SECCIÓN QUINTA

Núm. 4138

DEPARTAMENTO DE PRESIDENCIA, ECONOMÍA Y JUSTICIA

SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO DE ZARAGOZA

CONVENIOS COLECTIVOS

Sector Oficinas y Despachos de la Provincia de Zaragoza

RESOLUCIÓN de la Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza, por la que se dispone la inscripción en el Registro y Publicación del convenio colectivo del sector Oficinas y Despachos de Zaragoza.

Visto el texto del convenio colectivo del sector Oficinas y Despachos de Zaragoza para los años 2024 a 2025 (código de convenio 50000895011981), suscrito el día 10 de abril de 2025, de una parte por CEOE Zaragoza y por CEPYME Zaragoza, en representación de las empresas del sector y de otra por UGT y CC.OO., en representación de los trabajadores afectados, recibido en la Subdirección Provincial de Trabajo el día 15 de abril de 2025, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90-2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Subdirección Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, a 29 de mayo de 2025. — La subdirectora provincial de Trabajo, Ana María Catalán Cólera.

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE OFICINAS Y DESPACHOS DE LA PROVINCIA DE ZARAGOZA

PREÁMBULO

Los integrantes de la comisión negociadora del acuerdo que se suscribe, formada por la parte empresarial, por los representantes de las empresas del sector de Oficinas y Despachos de Zaragoza, integrados en la Confederación de Empresarios de Zaragoza (CEOE Zaragoza) y en la Confederación de la Pequeña y Mediana Empresa de Zaragoza (CEPYME Zaragoza), y por parte social por representantes de las centrales sindicales la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores de Aragón (FeSMC-UGT Aragón) y la Federación de Servicios de Comisiones Obreras de Aragón (CC.OO. Aragón), se reconocen como interlocutores válidos con representatividad y legitimación suficientes para la negociación del presente convenio colectivo.

TEXTO ARTICULADO

Artículo 1.º *Ámbito territorial, funcional y personal.*

Las normas del presente acuerdo serán de aplicación en todo el territorio de la provincia de Zaragoza y regulará las relaciones de trabajo en las empresas que se rigen por la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos, aprobada por Orden Ministerial de 31 de octubre de 1972, salvo aquellas actividades que posean un convenio propio y, sin otras exclusiones, en cuanto al personal, que las resultantes de la aplicación de lo dispuesto en el artículo 1.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2.º *Ámbito temporal.*

La vigencia de este acuerdo será de dos años, contados desde el 1 de enero de 2024 hasta 31 de diciembre de 2025, independientemente de la fecha de su publicación.

Artículo 3.º *Denuncia.*

Una vez finalizada la vigencia del presente convenio, ambas partes se comprometen a iniciar negociaciones en los plazos legalmente establecidos de cara a la firma del próximo, por lo que se entiende automáticamente denunciado el presente convenio sin necesidad, por tanto, de comunicación a las partes y a la autoridad laboral.

Artículo 4.º *Comisión paritaria.*

Para entender de cuantas cuestiones se deriven de la interpretación y de las competencias que le sean atribuidas por norma legal o reglamentaria, se establece una comisión paritaria que estará formada por dos representantes de las empresas y dos de los trabajadores, designándose entre quienes han actuado en las deliberaciones, con sus correspondientes suplentes.

Entre otras funciones, le corresponderá:

•En los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del convenio deberá intervenir con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales o ante el órgano judicial competente, de acuerdo con el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

•La recepción de las comunicaciones efectuadas por las partes en los supuestos de acuerdo en el período de consultas para la inaplicación del convenio, de conformidad con el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

•El sometimiento de la inaplicación del convenio, ante la falta de acuerdo entre la dirección y los representantes de los trabajadores en el período de consultas, cuando así sea planteado a la comisión paritaria por las partes de manera voluntaria, según lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La comisión, una vez examinados los documentos aportados, deberá pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no alguna/s de las causas de inaplicación previstas en el artículo anterior. Si la comisión paritaria lo considera necesario, recabará la documentación complementaria que estime oportuna.

La comisión paritaria del convenio dispondrá de un plazo máximo de siete días para resolver la inaplicación solicitada, debiendo adoptarse los acuerdos por unanimidad. La comisión deberá determinar con exactitud las materias afectadas por la inaplicación, así como determinar y concretar tanto sus términos como el calendario de la progresiva convergencia hacia el retorno de las condiciones suspendidas.

Cuando esta no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir al SAMA para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la inaplicación del convenio, así como los posteriores procedimientos de solución de conflictos que prevé el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

A efectos de notificaciones, el domicilio de la comisión paritaria será el de la Confederación de Empresarios de Zaragoza (CEOE Zaragoza), la Confederación de la Pequeña y Mediana Empresa de Zaragoza (CEPYME Zaragoza), Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT-Aragón (FeSMC-UGT Aragón) y Federación de Servicios de CC.OO.-Aragón (CC.OO.-Aragón).

Artículo 5.º *Compensación.*

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, convenio de trabajo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales, o por cualquier otra causa.

Artículo 6.º *Absorción.*

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al acuerdo, superan el nivel total de este. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras aquí pactadas.

Artículo 7.º *Garantías personales.*

Cualquier trabajador que disfrute condiciones laborales más beneficiosas que las establecidas en este acuerdo tendrá derecho a que le sean mantenidas a título individual.

Artículo 8.º *Retribuciones.*

Primero. — Respecto a las retribuciones de las personas trabajadoras durante la vigencia del convenio colectivo, se acuerda para el año 2024 el abono de una paga única de convenio por todos los conceptos salariales en él recogidos, por importe de 508,58 euros, proporcional a la jornada y el tiempo de trabajo efectivo en ese año, a abonar dentro del mes siguiente a la fecha de su publicación en el BOPZ. Esta paga tiene carácter compensatorio y su importe se incrementará a las tablas de 2024.

Para el año 2025, se acuerda un incremento del 3% sobre las tablas de 2024. El mismo incremento les será aplicado a los complementos y pluses del convenio colectivo, excepto a la compensación por kilometraje.

