaciones de discriminación, para asegurar que en nuestro país se pueda vivir con plena libertad la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar.

Por su parte, el artículo 15.1 de la Ley 4/2023 de 28 de febrero, establece que: «Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI+, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras.»

En 2024, se publica el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, fruto del diálogo social desarrollado entre el Ministerio de Trabajo y Economía Social y las organizaciones sindicales y empresariales Comisiones Obreras (CCOO), Unión General de Trabajadores y Trabajadoras (UGT), Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), por el que se establece reglamentariamente el desarrollo del conjunto planificado de medidas.

En su artículo 7.4. establece que las medidas planificadas deberán incluir un protocolo frente al acoso y la violencia donde se identifiquen prácticas preventivas y mecanismos de detección y de actuación frente a estos.

Adicionalmente a lo anterior, la política de igualdad de la empresa establece (añadir si existe algo específico en la empresa).

De acuerdo con estos principios, más allá de que se recojan o no en las leyes, las partes firmantes de este convenio se comprometen a garantizar un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se ha hecho referencia y a adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso, como en la sensibilización e información, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de medidas para gestionar quejas y denuncias y resolver según proceda cada caso.

cve: BOE-A-2026-23881
Verificable en https://www.boe.es

Este protocolo se aplicará en los casos de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales y diversidad familiar.

a) En el lugar de trabajo, inclusive espacios públicos o privados cuando son un lugar de trabajo.
b) En los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios.
c) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
d) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y la comunicación (acoso virtual o ciberacoso).
e) En los alojamientos proporcionados por la persona empleadora.
f) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Con el fin de garantizar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos mencionados, las empresas adscritas a este convenio colectivo y la representación legal de la plantilla se comprometen a tratar con la máxima y debida diligencia cualquier situación de acoso que pudiera presentarse en su seno. En este caso, la empresa hará un uso pleno de sus poderes directivos y disciplinarios.

2. Objetivos del presente protocolo

El presente Protocolo persigue establecer medidas para detectar, prevenir y erradicar las situaciones discriminatorias por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales, estableciendo un canal confidencial, rápido y accesible.
Los objetivos por alcanzar con el presente protocolo son:

a) Fomentar una cultura preventiva del acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales y diversidad familiar en todos los ámbitos de la empresa.
b) Manifestar la tolerancia cero frente a situaciones de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales y diversidad familiar.
c) Identificar las conductas constitutivas de acoso en sus distintas modalidades de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales y diversidad familiar.
d) Implantar un procedimiento que permita a las víctimas de este tipo de acoso discriminatorio denunciar la situación.
e) A tal efecto, en este Protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la detección y prevención del acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales y diversidad familiar y la reacción empresarial frente a denuncias por este tipo de situaciones, por lo que se establecen las siguientes actuaciones:

1. Establecer medidas orientadas a detectar y prevenir situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales y diversidad familiar.
2. Establecer un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales y diversidad familiar, por parte de alguna persona trabajadora.

cve: BOE-A-2026-23881
Verificable en https://www.boe.es

3. Medidas reactivas frente al acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales y diversidad familiar y en su caso, el régimen disciplinario.

3. Definiciones

Discriminación directa: Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales y diversidad familiar. Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

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

Discriminación múltiple e interseccional: Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en esta ley, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.

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

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

Medidas de acción positiva: Diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

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

Orientación sexual: Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona. La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad. Las personas homosexuales pueden ser gais, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.

cve: BOE-A-2026-23881
Verificable en https://www.boe.es

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

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

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

Diversidad familiar: Dentro del modelo de familias arcoíris existe gran variedad de familias en las que hay miembros que son lesbianas, gais, bisexuales o trans: familias monoparentales, adoptivas, multiétnicas y multirraciales, tardías, transnacionales, sin hijos e hijas, recompuestas o cualquiera otra de las muchas formas de familias que están presentes en nuestro entorno.

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

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

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

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

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

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

Represalia discriminatoria: Trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona como consecuencia de la presentación de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que es o ha sido sometida.

4. Medidas de prevención del acoso

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales y diversidad familiar, además del presente protocolo, se han acordado una serie de medidas que consisten en:

(Recoger las medidas en materia de formación, sensibilización y prevención acordadas en la empresa, en todo caso, las medidas que se recogen en el documento consensuado de medidas)

En caso de que no existan como mínimo se recogerán las siguientes:

La Empresa mantendrá una actitud activa en la adopción de nuevas medidas o en la mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de las personas trabajadoras.

– Difusión a toda la plantilla del protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar y asegurar que el protocolo está disponible para toda la plantilla.

cve: BOE-A-2026-23881
Verificable en https://www.boe.es

– Asegurar que en las evaluaciones de riesgos psicosociales y de clima laboral se incluyen preguntas relativas a riesgos relacionados con la LGTBIfobia.

– Promover un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, donde se priorice la salud y el bienestar de las personas trabajadoras. Se inculcará a todo el personal valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.

– Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento de la persona trabajadora, no sólo en su proceso de acogida inicial, sino también con posterioridad al mismo.

– Sensibilización para toda la plantilla respecto a la LGTBIfobia, Transfobia, Homofobia, etc. para la prevención del acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar. Con la expresa prohibición de las insinuaciones, manifestaciones o imágenes que sean contrarias a los principios de este acuerdo.

– Formación en prevención, detección y actuación contra el acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar dirigida a todas las personas que formen parte de la comisión investigadora.

– Incluir un módulo sobre prevención, detección y actuación contra el acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar en el plan de formación de la empresa.

– Asesoramiento psicológico, legal y jurídico a las personas LGTBI así como atención y ayuda a víctimas de discriminación y delitos de odio por LGTBIfobia.

5. Ámbito de aplicación y vigencia

El presente protocolo se aplicará a todas las personas vinculadas a la empresa por la prestación de servicios profesionales, ya sea una relación laboral por cuenta ajena (cualquiera que sea su modalidad, jornada o duración), un contrato de puesta a disposición suscrito con una Empresa de Empleo Temporal o una relación de carácter especial, una persona autónoma o la participación por prácticas curriculares o como becario/a que puedan haberse visto sometidas a situaciones de discriminación y acoso por razón de orientación sexual; identidad de género; expresión de género; características sexuales y diversidad familiar durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo, en el marco de sus comunicaciones y, también, en las que se realicen a través de las tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso). Incluirá, asimismo, los sucesos que se produzcan en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo; en el alojamiento proporcionado por la entidad empleadora en caso de desplazamientos de la persona trabajadora relacionados con su puesto de trabajo y responsabilidades.

El personal de cualquier empresa auxiliar que opere en el centro o centros de trabajo de la empresa deberá respetar igualmente las normas de prevención del acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales y diversidad familiar aquí establecidas.

La Dirección de la empresa comunicará a las empresas auxiliares la existencia del presente Protocolo y en su política de coordinación de prevención de riesgos con las mismas incluirá esta materia.

En caso de que se dé una situación contemplada en este protocolo provocada por una persona vinculada a una empresa externa, la dirección de … trasladará a la empresa externa los hechos denunciados, así como a la comisión de atención a la discriminación y acoso por orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar (Comisión LGTBI+) para elaborar un informe que será trasladado a la empresa auxiliar en el plazo máximo de duración de la instrucción prevista en este procedimiento, pudiendo la empresa adoptar las medidas cautelares necesarias para que esta situación no vuelva a repetirse.

cve: BOE-A-2026-23881
Verificable en https://www.boe.es

El presente protocolo tendrá la misma vigencia del convenio de aplicación, sin perjuicio de que, en función de las necesidades que se detecten se puedan modificar o incorporar acciones, después de la negociación y acuerdo correspondiente entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras. Finalizada la vigencia del convenio, el protocolo seguirá aplicando hasta que no haya uno nuevo que lo sustituya.

6. Procedimiento de actuación

6.1 Principios y garantías que acompañarán al procedimiento.

– Principio de respeto a la dignidad personal: Las actuaciones guardarán la discreción necesaria encaminada a proteger la intimidad y dignidad de las personas afectadas, y el máximo respeto a todas las personas implicadas.
– Principio de confidencialidad y sigilo: La información generada y aportada por las actuaciones en la aplicación del protocolo tendrá carácter confidencial y sólo será conocida por las personas que intervienen directamente en el desarrollo de las diferentes fases del protocolo, que deben guardar el correspondiente sigilo, confidencialidad y reserva para velar por la intimidad y dignidad de las personas afectadas, con la obligación de no divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, estén en proceso de investigación o ya cerradas.
– Principio de diligencia y celeridad: Todo el procedimiento tiene que completarse sin demoras indebidas en el menor tiempo posible, respetando las garantías adecuadas para todas las partes.
– Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las partes.
– Contradicción: El procedimiento garantizará, en todo el proceso, una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas. Restitución de las víctimas: Si la discriminación o el acoso realizado se hubieran concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, debe restituirse en sus mismas condiciones, si la víctima así lo solicita.
– Prohibición de represalias: Todas las personas implicadas en el procedimiento tendrán las garantías de no discriminación, ni represalias por la participación en la comunicación o denuncia de una situación de discriminación o acoso y en las sucesivas fases del procedimiento.
– Protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas.
– Protección de la persona presuntamente acosada en cuanto a su seguridad y salud.
– Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.
– Tramitación urgente, sin demoras indebidas.
– Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.

Las personas implicadas podrán estar acompañadas en todas las fases del procedimiento por una persona asesora.

– El acoso en cualquiera de sus modalidades tendrá el tratamiento establecido en el régimen disciplinario de aplicación para las faltas graves y muy graves.
– En los casos de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales se aplicarán las reglas relativas a la carga de la prueba según el Artículo 66 de la Ley 4/2023 de 28 de febrero, «corresponderá a la parte denunciada o a quien se impute la situación discriminatoria la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad».

6.2 Denuncia.

El procedimiento se inicia con la presentación de la denuncia.

cve: BOE-A-2026-23881
Verificable en https://www.boe.es

La denuncia de la situación de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales se presentará siempre por escrito y podrá ser presentada directamente por la persona afectada o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación, así como por la representación legal de las personas trabajadoras.

La denuncia se tendrá que remitir por correo electrónico al correo Stoplgtbifobia@..... (correo de ejemplo expresamente creado para recibir estas denuncias).

La denuncia deberá contener la siguiente información (se adjunta formulario):

– Identificación de la persona denunciante y datos para contactar con la misma.
– Identificación de la persona denunciada y puesto y centro de trabajo.
– Identificación de la presunta víctima y puesto y centro de trabajo.
– Una descripción cronológica y detallada de los hechos (desde cuándo se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, hechos ocurridos especificando lugar y fechas, etc.).
– Identificación de posibles testigos.
– Copia de toda la documentación que pueda acreditar los hechos u otra información que se estime pertinente.
– Firma de la persona denunciante en prueba de conformidad.

Recibida la denuncia por las personas responsables del procedimiento de instrucción, le asignarán un número al expediente en el plazo máximo de dos días laborables desde que se presenta la denuncia.

6.3 Comisión Instructora.

Tendrá la responsabilidad de investigar y proponer actuaciones relacionadas con el procedimiento.

Estará integrada de forma paritaria por la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras y constará de un máximo de 4 personas titulares, dos por la empresa y dos por la representación legal de las personas trabajadoras y dos suplentes, uno por cada parte.

A la firma del presente protocolo se nombrarán las personas que formarán parte de esta Comisión, indicando nombre, apellidos, cargo y sindicato.

Las personas que formen parte de esta Comisión deberán reunir las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento, no podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes, no podrán ser persona denunciada o denunciante y tendrán acceso al correo electrónico de denuncias habilitado por la empresa.

En el caso de que cualquiera de las personas implicadas en un procedimiento concreto (denunciante-denunciado/a) tuviera, en cuanto a cualquier persona integrante de la comisión instructora, una relación de parentesco, por afinidad o por consanguinidad, o una relación de amistad o enemistad o que estuviera adscrito/a en el mismo departamento o área, la persona de la comisión instructora quedará automáticamente invalidada para formar parte de este procedimiento concreto y será sustituida por la persona suplente. Si una persona de la comisión instructora es denunciada o denunciante, no podrá intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la completa resolución de su propio caso. La incompatibilidad de una persona integrante de la comisión instructora para actuar en un procedimiento concreto, puede ser alegada por ella misma, por cualquier otra persona integrante de la comisión instructora o por cualquiera de las partes que intervienen en el proceso.