Segundo. — El pago de la regularización del salario correspondiente a los meses de 2025 anteriores a la publicación del presente convenio se efectuará hasta el último día del mes siguiente al de la publicación en el BOPZ. Se exceptúan del proceso los pluses recogidos en los artículos 14 (dietas) y 15 (kilometraje) que permanecerán inalterables hasta la publicación del convenio.

Artículo 9 º. *Revisión salarial.*

Finalizado 2025, si el IPC de diciembre de 2025 fuera superior al 3%, se aplicará un incremento adicional máximo del 1% con efecto de 1 de enero de 2026.

Artículo 10 º. *Inaplicación condiciones pactadas en el convenio.*

Las empresas que atraviesen graves dificultades económicas podrán solicitar se las excluya de la aplicación de los incrementos salariales establecidos en este artículo. Las empresas que pretendan proceder a la inaplicación del régimen salarial previsto en este convenio, cuando acrediten pérdidas, cuando tengan una disminución persistente de su nivel de ingresos, o cuando la situación o perspectivas económicas de la empresa pudieran verse dañadas como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo de la misma, deberán proceder conforme a la normativa vigente.

En las empresas en las que exista representación legal de los trabajadores, comités de empresa o delegados de personal, la negociación será competencia de la representación legal de los trabajadores. En las empresas en las que no exista representación legal de los trabajadores, la empresa comunicará al conjunto de la plantilla la decisión de proceder a la inaplicación del régimen salarial del convenio, procediéndose a la elección de tres trabajadores como máximo o a designar la representación de representantes de los sindicatos más representativos y con representación en el sector, que estén legitimados para la negociación del convenio.

Al menos cada tres meses se reunirán los representantes que firmaron el acuerdo, en aras a vigilar el buen desarrollo de la aplicación programada sobre la progresiva convergencia destinada a la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el convenio. El acuerdo deberá ser comunicado en el plazo de siete días desde la fecha de su firma a la comisión paritaria del convenio.

En el caso de que el periodo de consultas entre empresa y representación de los trabajadores finalice sin acuerdo, las partes se someterán a la intervención de la comisión paritaria que deberá pronunciarse y comunicar en el plazo máximo de siete días desde que haya tenido entrada la solicitud. Transcurrido dicho plazo sin pronunciamiento por parte de la comisión paritaria, se entenderá que no se ha producido acuerdo entre los miembros de dicha comisión. En los supuestos de no pronunciamiento de la comisión, o no se consiga el acuerdo, se acudirá al Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA). Asimismo, si durante el periodo de inaplicación surgieran discrepancias sobre el correcto desarrollo de la aplicación de la progresiva convergencia de la recuperación de las condiciones salariales del convenio, las partes podrán solicitar la mediación en el SAMA.

Artículo 11.º *Gratificaciones.*

Se establecen gratificaciones extraordinarias en los meses de febrero, julio, octubre y diciembre. Cada una de ellas será de una mensualidad, calculada sobre los salarios de este acuerdo y los complementos *ad personam* y permanencia.

Artículo 12. Plus de transporte.

Por el concepto de plus de transporte se abonará a cada trabajador:

•A partir del 1 de enero de 2024 la cantidad de 82,52 euros mensuales durante once meses.

•A partir del 1 de enero de 2025 la cantidad de 84,99 euros mensuales durante once meses.

Dicho plus se abonará completo con independencia de la duración y forma de la jornada.

Artículo 13º. *Nocturnidad.*

Se fija un plus por trabajo nocturno en un 20% del salario base. Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las 22:00 y las 6:00 horas del día siguiente. Si el trabajo nocturno fuera inferior a cuatro horas, se abonará aquel exclusivamente sobre las horas trabajadas. Si las horas trabajadas excedieran de cuatro, se abonará el complemento correspondiente a toda la jornada.

Artículo 14. *Viajes y dietas.*

Si por necesidades del servicio hubiera de desplazarse algún trabajador de la localidad en que habitualmente tenga destino, la empresa abonará, además de los gastos de locomoción, una dieta de:

•En 2024, la cantidad de 46,70 euros, cuando efectúe una comida fuera de su domicilio y de 88,75 euros cuando tenga que comer y pernoctar fuera del mismo.

•En 2025, desde el mes siguiente a la publicación del presente convenio, la cantidad será de 48,11 euros, cuando efectúe una comida fuera de su domicilio y de 91,41 euros, cuando tenga que comer y pernoctar fuera del mismo

Artículo 15. *Kilometraje.*

Cuando por necesidades de la empresa el trabajador utilice su propio vehículo, el mismo percibirá a partir del mes siguiente a la publicación del presente convenio la cantidad de 0,26 euros por kilómetro durante la vigencia del convenio.

Artículo 16. *Quebranto de moneda.*

Se establece un plus de quebranto de moneda de:

•En 2024, la cantidad de 46,70 euros mensuales, para los cajeros y cobradores a domicilio.

•En 2025, la cantidad de 48,11 euros mensuales, para los cajeros y cobradores a domicilio

Artículo 17. *Jornada de trabajo.*

Durante la vigencia del presente convenio colectivo, la jornada de trabajo será de 1.760 horas en cómputo anual, equivalente a cuarenta horas semanales. Siempre que las necesidades productivas de la empresa lo permitan se procurará realizar jornada continuada desde el 15 de junio hasta el 15 de septiembre.

En la semana de las fiestas del Pilar o fiestas mayores de cada localidad, la jornada de trabajo será continuada o por turnos, siendo su duración máxima de cuatro horas realizándose de forma continuada. Cuando exista imposibilidad manifiesta de reducir la jornada, se compensará con dos días de permiso retribuido, o el tiempo proporcional en que no hay podido reducirse.

De conformidad con el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas estarán facultadas para la aplicación de la distribución irregular de la jornada de trabajo en el porcentaje de la misma que fije en cada momento la legislación vigente.

No se aplicará la distribución irregular de la jornada prevista en este artículo, a los trabajadores que se encuentren en reducción de jornada por guarda legal, ni cuando se esté llevando a cabo la aplicación de medidas de regulación consistentes en reducción de jornada o suspensión de la relación laboral por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas.

En cada centro de trabajo deberá estar expuesto, en lugar visible o bien se pondrá a disposición de manera telemática, el correspondiente calendario laboral con carácter anual. Dicho calendario contendrá: jornada, descanso semanal y festivos.