La empresa se compromete a que las personas que formen parte de esta comisión reciban una formación especializada de mínimo 8 horas en los tres primeros meses desde que son nombradas e impartida preferentemente por asociaciones LGTBI+.

cve: BOE-A-2026-23881
Verificable en https://www.boe.es

La Comisión Instructora tendrá entre sus funciones:

– Prestar apoyo, asesoramiento y orientación a las personas que puedan ser víctimas de situaciones de acoso.
– Recibir todas las denuncias de acoso por razón de orientación sexual; identidad y/o expresión de género o diversidad sexo genérica o familiar.
– Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, para lo cual debe disponer por parte de la empresa de los medios adecuados y tener acceso a toda la información que pudiera tener relación con el caso. También debe tener acceso libre a todas las dependencias del centro y toda la plantilla debe prestar la colaboración que se le requiera por parte de la comisión instructora.
– Recomendar y gestionar con el departamento de personal las medidas cautelares que se estimen convenientes.
– Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirá los medios de prueba del caso, sobre los agravantes posibles o atenuantes y, en su caso, proposición de las acciones disciplinarias oportunas, dentro del ámbito de la empresa.
– Supervisar el cumplimiento efectivo de las sanciones impuestas como consecuencia de los casos de acoso por razón de orientación sexual; identidad y/o expresión de género y diversidad sexo genérica o familiar.
– Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.
– Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo dispuesto en este protocolo.

Esta Comisión se reunirá en el plazo máximo de tres días laborables desde la fecha de recepción de la denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, según este procedimiento.
Durante todo el procedimiento, las partes que integran la comisión instructora podrán acordar el asesoramiento de personas expertas.

6.4 Medidas cautelares.

En los casos de denuncias por actos, conductas o acoso por razón de orientación sexual; identidad y/o expresión de género y diversidad sexo genérica o familiar hasta la finalización del procedimiento, siempre que haya indicios suficientes de la existencia de acoso, la comisión instructora debe solicitar cautelarmente la separación de la víctima y la presunta persona acosadora, así como otras medidas cautelares (reordenación del tiempo de trabajo, cambio de puesto, movilidad funcional o geográfica…) que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso.
Estas medidas, en ningún caso, pueden suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas, incluidas las condiciones salariales. En los casos en los que la medida cautelar sea separar a la víctima de la persona denunciada mediante un cambio de puesto de trabajo, será la víctima quien decida si el cambio lo realiza ella o la persona denunciada y debe facilitarse que dicho traslado se realice de la manera más rápida posible.

6.5 Investigación de los hechos.

Una vez iniciado el procedimiento bien de oficio, o tras la oportuna denuncia, las personas instructoras se encargarán de entrevistarse, por separado, con la persona denunciante y denunciada o cualquier otra persona que estime necesaria.
Junto a las entrevistas a la persona afectada y a la persona denunciada, se practicarán cuantas pruebas de carácter documental, entrevistas u otras pruebas que se estimen necesarias, con el fin de conseguir la interrupción de la situación de acoso.
Durante la tramitación del expediente, tan pronto como haya indicios de la existencia de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y

cve: BOE-A-2026-23881
Verificable en https://www.boe.es

características sexuales, la Comisión Instructora podrá proponer las medidas cautelares conforme al apartado anterior.

Esta fase no podrá prolongarse más de 10 días hábiles salvo que existan circunstancias que justifiquen su prolongación que en todo caso deberán recogerse en el informe final. En este caso, la investigación no podrá prolongarse más de 30 días naturales.

6.6 Finalización del procedimiento de actuación.

Finalizada la instrucción, la Comisión redactará un informe vinculante sobre el caso investigado que será elevado a la Dirección de RRHH en las 24 horas siguientes a su redacción, a la Comisión de seguimiento de las medidas LGTBI+ y a las partes afectadas.

El informe deberá incluir la siguiente información:

– Antecedentes del caso, que incluirán un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.
– Descripción de los principales hechos del caso.
– Resumen de las diligencias practicadas y medidas cautelares adoptadas, si ha sido el caso.
– Valoración final con las aportaciones particulares que pudiera haber y pruebas de medidas.
– Resolución con la determinación expresa de la existencia o no de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales y diversidad familiar o si con motivo de la investigación realizada se determina la inexistencia de este tipo de acoso, pero se pone de manifiesto que subyace un conflicto personal relevante.
– Firma de las personas de la Comisión Instructora.

La resolución puede determinar:

– La existencia de pruebas o indicios suficientes que den lugar a una situación de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales, en este caso se indicará conforme al régimen disciplinario vigente, la falta y sanción correspondiente, decisión que se tomará en el plazo máximo de 7 días laborables.
– La ausencia de indicios suficientes que den lugar a la situación anteriormente señalada o la prueba de la inexistencia de este acoso, lo que dará lugar al archivo del expediente sin que conste ninguna referencia en el expediente de la persona denunciada.
– Si la sanción impuesta no determina el despido de la persona que ha realizado el acto de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales, se tomarán las medidas oportunas para que aquella y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, teniendo la víctima la opción de permanecer en su puesto de trabajo o la posibilidad de solicitar un traslado; lo que no supondrá una modificación de sus condiciones laborales.

6.7 Medidas a adoptar tras la finalización del procedimiento en el que se haya constatado acoso.

La Comisión Instructora podrá proponer las siguientes medidas:

– Apoyo psicológico y social a la persona acosada. En caso de que una persona hubiera sido objeto de un acto constitutivo de acoso en los términos de este acuerdo, la empresa abonará los gastos del asesoramiento psicológico, legal y jurídico a las personas LGTBI así como atención y ayuda a víctimas de discriminación y delitos de odio por LGTBIfobia que hayan requerido.

cve: BOE-A-2026-23881
Verificable en https://www.boe.es

– Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona trabajadora acosada, se estimen beneficiosas para su recuperación.

– Adopción de medidas de acompañamiento en protección de la persona trabajadora acosada.

– La empresa tomará las medidas pertinentes para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.

– Se facilitará formación o reciclaje para la actualización profesional de la víctima si ha permanecido en IT un periodo prolongado.

– En caso de que se encuentre en situación de IT por enfermedad común como consecuencia del acoso y que no se haya determinado antes que puede solicitar al INSS la determinación de contingencia para que dicha baja sea considerada como accidente de trabajo, se le informará del proceso de determinación de contingencia.

– Reiteración de los valores y principios de la empresa contra el acoso discriminatorio.

– Evaluación de riesgos psicosociales en la empresa.

– Las personas responsables de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales, así como aquellas que hayan aportado datos falsos o falsos testimonios, o que indujeran a otras personas a la realización de actos o conductas constitutivas de faltas disciplinarias serán objeto de la incoación del correspondiente expediente disciplinario.

La Dirección de la Empresa, el Departamento de Personal o el de Recursos Humanos correspondiente donde se aplique el protocolo mantendrán un seguimiento periódico de la aplicación de las medidas correctoras, dando traslado a la comisión con la periodicidad que se acuerde por la RLPT.

7. Seguimiento y evaluación del protocolo

La comisión nombrada para las instrucciones de este procedimiento, y que tendrá los mismos derechos y garantías que la comisión LGTBI+, asumirá las funciones de seguimiento y evaluación del procedimiento de prevención y actuación contra el acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales que serán, entre otras, las siguientes:

1. Seguimiento anual de las denuncias de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género.
2. Seguimiento anual de la evolución de la conflictividad por acoso LGTBIfóbico, analizar las causas del comportamiento, vigilar el adecuado funcionamiento del protocolo y proponer posibles mejoras.
3. Elaboración de un informe que recoja el conjunto de sus actuaciones que será entregado a la Dirección de la empresa y comisión LGTBI+ y se difundirá a toda la plantilla, respetando el derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas implicadas.

8. Modelos de denuncia y consentimiento

Modelo denuncia

A la atención de la comisión instructora.

Formulario de denuncia interna por conducta constitutiva de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género.

Acoso por Orientación Sexual.
Acoso por Identidad o Expresión de Género.

cve: BOE-A-2026-23881
Verificable en https://www.boe.es

1. Persona denunciante/comunicante.

Nombre y apellidos:
DNI:
Datos de contacto:
Puesto y centro de trabajo:

2. Existe coincidencia entre la persona denunciante y la que ha sufrido el acoso: SI/NO.
3. Datos de la persona que ha sufrido acoso (Rellenar en caso de que no exista coincidencia con la persona que ha denunciado).

Nombre y apellidos:
DNI:
Puesto de trabajo:
Centro de trabajo:
Datos de contacto:

4. Datos de la persona denunciada.

Nombre y apellidos:
Puesto de trabajo:
Centro de trabajo:

5. Descripción de los HECHOS que denuncia (descripción cronológica y detallada de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, lugar en que sucedió, etc.).
6. Testigos y/o pruebas.
En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos y datos de contacto si se dispone de ellos.
Adjuntar pruebas si se considera oportuno.
Breve descripción de otra información que se aporte:

La persona abajo firmante, solicita la apertura del procedimiento de Investigación derivado del conocimiento de actos que pueden ser constitutivos de _____ _____, solicitando que se me informe de las distintas actuaciones que realicen durante el mismo, así como su posterior resolución.
En _____, a ___ de _____ de 20__.

Fdo: Recibí (Nombre y DNI).

Modelo de consentimiento

(Nombre de la persona) _____, con DNI _____ doy mi consentimiento a _____ para que se inicie el procedimiento formal del protocolo frente al acoso y discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar de aplicación en _____ con motivo de los hechos que he sufrido y que considero constitutivos de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales.
Lo que firmo a todos los efectos en _____, a _____ de _____ de 202_

Firmado:

cve: BOE-A-2026-23881
Verificable en https://www.boe.es

ANEXO NÚMERO 7

Medio Ambiente

En las empresas con más de 50 personas trabajadoras se elegirá un delegado/a de Medio Ambiente de entre los miembros del Comité de Empresa, teniendo un crédito horario adicional para llevar a cabo sus funciones.

El crédito horario adicional será igual al establecido en el artículo 68 del ET apartado e).

1. Las funciones y competencias serán:

– Colaborar con la Dirección de la empresa en la mejora de la acción medioambiental.

– Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en el cumplimiento de la normativa medioambiental.

– Ejercer una labor de seguimiento sobre el cumplimiento de la normativa de medioambiente, así como de las políticas y objetivos medioambientales que la empresa establezca.

– Colaborar con el diseño y desarrollo de las acciones formativas en materias relacionadas con las obligaciones medioambientales de la empresa y que permitan un mejor conocimiento de los problemas de esta naturaleza.

2. Sin perjuicio de los derechos reconocidos en la legislación vigente a la representación de los trabajadores y sindical en cada Centro de trabajo, a través del delegado de medioambiente, se facilitará información:

a) De las situaciones anómalas que se produzcan relacionadas con el medio ambiente, incluyendo los datos ambientales periódicos que se precisen para el análisis de dichas anomalías.

b) De las medidas que se adopten para resolver dichas anomalías.

c) De los acuerdos o decisiones que las autoridades competentes adopten respecto al Centro de trabajo, relacionados con estos aspectos, así como los efectos y medidas a concretar en cada momento.

d) Del desarrollo legislativo autonómico, nacional y comunitario sobre medio ambiente.

3. La representación de los trabajadores y sindical de cada Centro de trabajo podrá proponer iniciativas tendentes a la mejora de la situación medioambiental, mediante variaciones en las instalaciones o en la forma de operar las mismas.

4. Se establecerán programas de formación específica para estas materias que permitan un mejor conocimiento de los problemas medioambientales.

5. En el Comité de seguridad y salud se informará de todos estos aspectos referidos al conjunto de la Empresa, así como de la política medioambiental diseñada por la Empresa y de su evolución.

ANEXO NÚMERO 8

Desconexión digital

Las personas trabajadoras tendrán derecho a la desconexión digital. El derecho a la desconexión digital se garantiza independientemente de la modalidad de jornada laboral. Prestando especial atención, en virtud del artículo 88.3 de la Ley Orgánica 3/2018, a «los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas».

La empresa debe garantizar a las personas trabajadoras el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral, independientemente de su modalidad de trabajo (presencial o trabajo a distancia), modalidad contractual o cualquier condición laboral concreta. A estos efectos, se tendrán en cuenta todos los dispositivos y

cve: BOE-A-2026-23881
Verificable en https://www.boe.es

herramientas susceptibles de mantener la jornada laboral más allá de los límites legales, en particular: ordenadores portátiles, aplicaciones móviles propias de la empresa, correos electrónicos, chat de empresa o cualquier otro que pueda utilizarse.

Se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a no atender los dispositivos digitales fuera de su jornada de trabajo, ni durante los tiempos de descanso, permisos, licencias y/o vacaciones, y a no leer, ni responder a ninguna comunicación, independientemente del medio utilizado, salvo que concurran las causas de urgencia justificadas.

La convocatoria y la asistencia a reuniones se hará dentro de los límites de la jornada laboral, respetando el tiempo de descanso y las festividades correspondientes a las localidades donde se esté presente, además se deberá indicar la hora de inicio y finalización.

Mediante pactos en las empresas, se podrán establecer garantías adicionales y/o límites a las medidas de control referidas a los derechos digitales.

La información, formación y sensibilización sobre este derecho deberá transmitirse a las personas trabajadoras de forma clara e inequívoca, debiendo desarrollarse actividades formativas en tal sentido que aseguren el correcto conocimiento de los criterios que se pacten.