Artículo 18. *Vacaciones.*

Las vacaciones anuales serán de treinta días naturales y comprenderán, al menos, veintidós días laborables.

Solamente a los efectos de aplicación de este artículo se computarán como laborables los días de lunes a viernes, ambos inclusive, excluyendo los catorce festivos no recuperables. Se disfrutarán de común acuerdo entre empresa y trabajador, preferentemente, en los meses de verano.

El personal que por necesidades de la empresa no pueda disfrutar las vacaciones en los meses citados, será compensado con una gratificación especial:

•En 2024, la cantidad de 123,55 euros.
•En 2025, la cantidad de 127,26 euros.

Artículo 19. *Antigüedad.*

Se mantienen los importes de los trienios perfeccionados y adoptados sobre las bases del convenio de 1995, para los trabajadores que los tuvieran establecidos, hasta el 31 de diciembre de 1996. Este concepto pasa a ser un complemento denominado *ad personam*, no siendo compensable ni absorbible, siendo revalorizable anualmente con el incremento pactado para las tablas del convenio.

A partir del 1 de enero de 1997, los nuevos trienios que se reconozcan, con un máximo de seis, se abonarán al trabajador y para todas las categorías profesionales en la cuantía única de 24 euros mensuales, y se denominará «complemento permanencia». Dicho importe no sufrirá modificaciones durante la vigencia del presente convenio.

Artículo 20. *Licencias retribuidas.*

La licencia retribuida en caso de fallecimiento del cónyuge consistirá en siete días naturales.

Se concederá un día en caso de matrimonio de familiar hasta de segundo grado de consanguinidad o afinidad, y dos días en caso de desplazamiento superior a 100 kilómetros.

Los solicitantes del permiso por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. El solicitante, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. Este permiso por lactancia podrá ser sustituido opcionalmente por un permiso de once días laborables que se disfrutará inmediatamente después del permiso por nacimiento de hijo. Esta opción deberá ser comunicada a la empresa previamente a la finalización del permiso de maternidad. Esta opción se llevará a cabo siempre que se sigan prestando servicios efectivos en la empresa a la fecha de cumplimiento de los nueve meses por el hijo que dio lugar a este derecho.

Para el resto de las licencias retribuidas se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

El cómputo de los permisos retribuidos por matrimonio, accidente o enfermedad graves o fallecimiento de un familiar comenzará el primer día laborable a partir del hecho causante si este coincidiese en día no laborable.

Se entenderá asimismo este inicio del cómputo, referenciado en el párrafo anterior, cuando el trabajador haya finalizado su jornada.

El trabajador, avisando con la debida antelación y de común acuerdo con la empresa, tendrá derecho a un día por asuntos propios.

Artículo 21. *Licencias no retribuidas.*

El trabajador, previo acuerdo con la empresa, podrá disfrutar de un permiso sin sueldo de un máximo de dos meses.

Artículo 22. C*lasificación profesional.*

De acuerdo con el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores la movilidad funcional se podrá realizar entre los puestos de trabajo del mismo nivel, de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral, y con respeto a la dignidad del trabajador.

Los auxiliares administrativos nivel 8 pasarán al nivel 6 oficial de segunda administrativo, en el momento de alcanzar cinco años de antigüedad en nivel 8 en la empresa, si existiese vacante, o a los seis años de no existir vacante.

Lo anterior no será de aplicación cuando el nivel 8 auxiliar administrativo a que se refiere este artículo tenga un contrato indefinido, la empresa mantenga al menos un 75% de contratos fijos y se haya mantenido durante los dos últimos años el mismo número de trabajadores en plantilla. Para las empresas de dos trabajadores el porcentaje de fijos deberá de ser del 50%.

Artículo 23. *Horas extraordinarias.*

Por acuerdo entre el trabajador y la dirección de la empresa se podrán compensar las horas extraordinarias realizadas por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de su retribución monetaria, acordando igualmente en este caso el período de su disfrute

En cualquier caso, el valor de la hora extraordinaria que se realice se incrementará con un 40% sobre el precio de la hora ordinaria.

Artículo 24. *Enfermedad y muerte.*

En caso de incapacidad temporal derivada de cualquier contingencia, se completarán las prestaciones básicas de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% del salario real correspondiente al trabajador afectado. Esta mejora se devengará desde el primer día de la baja hasta un tiempo máximo de nueve mensualidades.

Para cubrir las contingencias de incapacidad permanente parcial, total, absoluta y gran invalidez, así como de fallecimiento, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, las empresas concertarán, por un importe de 24.000 euros, las correspondientes pólizas de seguro que cubran tales riesgos.

Artículo 25. *Formación profesional.*

La parte empresarial acepta el compromiso social de realizar la formación del personal en la empresa. Las correspondientes medidas se acentuarán respecto de aquellos trabajadores que por causas económicas no hayan podido obtener una formación adecuada.

La parte empresarial adquiere las siguientes responsabilidades:

A) Informar a la parte social de lo realizado al respecto.

B) Entregar un estudio de los planes a largo plazo.

Artículo 26. *Derechos sindicales.*

En materia de derechos sindicales, las partes se atendrán a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones posteriores con fuerza de obligar.

No obstante, a lo anteriormente expuesto, por acuerdo entre los representantes sindicales y la dirección de la empresa, se podrán acumular las horas sindicales en una o más personas.

Igualmente, los representantes sindicales podrán acumular, en un trimestre natural, el crédito mensual de horas establecido por el Estatuto de los Trabajadores, distribuyendo las mismas en función de necesidades derivadas de su actividad representativa.

Artículo 27. *Contratos temporales por circunstancias de la producción.*

La duración máxima del contrato por circunstancias de producción previsto en el párrafo primero del artículo 15.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, será de doce meses.

Artículo 28. *Contrato de relevo.*

En aquellas empresas en las que se den las circunstancias que lo posibiliten, se estudiará la posibilidad de aceptar la jubilación de los trabajadores que lo soliciten, mediante la realización de un contrato de relevo, en los términos regulados en cada situación por la legislación vigente.

A este respecto, la comisión paritaria el convenio podrá entender de cuantas cuestiones se pueden plantear a instancia de las partes interesadas.