Las empresas no podrán tomar medidas sancionadoras contra las personas trabajadoras que hagan uso efectivo de su derecho a la desconexión digital implantado en el seno de la empresa.

ANEXO NÚMERO 9

Protocolo de actuación frente a catástrofes y fenómenos meteorológicos

El presente protocolo tiene como finalidad establecer una serie de medidas de actuación, prevención y reacción ante la declaración o existencia de catástrofes naturales, fenómenos meteorológicos adversos, situaciones de imposibilidad de acceso al centro de trabajo o tránsito por vías de circulación necesarias, o cualquier otro evento de fuerza mayor declarado por las autoridades competentes que pueda afectar al desempeño de las actividades laborales del personal incluido en este convenio colectivo. Su objetivo principal es garantizar la seguridad, la salud y los derechos laborales de las personas trabajadoras, ante este tipo de situaciones, conforme a las obligaciones legales vigentes y las especificaciones del Real Decreto-ley 8/2024, de 28 de noviembre, así como de la normativa sectorial y general aplicable.

El presente protocolo se aplicará a todas las personas trabajadoras a las que afecte el presente convenio colectivo, sin perjuicio de la prioridad de aplicación de los protocolos existentes en las empresas que hayan sido acordados a través de un proceso de negociación colectiva en el seno de la empresa.

Situación de emergencia.

Se considerará la existencia de una situación de emergencia en el ámbito del presente protocolo cuando la autoridad competente establezca recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento por motivos de catástrofe, fenómeno meteorológico adverso, riesgo grave e inminente u otros motivos contemplados en la norma y que impliquen situaciones que pongan en riesgo la seguridad y salud de las personas trabajadoras en caso de permanecer en el centro de trabajo o en el desempeño de su actividad.

A tales efectos las empresas informarán con la máxima urgencia a sus plantillas por los medios habituales internos (correo electrónico, página web, tablón de anuncios, mensajería corporativa, u otros), asegurándose de que la información que seguidamente se enumera llega a las personas trabajadoras:

1. Ámbito territorial o geográfico afectado.
2. Tiempo estimado de duración de la situación.
3. Requisitos y medidas a observar.

cve: BOE-A-2026-23881
Verificable en https://www.boe.es

4. Contactos de emergencia y canal para comunicar las incidencias que puedan sufrir las personas trabajadoras.

5. Posibilidad de ausentarse bajo el ejercicio del permiso retribuido legalmente previsto para estos casos, de un máximo de cuatro días, para aquellas situaciones en las que, como consecuencia de catástrofes, fenómenos meteorológicos adversos, o situaciones de riesgo grave e inminente, las personas trabajadoras no puedan acceder al centro de trabajo, o se vea impedida su asistencia por recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento. Dicho permiso se extenderá a los supuestos de imposibilidad de transitar por las vías necesarias para acudir al trabajo o acceder al puesto de trabajo. El ejercicio del permiso en caso de no ser establecido por la empresa deberá ser avisado por la persona trabajadora a la empresa y justificada la concurrencia de la causa del disfrute por los medios que resulten posibles teniendo en cuenta cada situación concreta.

6. Prolongación del permiso y situación posterior. Transcurridos los cuatro días citados, el permiso se prolongará automáticamente hasta que desaparezcan las circunstancias que justifiquen la imposibilidad de acudir al centro de trabajo, sin merma de retribución, hasta un máximo de tiempo razonable, que será determinado en función de la persistencia de la causa. No obstante, la empresa podrá optar, si la causa persiste, por aplicar la suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor conforme al procedimiento legal.

7. Prioridad del trabajo a distancia. Para aquellos casos en que la actividad laboral desarrollada por la persona trabajadora permita el trabajo a distancia en la situación de emergencia creada, la empresa, de modo preferente, establecerá el trabajo a distancia durante el período de afectación, asumiendo la obligación de proporcionar los medios, equipos y herramientas adecuados.

Durante todo el proceso de implementación del protocolo las empresas informarán y consultarán a la representación legal del personal, en caso de existir ésta, y habilitarán mecanismos para la participación en la activación del protocolo de los delegados de prevención y del Comité de Seguridad y Salud, quienes podrán emitir recomendaciones adicionales o alertar de situaciones de especial riesgo para la plantilla.

Durante el tiempo de activación del protocolo no podrá imponerse a las personas trabajadoras modificaciones sustanciales de sus condiciones laborales, ni tampoco se podrá producir la pérdida de derechos por causa de las ausencias motivadas por las situaciones de catástrofe, fenómenos meteorológicos o las decisiones de la autoridad en la situación de riesgo.

Cualquier medida adicional que se pudiera implementar en el marco de activación del protocolo y que implique alteración relevante de las condiciones laborales, distinta de las aquí previstas, deberá tratarse a través de los procedimientos legales de modificación sustancial de condiciones de trabajo, con especial atención al artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores y en todo caso acordarse con la representación legal de los trabajadores, o, en su defecto, con las propias personas trabajadoras.

ANEXO NÚMERO 10

Salud laboral

Cuando las personas trans decidan iniciar los procesos de afirmación de género que consideren, por ser éstos los supuestos de mayor exposición y vulnerabilidad y, por tanto, de mayor riesgo a sufrir discriminación, acoso y/o violencia, las empresas deberán garantizar la seguridad y la salud de las mismas mediante medidas específicas (Adaptación de puesto de trabajo, funciones y/o de jornada durante el período de afirmación de género).

Las empresas evitarán la exclusión de las personas trans de las campañas médicas que desarrolle hacia el conjunto del personal, teniendo en cuenta las necesidades y

cve: BOE-A-2026-23881
Verificable en https://www.boe.es

corporalidades de las personas trans. (Ejemplos: Reconocimientos médicos, campañas de detección precoz de cáncer de mama, útero/colon, próstata, etc.).

ANEXO NÚMERO 11

Protocolo para la protección de las víctimas de violencia de género y violencia sexual

Introducción

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género define quién es víctima de violencia de género: «la mujer que es objeto de cualquier acto de violencia físicas y psicológicas, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad, ejercido sobre ella por parte de quien sea o haya sido su cónyuge o de quien esté o haya estado ligado a ella por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia».

Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, extiende su ámbito de aplicación a las violencias sexuales, entendidas como cualquier acto de naturaleza sexual no consentido o que condicione el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, incluyendo el ámbito digital. Se considera incluido en el ámbito de aplicación, a efectos estadísticos y de reparación, el feminicidio sexual, entendido como homicidio o asesinato de mujeres y niñas vinculado a conductas definidas en el siguiente párrafo como violencias sexuales.