Artículo 29. *Contrato formativo.*

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente artículo 11 del Estatuto de los trabajadores Real Decreto legislativo 2/2015.

Artículo 30. *Finalización de contratos.*

Aquellos trabajadores afectados por el presente convenio cuyos contratos de duración superior a un año se extingan por haber transcurrido el tiempo por el que fueron contratados, y que no tengan derecho a compensación económica alguna, contratos de sustitución y formativos, percibirán en concepto de indemnización siete días de su salario base por año completo de servicio, o su parte proporcional, computándose la fracción de mes como mes completo.

Artículo 31. *Plus salarial de fidelidad.*

A partir del 1 de enero de 2002 aquellos trabajadores con una antigüedad en la empresa de diez años y que tengan sesenta años cumplidos o más, percibirán mensualmente este plus, que no será absorbible ni compensable. La cantidad mensual por este concepto será de:

•En 2024, la cantidad de 27,96 euros, a percibir en doce mensualidades.
•En 2025, la cantidad de 28,80 euros, a percibir en doce mensualidades.

En ningún caso, el período de percepción de este plus de fidelidad podrá superar los cinco años, perdiendo vigencia automáticamente al cumplir el trabajador la edad legal de jubilación y no siendo objeto de consolidación.

Artículo 32. *De la igualdad.*

Serán adoptadas cuantas medidas tiendan a hacer efectivo el
principio de igualdad entre hombre y mujer en todos los aspectos del régimen de trabajo, y singularmente en la contratación, jornada de trabajo, reglas comunes sobre categorías profesionales y ascensos, retribuciones, permiso por nacimiento, por responsabilidades familiares y demás condiciones de trabajo. Las partes firmantes se remiten a lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 33. *Violencia de género.*

En cuanto a los derechos laborales existentes como medidas de protección contra la violencia de género, las partes firmantes se remiten a lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 34. *Extensión de los derechos reconocidos por razón de matrimonio a las uniones estables de pareja.*

Todos los derechos reconocidos en este convenio por razón de matrimonio serán extensivos a las parejas de hecho que tengan reconocida dicha condición, según la legislación aplicable en la Comunidad Autónoma de Aragón e inscritas en el correspondiente registro.

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 35. *Principios de ordenación.*

Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

Toda falta cometida por los trabajadores se calificará como leve, grave o muy grave. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita motivada de la empresa al trabajador. La imposición de sanciones por faltas graves o muy graves será notificada a la representación legal de los trabajadores, si la hubiera.

Artículo 36. *Graduación de las faltas.*

1. Se considerarán faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones por mes por un tiempo total inferior a veinte minutos y superior a diez.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de uno o dos días durante el período de un mes.

c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo, siempre que ello no haya supuesto la desatención a clientes en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con los clientes y público en general cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves en el mismo.

g) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que ello no se derivase de una inadecuada o imprecisa ordenación de los mismos por la dirección de la empresa.

2. Se considerarán faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta setenta minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de tres o cuatro días durante el período de un mes.

c) El retraso injustificado en la comunicación a la empresa, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la tributación a la Seguridad Social o a la Hacienda Pública.

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del apartado 3, de este mismo artículo.

e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida del trabajo.

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de Seguridad y Salud Laboral, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas se derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías en las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles o vehículos a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos, y en general bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos al trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i) El quebrantamiento o violación de los secretos de obligada reserva que no produzcan grave perjuicio para la empresa.

j) La falta de aseo y limpieza personal que pueda afectar a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiera mediado la oportuna advertencia de la empresa.

k) La deliberada ejecución de forma deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello se derive perjuicio grave para la empresa.

l) La disminución discontinua en el tiempo del rendimiento normalizado y evaluable en el trabajo.

m) Las ofensas proferidas de palabra o de obra cometidas contra los clientes o compañeros de trabajo.

n) La comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

o) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada que haya supuesto desatención a clientes o cause un perjuicio grave a la empresa.

3. Se considerarán faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada a la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o veinte durante un año debidamente advertidas.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

f) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

g) La disminución voluntaria y continuada del rendimiento en el trabajo normal o pactado, dentro de parámetros que sean cuantificables o evaluables racionalmente en su conjunto.

h) El acoso sexual, entendiendo como tal toda conducta de naturaleza sexual o cualquier otro comportamiento basado en el sexo que afecte a la dignidad de la persona en el trabajo, sea hombre o mujer, incluida la conducta de superiores y compañeros, siempre y cuando esta conducta sea indeseada, irrazonable y ofensiva para el sujeto pasivo de la misma, o cree un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma; o que la negativa al sometimiento de una persona a esta conducta sea empleada como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de esta persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del empleo, sobre el salario o cualquier otra decisión relativa al contenido de la relación laboral.

i) La no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

j) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

k) El acoso moral o psicológico (*mobbing*) entendiendo como tal el comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores y/o inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado/a es objeto de una violencia psicológica extrema de forma sistemática y durante tiempo prolongado, sea cual sea la forma de expresión de las situaciones de acoso.

l) El abuso de autoridad. En esta infracción se estará a lo dispuesto en el procedimiento previsto en el artículo 38 de este convenio.

m) El abandono del puesto de trabajo que ocasione un perjuicio muy grave al funcionamiento o actividad económica de la empresa.

Artículo 37. *Sanciones.*

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas relacionadas en el artículo anterior son las siguientes:

a) Por faltas leves:

•Amonestación escrita o suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por faltas graves:

•Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

c) Por faltas muy graves:

•Suspensión de empleo y sueldo de quince días a un mes, traslado forzoso a otro centro de trabajo distinto de la localidad durante un período máximo de hasta un año, o despido disciplinario.

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro y ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

2. La notificación de sanciones se realizará siempre por escrito, y para las faltas graves o muy graves dicha notificación se hará en presencia de al menos un miembro de la representación legal de los trabajadores, de existir esta. Se podrá requerir al trabajador afectado su firma en acuse de recibí, sin que implique tácitamente la conformidad con la misma, salvo anotación expresa y manuscrita del trabajador sancionado, aceptándola de conformidad.

Artículo 38. *Abuso de autoridad.*

Se entenderá por abuso de autoridad la actitud y comportamiento de aquel superior jerárquico que importe beneficio personal propio de lo ordenado a sus

subordinados en horario de trabajo. Igual atribución tendrá aquel comportamiento orientado a someter la voluntad personal del trabajador, con fines laborales o no, bajo la amenaza de consecuencias laborales no deseadas por el mismo si este no accede, haciendo de este modo un uso indebido, de forma directa o indirecta, de sus atribuciones o responsabilidades jerárquicas. El desprecio público o privado manifiestos hacia la integridad física o personal del subordinado tendrán idéntica consideración, así como aquellos otros supuestos contemplados en la normativa legal vigente y apreciados por la jurisprudencia.

Todo trabajador podrá dar cuenta de esta situación por escrito a través de la representación legal de los trabajadores. En caso de no existir representación legal de los trabajadores electa, el trabajador afectado podrá efectuar dicha denuncia personalmente o a través de la organización sindical de su elección. El escrito motivado será dirigido a la dirección de la empresa informando de los actos que supongan abuso de autoridad de sus jefes.

Recibido el escrito, la dirección abrirá el oportuno expediente en el plazo de cinco días, debiendo dar contestación al citado escrito a la parte actuante en el plazo de diez días desde de la apertura del expediente. En caso contrario, la representación legal de los trabajadores, el sindicato actuando a instancia de parte, o el trabajador afectado podrán proceder a formular la oportuna denuncia ante la autoridad laboral competente.

MEDIDAS LGTBI

De conformidad con lo establecido en el artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, estas medidas se aplicarán a todas aquellas empresas comprendidas en el artículo 1.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que cuenten con más de cincuenta personas trabajadoras en su plantilla y serán de aplicación voluntaria en las empresas de cincuenta o menos personas trabajadoras.

Artículo 39. *Igualdad de trato y no discriminación.*

Las empresas del sector desarrollarán acciones para crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI tanto en lo relativo no solo a la orientación e identidad sexual sino también a la expresión de género o características sexuales.

Artículo 40. *Acceso al empleo.*

Las empresas desarrollarán medidas dirigidas a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, en especial a través de la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección.

Para ello es preciso establecer criterios claros y concretos para garantizar un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

Artículo 41. *Clasificación y promoción profesional.*

Las empresas basarán la clasificación, promoción profesional y ascensos en criterios objetivos tales como el nivel de cualificación y la capacidad, evitando discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

Artículo 42. *Formación, sensibilización y lenguaje.*

Las empresas integrarán en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos.

Los aspectos mínimos que deberán contener son:

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

•Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

•Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, en caso de que se disponga del mismo.

•Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales. Se fomentarán medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

Artículo 43. *Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.*

Las empresas promoverán la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Para ello se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

Sexto. *Permisos y beneficios sociales.*

Se garantizará el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, teniendo en cuenta la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI conforme a la legislación vigente.

En este sentido se garantizará a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos fijados legalmente para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.

Artículo 44. *Régimen disciplinario.*

Los comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras serán considerados como faltas muy graves.

Artículo 45. *Definiciones.*

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.

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.

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.

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 guardia, 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.

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.

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.

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. 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 Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, y/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 la Ley 4/2023, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

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.

Artículo 46. *Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.*

Según lo establecido en el anexo II del Real Decreto 1026/2024, se adjunta en el anexo IV un modelo de protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI que podrá ser utilizado por las empresas del sector.

CLÁUSULAS ADICIONALES

Primera. — En lo no pactado en este acuerdo se estará a lo dispuesto en la ordenanza laboral de oficinas y despachos y demás disposiciones legales.

Segunda. — Se establece la siguiente fórmula para el cálculo del salario hora profesional durante la vigencia del convenio:

$$\frac{16 \times (SC + PAP + PP)}{1.760}$$

*Detalle:

16 = Doce mensualidades, mas pagas extraordinarias.
SC = Salario mensual.
PAP = Plus *ad personam*.
PP = Plus de permanencia.
1.760 = Jornada de trabajo anual.

Tercera. — *Solución extrajudicial de conflictos laborales.*

Las partes firmantes del convenio acuerdan adherirse al sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, desarrollado por el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje, que afecten a trabajadores y empresas incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, sin necesidad de expresa individualización, en el marco de lo acordado por los agentes sociales en el IV ASECLA y en su reglamento de aplicación.

Cuarta. — *Tratamiento de género gramatical en el clausulado del convenio.*

En el articulado del convenio colectivo del sector de Oficinas y Despachos de la provincia de Zaragoza, se ha utilizado el masculino como genérico, para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes.

Quinta. — *Comisión mixta: Absentismo, empleo y prevención de riesgos laborales.*

Las partes firmantes acuerdan proceder a la constitución de una comisión de estudio en materias tales como el absentismo, el empleo y la prevención de riesgos laborales.

Ambas partes consideran necesario estudiar la evolución del absentismo en las empresas del sector, la promoción de medidas tendentes a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, todo ello en referencia a lo establecido pormenorizadamente en diversos artículos del presente convenio.

A tales fines, esta comisión, podrá emitir informes y realizar estudios sobre estos aspectos, de los cuales dará traslado a la comisión negociadora del convenio a los efectos oportunos.

La comisión mixta de estudio del absentismo, empleo y prevención de riesgos laborales se constituirá tras la firma del convenio, estando compuesta por ocho vocalías, cuatro en representación empresarial, y cuatro en representación de los sindicatos firmantes.

La comisión establecerá todas aquellas cuestiones necesarias para asegurar el cumplimiento de las tareas encomendadas.

Sexta. — *Convenio colectivo autonómico Oficinas y Despachos de Aragón.*

Las partes firmantes se comprometen a impulsar la negociación de un convenio colectivo autonómico para el sector de oficinas y despachos que representan, de tal manera que el objetivo se situaría en alcanzar un acuerdo de un cuerpo normativo común para las provincias de Zaragoza, Huesca y Teruel, con la reserva al ámbito provincial de negociación de las materias que se determinen.

Séptima — *Comisión de clasificación profesional.*

Las partes se comprometen a la creación de una comisión sobre clasificación profesional con el objetivo de llevar a cabo la descripción de funciones para cada uno de los grupos profesionales incluidos en el presente convenio que será incluida en el articulado del próximo convenio.