Según la naturaleza de estas conductas, las podemos aunar en las siguientes categorías, pudiéndose una o varias al mismo tiempo:

– Violencia física, que incluye cualquier acto no accidental que implique el uso deliberado de la fuerza del hombre contra el cuerpo de la mujer, así como los ejercidos en su entorno familiar o personal como forma de agresión a ésta con resultado o riesgo de producir lesión física o daño.

– Violencia psicológica, que incluye conductas verbales o no verbales, que producen en la mujer desvalorización o sufrimiento, a través de amenazas, humillaciones o vejaciones, exigencia de obediencia o sumisión, coerción, control, insultos, aislamiento, culpabilización o limitaciones de su ámbito de libertad, así como las ejercidas en su entorno familiar, laboral o personal como forma de agresión a la mujer.

– Violencia sexual, que incluye cualquier acto de naturaleza sexual no consentido por la mujer, abarcando la imposición del mismo mediante fuerza, intimidación o sumisión química, así como el abuso sexual, con independencia de la relación que el agresor guarde con la víctima.

– Violencia económica, que incluye la privación intencionada y no justificada legalmente de recursos, incluidos los patrimoniales, para el bienestar físico o psicológico de la víctima, de sus hijos o hijas o de las personas de ella dependientes, o la discriminación en la disposición de los recursos que le correspondan legalmente o el imposibilitar el acceso de la mujer al mercado laboral con el fin de generar dependencia económica.

Las empresas son agentes de cambio y pueden desempeñar un papel decisivo en la erradicación de la violencia de género y violencia sexual, por lo que se establece el siguiente protocolo.

cve: BOE-A-2026-23881
Verificable en https://www.boe.es

Protocolo de actuación

Primero. *Objeto del protocolo.*

El objeto del presente Protocolo es actuar contra la violencia de género y violencia sexual en el entorno laboral, que comprende todo acto de violencia física o psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas y las coacciones.

Y todo ello con el objetivo de contribuir a proteger y asistir en el ámbito laboral a la mujer víctima de violencia.

Segundo. *Ámbito de aplicación.*

El presente protocolo servirá como base para iniciar la negociación entre la RLPT y la dirección de la empresa de un protocolo propio en cada centro de trabajo para que se adapte a las casuísticas específicas de estructura organizativa. En caso de no existir un acuerdo específico, las empresas del convenio colectivo utilizarán el presente protocolo ante situaciones de violencia de género.

Tercero. *Acreditación de la situación de violencia de género.*

– Sentencia condenatoria por un delito de violencia de género o violencia sexual.

– Una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima.

– Informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género o violencia sexual.

– Informe de los servicios sociales, sanidad pública o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente.

– Excepcionalmente, y por razones de urgencia, a fin de adoptar medidas provisionales, se podrán ejercer determinados derechos aquí recogidos sin acreditación documental, mediante solicitud razonada, sin perjuicio de su posterior aportación.

Cuarto. *Comunicación de la situación de violencia de género y violencia sexual y principio de confidencialidad.*

La aplicación del presente protocolo se realizará, mediante comunicación de los hechos –que nunca será anónima– tan pronto como sea posible, y a través de un medio escrito o conversación, a la persona de referencia designada por la dirección y para este fin en la empresa. En caso de no existir una designación expresa, será la propia dirección o persona encargada de Recursos Humanos en la empresa.

Podrá ser comunicado por:

– La mujer víctima.

– Representación de la plantilla, ya sean legales o sindicales.

– Cualquier otra persona de la empresa que sea conocedora de la situación anteriormente indicada.

Se velará porque la persona designada para recibir las denuncias tenga una suficiente formación y conocimiento de la materia ante la víctima de violencia de género.

Al objeto de hacer efectivo el principio de confidencialidad en la tramitación de cada una de las medidas previstas en este Protocolo, se garantizará tanto la confidencialidad de la persona denunciante como de la intimidad de las víctimas mediante una especial protección de sus datos personales, los de sus descendientes y los de cualquier persona que esté bajo su tutela, guarda o custodia.

Asimismo, las inscripciones registrales que deban realizarse en el archivo general de personal se llevarán a cabo de modo que no pueda trascender la existencia de una forma especial de obtención de los datos de las víctimas, ni de cualquier otra información de la que pueda deducirse su situación.

cve: BOE-A-2026-23881
Verificable en https://www.boe.es

Quienes intervengan en el efectivo cumplimiento de estas medidas y demás previstas en el Protocolo, estarán obligados/as al secreto profesional de los datos que conozcan a tal efecto y al deber de guardarlos, obligaciones que subsistirán aún después de haber finalizado su vinculación orgánica o funcional con las unidades que hubiesen intervenido en la tramitación de las mismas y el conjunto de la empresa.

Quinto. *Activación del protocolo.*

Recibida la comunicación de víctima de violencia de género, se inicia el procedimiento que deberá seguir los siguientes pasos:

1. La persona designada por la empresa, realizará una serie de actuaciones en el plazo de 48 horas:

a. Informar y asesorar a la mujer afectada. Se entrevistará discretamente con la mujer afectada para interesarse por su situación, informarla de las medidas contempladas en el presente Protocolo, así como del derecho a acogerse inmediatamente a las mismas, previa acreditación documental de la situación de víctima de violencia de género en la forma prevista en el punto tercero.
b. Guiar a la mujer afectada a la solicitud de dichos derechos.
c. Acompañar a la mujer afectada en todo el proceso.

En todo caso, la persona designada por la empresa nunca debe presionar a la víctima, imponer criterios o tomar decisiones por ella.

Una vez se active el protocolo, se asignará un código numérico, y se levantará acta de dicha activación con las medidas a implementar, si fuera el caso, y que deberá firmar la persona designada por la empresa y la víctima, como garantía de intimidad y confidencialidad. A partir de ese momento, el caso se referenciará internamente sobre el código numérico sin alegorías personales.

2. Si la situación de violencia se diese en el lugar de trabajo, se mantendrán los principios de presunción de inocencia del presunto agresor hasta su confirmación, así como derechos de intimidad y respeto integral de la víctima y de sus familiares.

Se deberán establecer las medidas cautelares que sean necesarias en el ámbito laboral. Por ejemplo, en el caso de que el maltratador preste servicios en el mismo centro de trabajo que la víctima, como medida preventiva y si la organización de la fábrica lo permite, se arbitrará las medidas organizativas necesarias para que no coincidan ni temporal, ni geográficamente, la víctima y el maltratador, tales como cambios de horarios o turnos.