Octava. — *Plus compensatorio de formación.*

Ambas partes consideran imprescindible la puesta en marcha de acciones en materia de Formación Profesional, por las que se eleven los niveles de capacitación y productividad. Y es por ello que, en aras de mejorar la capacitación del talento del sector y una mayor competitividad, las partes se comprometen a implementar un plus compensatorio de formación en el próximo convenio.

ANEXO I

Grupos profesionales

Titulados:

Nivel 1. Titulado de grado superior.
Nivel 2. Titulado de grado medio.
Graduado social.

Personal administrativo.

Nivel 2. Jefe superior.
Nivel 3. Jefe de primera.
Nivel 4: Jefe de segunda.
Nivel 5: Oficial de Primera Administrativo.
Nivel 6: Oficial de Segunda Administrativo.
Nivel 8: Auxiliar Administrativo.
Auxiliar de Caja.
Auxiliar telefonista.

Tecnicos y especialistas de oficina.

Nivel 3: Jefe de equipo de informática.
Analista.
Programador de ordenador.
Programador analista.
Nivel 4: Programador de maquinas auxiliares.
Jefe de delineación.
Administrador de test.
Coordinador de tratamiento de cuestionario.
Jefe de explotación.
Operador de primera de fotogrametría.
Nivel 5: Delineante proyectista.
Coordinador de estudios.
Jefe de equipo de encuestas.
Jefe de máquinas básicas.
Nivel 6: Delineante.
Operador de ordenadores.
Inspector de entrevistadores.
Operador de segunda de fotogrametría.

Nivel 7: Operador de máquinas básicas.
Dibujante.
Entrevistador-encuestador.
Grabador.
Clasificador.
Nivel 8: Operador de reproductoras de planos.
Operador multicopista.
Ayudante de fotogrametría.

Oficios varios y subalternos

Nivel 4: Jefe vigilante de sector.
Nivel 5: Jefe de transportes.
Nivel 6: Encargado de oficios varios.
Nivel 7: Oficial de oficios varios.
Nivel 8: Conserje.
Ordenanza.
Limpiador.
Portero.
Peón.

ANEXO II

Tablas salariales 2024 solo a efectos de cálculo de tablas 2025

Nivel	Titulados	Personal administrativo	Técnicos de oficina	Especialistas oficina	Oficios varios y subalternos	salario mes	salario año
1	Titulado de grado superior					1.653,95 €	26.463,21 €
2	Titulado de grado medio Graduado Social	Jefe superior				1.433,89 €	22.942,25 €
3		Jefe de primera	Jefe de equipo de informática Analista Programador de ordenador Programador analista			1.389,66 €	22.234,48 €
4		Jefe de segunda	Coordinador tratamiento cuestionario Jefe de explotación Programador máquinas auxiliares Jefe de delineación Administrador de test Operador primera fotogrametría		Jefe vigilante de sector	1.347,19 €	21.555,06 €
5		Oficial de primera admtivo.	Coordinador de estudios Jefe de Equipo de encuestas Delineante proyectista	Jefe de máquinas básicas	Jefe de transportes	1.303,25 €	20.851,95 €
6		Oficial de segunda admtivo.	Operador de ordenador Delineante Operador segunda fotogrametría	Inspector de entrevistadores	Encargado de oficios varios	1.260,39 €	20.166,32 €
7				Operadores de máquinas básicas Dibujante Entrevistadores-Encuestadores Grabador Clasificador	Oficial de oficios varios	1.130,28 €	18.084,49 €
8		Auxiliar administrativo Auxiliar de caja Auxiliar telefonista		Operador reproductoras planos Operador multicopista Ayudante de fotogrametría	Conserje Ordenanza Limpiador Portero Peón	1.043,51 €	16.696,09 €

ANEXO III

Tablas salariales 2025

Nivel	Titulados	Personal administrativo	Técnicos de oficina	Especialistas oficina	Oficios varios y subalternos	Salario mes	Salario año
1	Titulado de grado superior					1.703,57 €	27.257,10 €
2	Titulado de grado medio Graduado Social	Jefe superior				1.476,91 €	23.630,52 €
3		Jefe de primera	Jefe de equipo de informática Analista Programador de ordenador Programador analista			1.431,34 €	22.901,51 €
4		Jefe de segunda	Coordinador tratamiento cuestionario Jefe de explotación Programador máquinas auxiliares Jefe de delineación Administrador de test Operador primera fotogrametría		Jefe vigilante de sector	1.387,61 €	22.201,71 €
5		Oficial de primera admtivo.	Coordinador de estudios Jefe de Equipo de encuestas Delineante proyectista	Jefe de máquinas básicas	Jefe de transportes	1.342,34 €	21.477,51 €
6		Oficial de segunda admtivo.	Operador de ordenador Delineante Operador segunda fotogrametría	Inspector de entrevistadores	Encargado de oficios varios	1.298,21 €	20.771,31 €
7				Operadores de máquinas básicas Dibujante Entrevistadores-Encuestadores Grabador Clasificador	Oficial de oficios varios	1.164,19 €	18.627,03 €
8		Auxiliar administrativo Auxiliar de caja Auxiliar telefonista		Operador reproductoras planos Operador multicopista Ayudante de fotogrametría	Conserje Ordenanza Limpiador Portero Peón	1.074,81 €	17.196,98 €

ANEXO IV

Modelo de protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI

La estructura y contenido del protocolo ante situaciones de acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género se ajustará, como mínimo, en virtud de lo estipulado en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, a lo recogido en los siguientes apartados:

SECCIÓN I

Apartados del protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

a) Declaración de principios en la que se manifieste el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.

b) Ámbito de aplicación: El protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa. También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

c) Principios rectores y garantías del procedimiento:

•Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo.

•Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.

•Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.

•Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.

•Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.

•Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.

•Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

d) Procedimiento de actuación: el protocolo determinará el procedimiento para la presentación de la denuncia o queja, así como el plazo máximo para su resolución, sin perjuicio de la aplicación de las disposiciones previstas en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, en su respectivo ámbito personal y material.