En el supuesto de producirse en el centro de trabajo, o en el entorno laboral, una acción que implique algún hecho constitutivo de violencia de género, el mismo será considerado falta laboral muy grave, pudiendo conllevar una sanción y despido disciplinario para el maltratador, agresor, o acosador.

3. Además de la adopción de dichas medidas cautelares, la empresa vendrá obligada a hacer uso de su poder disciplinario frente al trabajador causante de dicha conducta de violencia de género dentro de un centro de trabajo.

4. En los dos supuestos anteriores, la mujer podría solicitar el cese de la conducta hostigadora, interponiendo una demanda de tutela por el cauce procesal oportuno y regulado en los artículos 177 y siguientes de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.

5. En cualquier caso, este procedimiento no impedirá que se puedan promover y tramitar cualesquiera otras acciones ante instancias externas a la empresa, para exigir las responsabilidades que, en su caso, correspondan.

Sexto. *Información y aplicación de los derechos laborales.*

La trabajadora víctima de violencia de género será informada de los derechos laborales a los que puede acogerse, de aplicación mientras se acredite la situación de

cve: BOE-A-2026-23881
Verificable en https://www.boe.es

víctima de violencia de género. Dichos derechos se recogen en el capítulo séptimo del presente protocolo.

Además, se le hará entrega de documentación o guías públicas que recojan todos los derechos de asistencia social integral, asistencia jurídica gratuita, cotizaciones, seguridad social, etc. que le sean de aplicación. Se le habilitará un espacio específico en las instalaciones de la empresa para que pueda informarse con total discreción.

Séptimo. *Derechos laborales de aplicación.*

Reordenación del tiempo de trabajo.

Se reconoce a las víctimas de violencia de género el derecho a:

1. La reducción de jornada laboral, con disminución proporcional del salario durante el primer año.

La reducción de jornada será de hasta un 50% de la jornada ordinaria.

2. La reordenación del tiempo de trabajo, mediante:

– La adaptación del horario.
– Aplicación de horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo (flexibilidad en horario entrada/salida), incluso mediante la utilización de la fórmula del trabajo a distancia, ya sea total o parcialmente, si es posible.

La concreción de la reordenación del tiempo de trabajo en cualquiera de las medidas mencionadas, así como de la reducción de jornada, corresponderá a la trabajadora víctima; si bien estas medidas se aplicarán haciéndolas compatibles con las necesidades organizativas y productivas de la empresa.

3. Movilidad geográfica y cambio de centro de trabajo.

Se reconoce a la trabajadora víctima de violencia de género que tenga la necesidad de abandonar el puesto o centro de trabajo en la localidad en que prestaba servicios, el derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo de mismo grupo profesional o nivel equivalente, que la empresa tenga vacante en otra localidad.

En caso de no existir vacante del mismo grupo profesional o categoría equivalente en el momento de la solicitud, tendrá preferencia de contratación en una vacante que pueda surgir, siempre que el puesto sea acorde a su perfil y nivel profesional.

El traslado tendrá una duración inicial de entre 6 y 12 meses, estando obligada la empresa a reservar el puesto que anteriormente ocupaba durante un máximo de 12 meses.

Transcurrido el período de reserva de 12 meses anteriormente indicado, la trabajadora podrá optar entre el retorno a su anterior puesto de trabajo o la continuidad en el nuevo puesto.

Si se confirma el cambio de centro de trabajo de una mujer víctima de violencia de género por un periodo superior a 6 meses, la empresa ofrecerá una ayuda económica, a fondo perdido, de 500,00 € brutos, para ayudar al transporte de enseres inmediatos ante una situación de desplazamiento forzoso por su condición de víctima. Esta ayuda se concederá una sola vez con este objetivo.

4. Suspensión del contrato. Excedencia.

La mujer víctima de violencia de género podrá solicitar una excedencia con reserva de puesto. El periodo de preaviso exigible no podrá ser superior a 5 días laborables, procurando que sea el mínimo imprescindible.

La duración inicial de la suspensión tendrá una duración no superior a 6 meses, sí de las actuaciones judiciales se desprende que la efectividad del derecho de protección de

cve: BOE-A-2026-23881
Verificable en https://www.boe.es

la víctima requiere de continuación de la suspensión, se podrá prorrogar por períodos de 3 meses, con un máximo de 18 meses. Plazo máximo de reserva de puesto.

5. Extinción del contrato.

La relación laboral puede ser extinguida por decisión de la trabajadora víctima de violencia de género, siempre que se vea en la obligación por dicha situación para su seguridad personal frente al agresor. Para hacer efectivo este derecho, deberá formalizar la petición por escrito. El periodo de preaviso exigible no será superior a 5 días laborales, procurando que sea el mínimo posible.

Bajo este supuesto, se informará a la víctima que tendrá derecho a cobrar la prestación por desempleo.

Como medida de apoyo económica, la empresa abonará adicionalmente a lo preceptivo legalmente, una semana de trabajo por cada año trabajado en la empresa, con un máximo de 1 mensualidad a tiempo completo, a la mujer víctima de violencia de género en caso de solicitar dicha extinción.

6. Ausencias o impuntualidad justificadas.

Las ausencias por faltas de asistencia y de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, se considerarán justificadas y computarán como permiso retribuido. Para asegurar lo anterior, la víctima deberá:

– Avisar de las ausencias con antelación y, de no ser posible lo anterior por la naturaleza de la causa de la ausencia, a la mayor brevedad posible.

– Justificar que las ausencias traen causa de la situación de violencia de género, por ejemplo, mediante informe emitido por los servicios sociales o la policía.

7. Nulidad de la decisión extintiva del contrato.

En el supuesto de que una trabajadora víctimas de violencia de género sea despedida por el ejercicio de sus derechos laborales aquí recogidos, u otros derechos de aplicación reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores, será considerado nulo.

8. Anticipos a las víctimas.

Podrán acceder a anticipos mensuales de salario para atender situaciones de especial necesidad originadas por su condición de víctima, en los importes y condiciones que se establezcan para el caso concreto y, siempre de acuerdo con la política existente en la empresa en esta materia.

9. Vacaciones.

Las trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán preferencia, frente a otras personas ante razones organizativas, a la hora de proponer sus vacaciones en el calendario anual.

10. Complemento IT.

En caso de que por la situación de víctima de violencia de género la mujer esté en situación de Incapacidad Temporal, la empresa realizará un complemento salarial equivalente hasta alcanzar el salario pactado.

Octavo. *Medidas de protección.*

– Acceso al centro de trabajo con coche particular: La víctima tendrá derecho a entrar en el centro de trabajo con su propio vehículo, siempre que la configuración del mismo lo permita.

cve: BOE-A-2026-23881
Verificable en https://www.boe.es

Esta medida se realizará observando las políticas generales que sean de aplicación en materia de accesos de vehículos al centro de trabajo.

– Disposición de teléfono de empresa: Para preservar la confidencialidad de las llamadas telefónicas de la víctima a administraciones, autoridades u organismos especializados para mujeres en dicha situación, podrá solicitar a la empresa un espacio para realizar llamadas con un teléfono perteneciente a la empresa.

– Seguimiento de los horarios de trabajo: Se facilitará que exista una persona de contacto en su entorno de trabajo más próximo, a la cuál la víctima pueda comunicar sus horarios concretos en cada momento, a fin de que ésta pueda alertar a la policía o a la persona que la trabajadora disponga, en caso de ausencia o retraso al centro de trabajo.

– Supresión de desplazamientos externos: La víctima tendrá derecho a que se le exima de las tareas que impliquen realizar desplazamientos al exterior del centro de trabajo, en caso de que pueda hacerse compatible ese derecho con las necesidades del propio puesto.

Noveno. *Protección de la dignidad e intimidad de la víctima.*

Partiendo del derecho de la víctima a la protección de su dignidad e intimidad, todas las personas que de algún modo intervengan o participen en el proceso y en la aplicación de las medidas previstas en el presente protocolo, se comprometen a adoptar las medidas necesarias para proteger el anonimato de la víctima y de sus familiares, guardando en todo caso sigilo y secreto evitando la transmisión de cualquier tipo de información que pueda facilitar su identificación.

Décimo. *Sensibilización y formación.*

La política de las empresas debe ser «tolerancia cero» frente a la violencia de género. Para ello, se propondrán medidas tales como:

– Entrega de recursos didácticos relacionados con la detección y prevención de todo tipo de violencias de género a la plantilla.

– Identificando la violencia de género en el Plan de Prevención, por tratarse de un factor que puede potenciar otros riesgos y exponer a las trabajadoras a un mayor nivel de riesgos.

– Se recomienda en el Plan de Formación Anual se imparta formación sobre violencia de género a las personas trabajadoras.

Undécimo. *Difusión.*

El protocolo se dará a conocer a toda la plantilla, publicándose a través de los diferentes medios de comunicación interna.

El mismo también se dará a conocer a las nuevas incorporaciones, informándoles y haciéndoles partícipes de las medidas de sensibilización y formación que se promuevan.

Duodécimo. *Adecuación a las normas legales o convencionales.*

Si norma legal o convencional de ámbito superior afectara al contenido del presente Protocolo, sería de aplicación dichas mejoras sobre el presente protocolo.

cve: BOE-A-2026-23881
Verificable en https://www.boe.es

Tabla salarial definitiva de 2026 del Convenio Colectivo de ámbito nacional del sector de harinas panificables y sémolas vigente desde el 1 de enero a 31 de diciembre

Grupos profesionales	Descripción	Área funcional dirección, técnicos y administrativos	Área funcional comerciales	Área funcional producción	2026	
					Salario	Anual
0	Gerencia y Dirección.	DIRECCIÓN GENERAL/ GERENCIA. DIRECCIÓN FINANCIERA. DIRECCIÓN RECURSOS HUMANOS. DIRECCIÓN DE ÁREA LEGAL.	DIRECCIÓN DE COMPRAS. DIRECCIÓN COMERCIAL. DIRECCIÓN DE MARKETING.	JEFATURA TÉCNICA DE MOLINERÍA. DIRECCIÓN DE CALIDAD/ LABORATORIO. DIRECCIÓN DE LOGÍSTICA.	1.713,42	27.414,72
I	Mandos y Responsables.			JEFATURA DE LABORATORIO.	1.709,43	27.350,88
		JEFATURA ADMINISTRATIVA. JEFATURA DE CONTABILIDAD.	JEFATURA DE VENTAS.	MAESTRÍA DE MOLINERÍA. JEFATURA DE PRODUCCIÓN. JEFATURA DE MANTENIMIENTO. JEFATURA DE ALMACÉN.	1.588,43	25.414,88
II	Técnicos y Especialistas.	PERSONAL TÉCNICO DE PREVENCIÓN.		PERSONAL TÉCNICO DE LABORATORIO. PERSONAL TÉCNICO DE CALIDAD.	1.588,43	25.414,88
		PERSONAL OFICIAL ADMINISTRATIVO. PERSONAL TÉCNICO INFORMÁTICO. PERSONAL TÉCNICO CONTABLE. PERSONAL TÉCNICO DE SISTEMAS. PERSONAL CONTROLLER.	COMERCIALES. PERSONAL VIAJANTE. PERSONAL TÉCNICO DE COMPRAS. PERSONAL TÉCNICO DE MARKETING.	PERSONAL TÉCNICO DE LOGÍSTICA. PERSONAL TÉCNICO DE MANTENIMIENTO. PERSONAL TÉCNICO DE MOLINERÍA.	1.510,87	24.173,92
III	Técnicos de Grado II.			PERSONAL DE MOLINERÍA. PERSONAL ENCARGADO DE ALMACÉN.	48,81	23.672,85
				PERSONAL CHÓFER. PERSONAL PALISTA. PERSONAL MECÁNICO. PERSONAL ELECTRICISTA.	48,46	23.503,10
				PERSONAL LIMPIERO. PERSONAL ALBAÑIL/ CARPINTERO. PERSONAL DE RECEPCIÓN DE TRIGO. PERSONAL CARGADOR DE CISTERNAS. PERSONAL OPERADOR ENSACADORA.	48,21	23.381,85

cve: BOE-A-2026-23881
Verificable en https://www.boe.es

Grupos profesionales	Descripción	Área funcional dirección, técnicos y administrativos	Área funcional comerciales	Área funcional producción	2026	
					Salario	Anual
IV	Técnicos Auxiliares.	PERSONAL AUXILIAR ADMINISTRATIVO. PERSONAL DE RECEPCIÓN.		PERSONAL AUXILIAR DE LABORATORIO.	1.433,17	22.930,72
				PERSONAL DE ALMACÉN. PERSONAL EMPACADOR. PERSONAL AUXILIAR.	47,70	23.134,50
V	Operarios/Resto de Personal.			PERSONAL DE LIMPIEZA. PERSONAL DE VIGILANCIA.	42,90	20.806,50

* El Personal Chófer tendrá un plus de 7,99 euros por cada día que colabore en la descarga, sea cual fuere el número de bultos o viajes que realice.

cve: BOE-A-2026-23881
Verificable en https://www.boe.es