La denuncia puede presentarse por la persona afectada o por quien ésta autorice, mediante el procedimiento acordado para ello y ante la persona que se determine de la comisión encargada del proceso de investigación.

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

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

En el plazo máximo de los días laborables acordados y desde que se convoca la comisión, esta debe emitir un informe vinculante en uno de los sentidos siguientes:

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

•No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo. El informe deberá incluir, como mínimo, la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares o preventivas, si procede.

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

Si hay evidencias de la existencia de una situación de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, se instará la incoación de un expediente sancionador por una situación probada de acoso, se pedirá la adopción de medidas correctoras, y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima.

Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia.

Sección II

Modelo de protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI

1. Declaración de principios.

La empresa (nombre de la empresa) formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de empresa y las conductas contrarias a la libertad de orientación sexual, la identidad y/o expresión de género que no resultan tolerables en la organización.

El presente protocolo resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso o violencia dirigido a las personas LGTBI, incluidos los cometidos en el ámbito digital, además de cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad de orientación sexual, la identidad y/o expresión de género que puedan manifestarse en (nombre de la empresa).

(Nombre de la empresa), al implantar este procedimiento, asume su compromiso de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.

(Nombre de la empresa) y la representación legal de las personas trabajadoras (en el caso de que se disponga de RLPT) se comprometen a tratar con la máxima diligencia cualquier situación de acoso que pueda producirse en nuestra empresa.

En el ámbito de (nombre de la empresa) no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de cualquiera de las manifestaciones de acoso. La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todas las personas que conformamos (nombre de la empresa), así como de aquellas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la integridad, dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante lo anterior, en caso de estar sufriendo cualquiera de estas conductas o de tener conocimiento de estas, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante denuncia o reclamación, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras de la erradicación de la conducta y reparación de sus efectos.

Instruido el correspondiente procedimiento formal, de confirmarse la concurrencia de cualquiera de las conductas referidas, (nombre de la empresa) sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo y libre de violencia sexual y de conductas discriminatorias por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género. Se considerará también discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar.

2. Ámbito de aplicación.

El presente protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa. También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

3. Principios rectores.

Los principios rectores y garantías del procedimiento regulado a través de este protocolo serán los siguientes:

•Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo.

•Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.

•Confidencialidad: Las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.

•Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.

•Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.

•Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.

•Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

4. Procedimiento de actuación.

4.1 Comisión instructora.

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso o violencia contra las personas LGTBI.

En aras a preservar la confidencialidad, se recomienda que la comisión esté integrada por tres personas, con un máximo de cinco en caso necesario, y entre sus miembros se encuentre el/la responsable de la empresa o responsable de recursos humanos, representante/s de las personas trabajadoras, personal técnico de igualdad de la empresa si esta dispusiese de esta figura y/o personal técnico de prevención de riesgos laborales. Para su designación se tendrá en cuenta preferentemente su formación y/o experiencia en materia de igualdad y no discriminación y concretamente en acoso o violencia contra las personas LGTBI, siendo también recomendable que estas personas sean conocidas por todo el personal de la empresa y/o de la organización. En las empresas en las que hay representación legal de las personas trabajadoras, participarán de forma paritaria en la comisión instructora la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras.

Se hará constar el nombre apellidos y cargo de las personas pertenecientes a la comisión instructora así como de la persona que actúe de suplente en caso de enfermedad o ausencia de cualquiera de las personas integrantes de la comisión.

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión serán fijas.

En el protocolo se deberá hacer constar la duración de la comisión, normalmente la vigencia del protocolo.

Las personas indicadas que forman esta comisión instructora cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión.

Adicionalmente, esta comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la participación de una persona experta externa que podrá acompañarla en la instrucción del procedimiento.

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de (estipular plazo acordado, se recomienda no exceder los 3 días laborables) días laborables a la fecha de recepción de una denuncia, reclamación o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, reclamación o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado constitutivo de acoso o violencia contra las personas LGTBI. Las denuncias, reclamaciones e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que pude afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

Cuando de la denuncia planteada la comisión apreciase indicios de conducta delictiva propondrá a la dirección de (nombre de la empresa) la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares y el traslado urgente al Ministerio Fiscal.

4.2 El inicio del procedimiento: la denuncia o reclamación

En (nombre de la empresa) [indicar nombre y apellidos, cargo] es la persona encargada de iniciar la gestión y tramitación cualquier denuncia o reclamación que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

Las personas trabajadoras de (nombre de la empresa) deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia.

Las denuncias serán secretas y (nombre de la empresa) garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier denuncia, reclamación o comunicación de situación de acoso, (nombre de la empresa) habilita la cuenta de correo electrónico (indicar) a la que solo tendrán acceso la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación y las personas que integran la comisión instructora, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o reclamaciones. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

La denuncia puede presentarse por la persona afectada o por quien ésta autorice. En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo.

Recibida una denuncia, la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación la pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa y de las demás personas que integran la comisión instructora.

Se pone a disposición de las personas trabajadoras de la empresa el modelo que figura en este protocolo para la formalización de la denuncia o reclamación. La

presentación de la denuncia o reclamación mediante el formulario correspondiente será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que consta en el apartado siguiente.

Cuando de la denuncia planteada la comisión apreciase indicios de conducta delictiva propondrá a la dirección de (nombre de la empresa) la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares y el traslado urgente al Ministerio Fiscal. Al margen de otras medidas cautelares que pudieran adoptarse, siempre se separará a la presunta persona acosadora de la víctima y, en ningún caso, se obligará a la víctima a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.

4.3 La fase preliminar o procedimiento informal.

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

Recibida la denuncia o reclamación, la comisión instructora entrevistará a la persona afectada, pudiendo también entrevistar a la presunta persona agresora o a ambas partes, solicitar la intervención de personal experto, etc.

Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una duración máxima de (indicar plazo estipulado, se recomienda no exceder los siete días laborables) días laborables a contar desde la recepción de la denuncia o reclamación por parte de la comisión instructora. En ese plazo, la comisión instructora dará por finalizado esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente. Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada comisión.

No obstante lo anterior, la comisión instructora, si las partes lo manifiestan expresamente, podrá obviar esta fase preliminar y pasar directamente a la tramitación del procedimiento formal, lo que comunicará a las partes. Asimismo, se pasará a iniciar el procedimiento formal si la persona denunciante no queda satisfecha con la solución propuesta por la comisión instructora en la fase de procedimiento informal.

En el caso de no iniciar el procedimiento formal, se levantará acta de la solución adoptada en esta fase preliminar y se informará a la dirección de la empresa.

Igualmente, se informará a la representación legal de las personas trabajadoras (en el caso de que se disponga de RLPT) y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. En todo caso, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

4.4 Procedimiento formal.

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

La comisión instructora realizará una investigación, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso o conducta denunciada tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, la dirección de (nombre de la empresa) adoptará las medidas cautelares o preventivas necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de (Nombre de la empresa) separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical

de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso. En cumplimiento del principio de contradicción siempre se dará audiencia a la parte denunciada.

La comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de acoso o violencia contra las personas LGTBI durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la comisión de instrucción.

Finalizada la investigación, la comisión emitirá un informe vinculante que se trasladará a dirección y en el que se recogerán como mínimo, la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares o preventivas, si procede.

•Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en cualquiera de sus manifestaciones, o de cualquier otro comportamiento no constitutivo de delito, pero contrario a los derechos y libertades de las personas LGTBI, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas mediante la apertura del expediente sancionador, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

•Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso o violencia contra las personas LGTBI, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada que no cabe apreciar la concurrencia de estas conductas.

Si, aun no existiendo acoso se detecta alguna actuación inadecuada o comportamiento susceptible de ser sancionado, la comisión instructora instará igualmente a la dirección de (nombre de la empresa) a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

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

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

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

Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en el plazo máximo de (estipular plazo) días laborables acordados (se recomienda no exceder los diez días laborables). De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la comisión instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso el período de ampliación acordado.

5. Resolución del expediente de acoso.

En esta fase se tomarán las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido por la comisión.

La dirección de (nombre de la empresa) una vez recibido el informe vinculante elaborado por la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de (estipular plazo) días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Asímismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En estas

comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

En función de esos resultados anteriores, la dirección de (nombre de la empresa) procederá a:

1. Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia.

2. Si hay evidencias de la existencia de una situación de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, se instará la incoación de un expediente sancionador por una situación probada de acoso, se pedirá la adopción de medidas correctoras, y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima.

3. Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el presente convenio colectivo de aplicación o, en su caso, en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Si la sanción a la persona agresora no consiste en la extinción del vínculo contractual, la dirección de (nombre de la empresa) mantendrá un deber de vigilancia activa respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (en el caso de que se trate de una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo si se trata de un cambio de ubicación. En todo caso, el cumplimiento de erradicar la conducta agresora no finalizará con la adopción de la medida del cambio de puesto o con la suspensión, siendo necesaria la vigilancia y control posterior por parte de la empresa.

La dirección de (nombre de la empresa) adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que el comportamiento o conducta de la persona agresora se repita, reforzando las acciones formativas y de sensibilización y llevando a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima.

6. Seguimiento.

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a (indicar el periodo estipulado, se recomienda no sobrepasar los treinta días naturales) días naturales, la comisión instructora deberá realizar un seguimiento del cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se remitirá a la dirección de la empresa, a la representación legal de las personas trabajadoras (en el caso de que se disponga de RLPT) y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

El seguimiento se realizará igualmente en aquellas situaciones en las que, por entender que las conductas pudiesen ser consideradas constitutivas de delito, la empresa haya adoptado medidas cautelares y haya dado traslado al Ministerio Fiscal.

El esquema del procedimiento anteriormente descrito sería el siguiente:

1. Presentación de la denuncia.

2. Reunión de la comisión instructora.

Plazo: (especificar) días laborables desde la recepción de la denuncia o reclamación.

3. Fase preliminar.

Plazo: (especificar) días laborables.

4. Procedimiento formal.

Plazo: (Especificar) días laborables prorrogables por (especificar) días laborables.

5. Resolución del expediente de acoso.

Plazo: (especificar) días laborables.

6. Seguimiento.

Plazo: (especificar) días laborables.

7. Duración obligatoriedad de cumplimiento y entrada en vigor.

El presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor el (indicar fecha) o, en su defecto, a partir de la comunicación a la plantilla a través de (indicar canal de comunicación) y su vigencia será (indicar, recomendamos indefinida) pudiendo ser revisado en el caso de cambio de normativa, así como en el caso de que cambios significativos en la organización así lo requieran.

MODELO DE DENUNCIA

DATOS DE LA PERSONA INFORMANTE DE LOS HECHOS

- PERSONA AFECTADA:
- OTRAS* (ESPECIFIQUE):

*En caso de que la persona que presenta la denuncia no sea la persona afectada, se deberá incluir un consentimiento expreso e informado por parte de la víctima o persona afectada para iniciar las actuaciones del protocolo

DATOS DE LA PERSONA QUE HA SUFRIDO EL ACOSO

NOMBRE:
APELLIDOS:
DNI:
PUESTO:
TIPO DE CONTRATO O VINCULACIÓN LABORAL:
TELÉFONO:
E-MAIL:
DOMICILIO A EFECTOS DE NOTIFICACIONES:

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA

NOMBRE Y APELLIDOS:
PUESTO DE TRABAJO:
CENTRO DE TRABAJO:
NOMBRE DE LA EMPRESA:

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

Relato de los hechos indicando fechas, lugares en los que se produjeron los comportamientos denunciados y posibles testigos.

TESTIGOS Y/O PRUEBAS

Indicar nombre y apellidos y adjuntar medios de prueba oportunos (comunicaciones vía correo electrónico, WhatsApp, llamadas, partes de baja, etc.)

SOLICITUD

D. (NOMBRE PERSONA DENUNCIANTE) solicita se tenga por presentada la denuncia frente a (PERSONA DENUNCIADA) y se proceda al inicio del procedimiento previsto en el protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

Y para que así conste firmo la presente

En (LOCALIDAD) a (FECHA)

Firma:

A LA ATENCIÓN DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA DEL PROCEDIMEINTO DE DENUNCIA FRENTE AL ACOSO O LA VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI