

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

17707 *Resolución de 4 de agosto de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Vocento.Medios, SAU.*

Visto el texto del Convenio colectivo de Vocento.Medios, SAU (Código de Convenio n.º 90105192012026), que fue suscrito con fecha 20 de mayo de 2026, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por el comité de empresa y los delegados de personal de Madrid y Barcelona, en representación de las personas trabajadoras afectadas, y que ha sido finalmente subsanado en fecha 30 de julio 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, 4 de agosto de 2026.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA VOCENTO.MEDIOS, SAU, 2026-2028

PREÁMBULO

Convenio colectivo suscrito con fecha 9 de abril de 2026, de una parte, por los designados por la dirección de la empresa en representación de la misma y, de otra, por el comité de empresa, en representación de las personas trabajadoras.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente convenio colectivo afectará a todos los centros de trabajo de Vocento.Medios, SAU, en todo el Estado español.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

El presente convenio colectivo establece las normas básicas que regulan las condiciones mínimas de trabajo de Vocento.Medios, SAU, y las personas trabajadoras incluidos en su ámbito personal y territorial.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

1. Los preceptos contenidos en este convenio afectan a la plantilla de la empresa mencionada en el artículo primero y que desarrollen las funciones que se concretan en el artículo anterior.

2. Se excluyen formalmente del ámbito personal de este convenio a las personas trabajadoras comprendidas en los artículos 1.3, apartado c), y 2.1, apartado a) del Estatuto de los Trabajadores, así como a quienes ocupen puestos directivos en la empresa sobre, al menos, un área funcional completa y pertenezcan al nivel 1 de cotización de la Seguridad Social.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente convenio colectivo tendrá una duración de tres años, entrando en vigor a partir de la fecha de la firma, retrotrayéndose los efectos económicos al 1 de enero de 2026, y finalizando el 31 de diciembre de 2028, salvo para las materias que tengan una vigencia.

Artículo 5. *Denuncia.*

1. La denuncia del convenio se realizará por escrito por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses a la finalización de la vigencia inicial o de cualquiera de sus prórrogas. En el caso de no mediar dicha denuncia por cualquiera de las partes con la antelación mínima referida anteriormente, el convenio se considerará prorrogado en sus propios términos de año en año.

2. En materia de ultraactividad, el presente convenio se atenderá a la legislación vigente que opere a lo largo de su vigencia.

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

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

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

CAPÍTULO II**Organización del trabajo y funciones****Artículo 7. *Principios generales.***

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

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

Artículo 8. *Ingresos y periodos de prueba.*

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

2. Se establecen los siguientes periodos de prueba, debiendo constar por escrito en el contrato de trabajo:

- a) Personal titulado y comerciales: seis meses.
- b) Restante personal, excepto el no cualificado: dos meses.
- c) Personal no cualificado: un mes.

3. Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y 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.

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

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

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

7. Es potestativo para la empresa el renunciar al periodo de prueba, así como también reducir su duración.

Artículo 9. *Contratación.*

El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido. La contratación de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

- 1. Contratación por circunstancias de la producción.

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

- 2. Contratación fija discontinua.

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

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

El llamamiento a la persona trabajadora se efectuará mediante un medio adecuado que permita acreditar la recepción del mismo, con tres días naturales de antelación a la prestación del servicio. Ante la falta de llamamiento por parte de la empresa, la persona trabajadora podrá reclamar en procedimiento de despido ante la Jurisdicción Social, iniciándose el plazo para ello desde el momento en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria. La incomparecencia de la persona trabajadora al llamamiento supondrá su renuncia al puesto de trabajo.

Artículo 10. Ceses.

La persona trabajadora que pretenda cesar en la empresa deberá comunicarlo a la misma con quince días naturales de antelación, salvo personal directivo que deberán preavisar con un mínimo de 30 días naturales. Si no lleva a cabo ese preaviso, perderá la parte proporcional por los días no preavisados, pudiéndose descontar de la liquidación correspondiente.

Artículo 11. Jubilación.

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

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

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

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

– Contratación de una nueva persona trabajadora de forma indefinida y a tiempo completo por cada contrato extinguido por este motivo.

c) La persona trabajadora deberá haber cumplido una edad igual o superior a 68 años en el momento de la extinción del contrato, único supuesto en el que, conforme a la disposición adicional 10.^a del Estatuto de los Trabajadores, procede esta causa de extinción.

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

Artículo 12. Traslados.

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

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

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

Artículo 13. Personal con discapacidad.

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

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

De manera excepcional, la empresa podrá quedar exenta total o parcialmente del cumplimiento de la obligación de contratación directa, bien a través de los acuerdos que se recojan en la negociación colectiva sectorial aplicable, bien mediante opción voluntaria del empresario debidamente comunicada a la autoridad laboral, siempre que se apliquen las medidas alternativas que se determinen reglamentariamente, en los términos previstos en la normativa vigente.

Dichas medidas alternativas podrán consistir, entre otras, en la celebración de contratos mercantiles o civiles con Centros Especiales de Empleo o con personas trabajadoras autónomas con discapacidad, así como en donaciones o acciones de patrocinio destinadas a entidades cuyo objeto sea la inserción laboral y social de personas con discapacidad, conforme a lo establecido reglamentariamente.

Artículo 14. *Grupos profesionales.*

Las definiciones de los grupos profesionales serán las establecidas en el artículo 15 del Convenio colectivo de Oficinas y Despachos de Madrid.

Cuadro de clasificación profesional

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

Artículo 15. *Promoción profesional.*

1. Trabajos de superior e inferior categoría.

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

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

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

2. Promoción Profesional.

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

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

CAPÍTULO III

Percepciones salariales y extrasalariales

Artículo 16. *Principios generales en materia salarial.*

Se procederá a aplicar lo establecido en el Convenio colectivo del Sector de Oficinas y Despachos de Madrid en materia de tablas salariales, fecha y forma de pago, así como los usos y costumbres establecidos en la Empresa a la fecha de la firma del presente convenio colectivo.

Artículo 17. *Incrementos salariales.*

La compañía, como excepción a lo dispuesto en el artículo 18.3 del Convenio colectivo del Sector de Oficinas y Despachos de Madrid, establece para los años 2026, 2027 y 2028, los siguientes incrementos salariales en función del salario bruto anual fijo (SBA) a la fecha de la firma del convenio colectivo y sin contar la retribución variable:

– Primer Tramo: Personas trabajadoras con SBA fijo inferior a 31.000 euros anuales:

Las personas con SBA fijo inferior a 31.000 euros, a día 1 de enero de cada año, tendrán una subida de 600 euros brutos anuales en 2026, 2027 y 2028, consolidable y materializada dentro del concepto salarial A Cuenta convenio.

Para aquellas personas que tengan pactados planes de carrera o subidas salariales individuales con importes superiores a los 600 euros brutos anuales prevalecerán sus planes de carrera, sin que la subida de convenio se aplique en dichos casos, no siendo ambas subidas acumulativas.

– Segundo Tramo: Personas trabajadoras con SBA fijo entre 31.000 euros anuales y 50.400 euros anuales:

Las personas con SBA fijo entre 31.000 euros y 50.400 euros, a día 1 de enero de cada año, tendrán las siguientes subidas salariales:

- Año 2026: paga variable no consolidable por importe de 500 euros brutos.
- Año 2027: paga variable no consolidable por importe de 750 euros brutos.
- Año 2028: paga variable no consolidable por importe de 250 euros brutos y subida de 750 euros brutos, consolidable y materializada dentro del concepto salarial A Cuenta convenio.

La paga variable no consolidable de 2026 se entregará en el mes de firma del convenio colectivo. Las pagas variables no consolidables de 2027 y 2028 se entregarán en el mes de septiembre de cada uno de esos años. Para tener derecho a las pagas

variables no consolidables de 2027 y 2028, la persona trabajadora deberá estar de alta en la Empresa a 1 de enero de cada año respectivamente, así como en el momento de pago de la misma.

En el supuesto de que algún trabajador cause baja en la empresa por cualquier causa antes del 31 de diciembre de cada ejercicio, este tendrá que devolver la parte proporcional de la paga variable no consolidable percibida y no devengada por el tiempo que medie entre la fecha de baja y el fin del año natural. Por lo que la empresa podrá compensar dicha cantidad del importe del finiquito que corresponda al trabajador en el momento de la extinción de su relación laboral.

Para aquellas personas que tengan pactados planes de carrera o subidas salariales individuales con importes superiores a la subida anual de convenio, prevalecerán sus planes de carrera, sin que la subida de convenio se aplique en dichos casos, no siendo ambas subidas, planes de carrera y subida anual acumulativas.

– Tercer Tramo: Personas con SBA fijo superior a 50.400 euros anuales:

Las personas con SBA fijo superior a 50.400 euros, a día 1 de enero de cada año, no tendrán subida salarial alguna sin perjuicio de los posibles planes de carrera individuales que se puedan llegar a pactar.

Artículo 18. *Paga de firma de convenio colectivo.*

Para compensar la ausencia de convenio colectivo de empresa en los últimos años, así como para premiar el excelente comportamiento del equipo de Vocento.Medios en 2025, se establece una paga de firma de convenio de 500 euros brutos para todas aquellas personas trabajadoras con salario bruto anual fijo inferior a 50.400 euros, que estén de alta en la Empresa en el momento de firma de convenio. Esta paga no consolidable se entregará en el mes de la firma del convenio colectivo.

Artículo 19. *Política de gastos de empresa.*

Se registrarán por lo dispuesto en la norma de viajes y gastos establecida por la Empresa vigentes en cada momento.

Artículo 20. *Subvención de comedor.*

A partir del 1 de enero de 2027, todas las personas empleadas de Vocento.Medios tendrán derecho a una subvención de comedor en la cantina situada en el centro de trabajo (en adelante, la «cantina»), en los términos que se indican a continuación:

a) Cuando la persona trabajadora haga uso de la cantina, la empresa asumirá el 63,5 % del coste del menú diario, teniendo dicha aportación la consideración de salario en especie, a todos los efectos.

b) El 36,5 % restante del coste del menú será asumido por la persona trabajadora y se instrumentará mediante un sistema de retribución flexible, a través de la sustitución voluntaria de salario dinerario por la prestación del servicio de comida.

Las personas trabajadoras que presten servicios en centros de trabajo distintos de la sede y que no dispongan de cantina tendrán derecho, en los días laborables en los que coman en establecimientos de restauración, a una tarjeta comida por un importe equivalente exclusivamente a la cuantía subvencionada por la empresa, teniendo dicha cuantía la consideración de salario en especie, en los mismos términos indicados en el apartado a).

La subvención de comedor regulada en el presente artículo tiene naturaleza extrasalarial, en cuanto se vincula exclusivamente a la prestación efectiva de servicios y al consumo real del menú, sin carácter fijo, consolidable devengándose únicamente respecto de los días efectivamente trabajados en los que la persona trabajadora haga

uso del servicio de cantina o del beneficio equivalente, quedando expresamente excluidos los días de vacaciones, permisos retribuidos o no retribuidos, suspensiones del contrato de trabajo, ausencias justificadas o injustificadas y, en general, cualquier día en el que no exista prestación efectiva de servicios.

Las personas trabajadoras a las que se les viniera aplicando la subvención de comedor mantendrán dicha subvención durante el año 2026, en los términos y condiciones vigentes hasta dicha fecha.

CAPÍTULO IV

Jornada de trabajo

Artículo 21. *Calendario laboral.*

1. Cada año la Empresa elaborará un calendario laboral con los días teóricos laborales en función de los fines de semana, días de vacaciones, días de asuntos propios y festivos oficiales, existiendo días de ajuste de jornada en los años en los que los días teóricos estén por encima de 221 días:

- 365 días.
- 52 sábados.
- 52 domingos.
- 23 vacaciones.
- 3 asuntos propios.
- 14 festivos oficiales.

2. Los días de exceso de jornada deberán disfrutarse en el año en que se producen, siendo facultad de la Dirección de la compañía la fijación de los días o períodos en los que se deberán disfrutar.

Artículo 22. *Jornada laboral.*

1. Durante la vigencia del presente convenio colectivo y de conformidad con lo establecido en el artículo 34.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda una jornada máxima anual efectiva de 1.658 horas equivalente a 37 horas de trabajo efectivo semanales en invierno y 35 horas de trabajo efectivo semanas en los meses de julio y agosto.

2. Distribución Irregular de la Jornada: Se estará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, analizándose en el seno de la Comisión Paritaria del Convenio colectivo la posibilidad de ampliación de la distribución irregular de la jornada de trabajo hasta un máximo del 30 %, según las necesidades productivas y organizativas de la Empresa, pudiendo ampliarse en determinados departamentos y unidades de negocio con necesidades especiales.

3. Flexibilidad horaria: Se establece la flexibilidad horaria al comienzo y finalización de la jornada de trabajo, de acuerdo con la organización que se establezca en cada departamento o dirección en función de la naturaleza de sus servicios.

4. Horas extras.

4.1 Concepto de Horas Extras. Tendrán la consideración de Horas Extraordinarias las horas de trabajo que, de forma autorizada por la Dirección, se realizan sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

Las horas extras son de carácter excepcional (por lo que deberá haber una causa justificada), voluntarias para ambas partes y limitadas siempre a lo establecido en cuanto a su número por el Estatuto de los trabajadores o normas que lo regulen. Estas horas serán compensadas en el año en que se producen, preferiblemente como tiempo de descanso en días completos.

La Dirección no autorizará como horas extraordinarias las fracciones de tiempo inferiores a 30 minutos que excedan de la jornada habitual establecida por la Empresa, tratándose su compensación dentro de la flexibilidad horaria establecida por el artículo 20.3. La Dirección/Responsable del Departamento deberá autorizar las horas extraordinarias previamente a su realización.

4.2 Compensación.

Las Horas Extras se compensarán por un tiempo de descanso de 1,25 horas por cada hora extraordinaria realizada, dentro de los seis meses siguientes a la fecha de su realización y por jornadas completas, es decir, por cada 6 horas extraordinarias se generará un día de libranza.

Cuando estas horas extraordinarias sean nocturnas (a partir de las 22:00 horas) o se realicen durante el fin de semana (sábado y domingo) se compensará con 2 horas de descanso por cada hora extra realizada dentro los seis meses siguientes a la fecha de su realización y por jornadas completas.

El saldo de horas pendiente de compensación en ningún caso deberá pasar de 80 horas realizadas dentro de los cuatro últimos meses.

5. Nocturnidad: Las personas trabajadoras que de manera habitual no realizan su jornada de trabajo en horario nocturno (a partir de las 22:00 h), tendrán derecho a una compensación. La Dirección/Responsable deberá autorizar las horas nocturnas, previamente a su realización.

Artículo 23. Horarios.

1. Salvo en aquellos supuestos en que las exigencias productivas, técnicas u organizativas impongan necesariamente modificaciones, se mantendrán sin variación alguna los horarios y el régimen de distribución vigente en cada caso. En todo caso, se respetará el cómputo anual de jornada señalado en el artículo 22.

2. Cuando concurren las circunstancias especiales a que se hace referencia en el apartado anterior, la empresa podrá adaptar sus horarios, previo acuerdo con las personas trabajadoras, sus representantes o, en su defecto, previo arbitraje de la Comisión Paritaria del Convenio, no pudiendo superar en ningún caso la jornada semanal las 42,5 horas de trabajo efectivo.

3. Jornada intensiva de verano: Durante los meses de julio y agosto, la jornada laboral semanal será de treinta y cinco horas de trabajo efectivo, en régimen de jornada intensiva y de lunes a viernes.

4. Jornada continua: Siempre que la organización del trabajo lo permita, y con respeto del descanso entre jornada legalmente establecido, se podrá realizar una jornada continua el día previo a los siguientes días festivos: Jueves Santo, 24 y 31 de diciembre y 6 de enero.

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

Artículo 24. Registro de jornada.

24.1 Principios generales.

24.1.1 La obligación del registro de la jornada diaria se aplica a todas las personas trabajadoras de la empresa, al margen de su grupo profesional o puesto.

24.1.2 La empresa quiere remarcar que, pese a la exigencia legal de la implementación de estas medidas, mantiene sus principios de confianza hacia sus personas trabajadoras en cuanto al cumplimiento de sus jornadas laborales, tratando de fomentar la distribución irregular de la jornada y otras formas de flexibilidad laboral.

En ese sentido, aquellas personas trabajadoras que gocen de flexibilidad y de facultades de auto organización para el cumplimiento de sus obligaciones laborales y la consecución de sus objetivos, habida cuenta de la especial naturaleza del trabajo que implica el puesto de trabajo asignado al no poder prever con antelación ciertos imprevistos que le podrían requerir una presencia superior a la jornada a realizar, encuentran su compensación de forma proporcionada a través de complementos específicos que forman parte de la retribución global de estos colectivos.

24.1.3 El registro de la jornada se llevará a cabo mediante los elementos o herramientas de control de acceso que las personas trabajadoras utilizan habitualmente cuando acceden al centro de trabajo, por medio de su tarjeta de acceso a través de los tornos y dispositivos de control habilitados, así como mediante la aplicación Nubhora, u otros sistemas que puedan implementarse, como sistema de registro diario de la jornada, a los efectos de acreditar la hora de inicio y la hora de fin de dicha jornada diaria, sin perjuicio de lo establecido en el apartado siguiente.

24.1.4 En relación con el registro de los tiempos de presencia en el centro de trabajo que no son de trabajo efectivo, no se computará como tal el tiempo anterior o posterior a la finalización de la jornada prevista o planificada, salvo autorización expresa por la empresa, así como el tiempo invertido en cualquier otro tipo de descanso o pausa no planificada o relacionada con sus obligaciones laborales, tales como pueden ser, a título meramente enunciativo, el desayuno, comida, merienda, café o pausa para fumar. Estas pausas se tendrán en cuenta como realizadas en todo caso en virtud de los horarios habituales establecidos en la empresa, por lo que se tendrán en cuenta como tiempo de presencia y no de trabajo efectivo a los efectos del registro de jornada aun cuando no existan fichajes de las mismas.

24.1.5 En cualquier caso, y teniendo en cuenta la regulación legal, convencional y los acuerdos colectivos aplicables en la empresa, sobre planificación, distribución de jornada irregular y medidas de flexibilidad interna, en los supuestos en que a la finalización del año la jornada de la persona trabajadora tuviera excesos sobre la jornada máxima laboral anual prevista en función de su porcentaje de jornada contratada, este exceso no tendrá la consideración de horas extraordinarias, salvo autorización expresa por la empresa, siempre y cuando se compense según los criterios que al efecto hay establecidos en el presente convenio colectivo y en el artículo 35.1 del Estatuto de los Trabajadores.

24.1.6 La gestión de las licencias y permisos retribuidos, a efectos de cómputo de jornada, se realizará de acuerdo con la normativa legal y convencional vigente en cada momento.

24.2 Especialidades aplicables según colectivos.

24.2.1 Prestación de servicios en régimen de teletrabajo.

Las personas trabajadoras que, de acuerdo con la Empresa, puedan organizar su prestación de servicios en régimen de teletrabajo, deberán llevar a cabo el registro de la jornada, incluyendo las pausas que se realicen durante la misma, mediante la aplicación Nubhora o los sistemas telemáticos que se implanten en cada momento por la Empresa, aplicándose los principios generales del apartado 24.1. del presente artículo.

24.2.2 Personas trabajadoras con funciones comerciales y/o representación.

El personal que forme parte de equipos o desarrolle funciones que exijan una prestación de servicios comerciales y/o representación fuera del centro de trabajo habitual, registrarán el inicio y finalización de su jornada en el primer y último cliente o proveedor visitado, a través de Nubhora, considerándose, con carácter general, los desplazamientos entre los diferentes clientes, proveedores y/o centro de trabajo habitual como tiempo efectivo de trabajo, siempre que se realicen dentro de la jornada laboral diaria de referencia prevista o planificada. A efectos aclaratorios, no tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo, el tiempo dedicado para el desplazamiento

desde el domicilio particular del empleado al centro de trabajo habitual o al primer cliente o proveedor visitado así como el tiempo de desplazamiento desde el último cliente o proveedor visitado o desde el centro de trabajo habitual y dicho domicilio particular.

24.2.3 Personas trabajadoras con incidencias en el registro de jornada (ausencia de fichajes o fichajes impares).

En los supuestos en que existan incidencias en el registro de la jornada a través de los sistemas habilitados al efecto por distintos motivos (ausencia de fichajes o fichajes impares), se considerará a efectos de registro y de jornada efectiva realizada la que se corresponda con la planificada con carácter habitual.

24.3 Acceso a los registros de jornada y obligaciones de entrega de Información.

En relación con los sistemas de registro de la jornada, la empresa garantiza la fiabilidad e invariabilidad de los datos almacenados y la imposibilidad de manipulación y/o alteración a posteriori de los datos que consten en los citados registros.

De conformidad con lo estipulado en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa conservará, durante cuatro años, los registros diarios de las jornadas, estando a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. De esta forma, las personas trabajadoras podrán solicitar a la Dirección la información relativa al registro de jornada, en el entendimiento de que las personas trabajadoras, sólo podrán acceder a los datos concretos de su registro diario de jornada, no a la de otras personas trabajadoras por motivos de protección de datos personales.

24.4 Protección de datos de carácter personal en relación con el registro diario de Jornada.

La empresa se compromete a garantizar el cumplimiento de la normativa de protección de datos personales y garantía de derechos digitales, a fin de que así se respeten, en todo caso, los derechos de las personas trabajadoras previstos en el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores, que remite a la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de Derechos Digitales.

Cualquier comunicación de datos personales que la empresa realice en el ámbito de la presente obligación respetará, en todo momento y, entre otros, los principios de minimización de datos, limitación de la finalidad, transparencia y exactitud del tratamiento de los datos de carácter personal, de conformidad con la legislación vigente de aplicación.

Todas las personas trabajadoras tienen que fichar al iniciar y finalizar la jornada laboral, además de incluir las pausas que se realicen a lo largo de la misma.

La empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria recogida en este convenio.

Artículo 25. Vacaciones.

1. Todo el personal sujeto al presente convenio disfrutará de unas vacaciones anuales de 23 días laborables. En el caso de que el convenio colectivo sectorial de Oficinas y Despachos aplicable incremente los días de vacaciones, éstos se verán incrementados igualmente en Vocento.Medios.

Dentro del primer trimestre del año, cada dirección de Negocio y/o departamento, que conforman Vocento.Medios confeccionarán el calendario de vacaciones del año correspondiente.

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

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

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

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

Artículo 26. *Reducción de jornada por guarda legal.*

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

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la Empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la Empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

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

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

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

CAPÍTULO V

Permisos, licencias y excedencias

Artículo 27. *Permisos retribuidos.*

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o pareja de hecho, desde el mismo día que se produce el hecho causante. En aquellos supuestos de pareja de hecho y sucesivo matrimonio por parte de la misma pareja, sólo se podrá disfrutar de este derecho una vez.

b) Cinco días laborables en caso de enfermedad grave, ingreso, hospitalización, intervención quirúrgica con o sin hospitalización que precise reposo domiciliario o fallecimiento de del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, que serán disfrutados de forma continuada mientras persista el hecho causante. Cuando se necesite hacer un desplazamiento de 200 kilómetros por cada uno de los viajes de ida y vuelta, el permiso se aumentará en un día más de lo señalado.

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

d) 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 justifican, 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.

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

e) 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.

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

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

g) Para realizar funciones sindicales o de representación en los términos establecidos en la ley y en el presente convenio.

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

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

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

k) 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.

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

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

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

Artículo 28. *Asuntos propios.*

Las personas trabajadoras podrán solicitar hasta un máximo de tres (3) días de asuntos propios con derecho a sueldo y sin necesidad de justificación, pudiendo disfrutarse de forma continuada o aislada y debiendo preavisar, con carácter general y deseable, con una antelación mínima de cinco (5) días naturales a la Empresa. En caso de coincidir varias solicitudes de miembros que pertenezcan al mismo departamento o unidad de negocio, la Empresa podrá declinar el disfrute a uno de ellos, de forma justificada, en caso de afectar a la organización del trabajo.

Artículo 29. *Licencias sin sueldo.*

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

Artículo 30. *Excedencias.*

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

2. La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá

ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador en excedencia voluntaria conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa. Se perderá el derecho de reingreso en la empresa si no es solicitado por el/a interesado/a con una antelación de un mes a la fecha de finalización del plazo que le fue concedido.

3. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

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

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

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

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

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

5. Excedencia especial de 3 meses: Las personas trabajadoras podrán solicitar 3 meses naturales consecutivos de permiso durante los cuales seguirán percibiendo el 20 % de su sueldo bruto. Para la valoración de cada solicitud, se tendrá en cuenta que no afecte al correcto funcionamiento del departamento y del servicio prestado, especialmente en el caso de que se acumulen varias peticiones de una misma área, sin que la empresa esté obligada a realizar una contratación adicional para proceder a la sustitución de los solicitantes.

El descuento salarial se deducirá en el mes en que se disfrute del permiso, incluido la parte proporcional en las pagas extras.

Esta excedencia es incompatible con la prestación de servicios para otro empleador, pudiendo la empresa proceder a retirar la bonificación y solicitar la devolución de lo percibido en caso contrario, sin perjuicio de la aplicación del régimen disciplinario correspondiente por tratarse de una transgresión de la buena fe contractual.

Artículo 31. *Suspensión del contrato por nacimiento y cuidado del menor.*

1. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica, y progenitor distinto a ésta, durante 19 semanas. En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el periodo de suspensión será de treinta y dos semanas. La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

a) Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.

b) Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto.

c) Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en periodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años.

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

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

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo. En caso de fallecimiento de uno de los progenitores, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor. Las suspensiones previstas en las letras b) y c) podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito. A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

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

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

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona adoptante, guardadora con fines de adopción o acogedora, el periodo de suspensión será de treinta y dos semanas.

En el supuesto de fallecimiento del menor, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo. En caso de fallecimiento de una de las personas adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras, la otra persona podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

La suspensión del contrato de cada persona adoptante, guardador o acogedora por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

a) Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida, inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

b) Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse, a voluntad de la persona trabajadora, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

c) Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse, a voluntad de la persona trabajadora, en periodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el menor cumpla los ocho años.

En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción. Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

Las suspensiones previstas en las letras b) y c) podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

3. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada una de las personas progenitoras. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero. En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras.

4. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses,

respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

5. En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n) TRET, el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

6. Las personas trabajadoras se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refieren los apartados 4 a 8.

Artículo 32. *Cuidado del lactante.*

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

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

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

CAPÍTULO VI

Formación

Artículo 33. *Formación.*

1. La persona trabajadora tendrá derecho:

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

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

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

3. Las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un período de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando la persona trabajadora pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial, o comprometido por negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes.

CAPÍTULO VII

Igualdad y corresponsabilidad

Artículo 34. *Política de igualdad.*

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

- a) Declaración de principios, definición de acoso sexual y por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.
- b) Procedimiento de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse, y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
- c) Identificación de las medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

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

- a) Prevención y sensibilización del acoso sexual y por razón de sexo. Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.
- b) Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- c) Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.
- d) Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y por razón de sexo.
- e) Diligencia y celeridad del procedimiento.
- f) Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.

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

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

3. Las medidas de igualdad deberán concretarse a través de la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que deberá ser objeto de negociación, cumpliendo con el alcance y contenido establecidos en la normativa vigente.

El plan de igualdad contendrá un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

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

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

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

Artículo 35. Medidas de protección de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género, de violencia sexual o de víctimas del terrorismo.

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, de violencia sexual o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

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

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

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses,

durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

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

No se computarán, cómo faltas de asistencia las provocadas por los daños físicos o psicológicos derivados de violencia de género, acreditados por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

CAPÍTULO VIII

Seguridad y salud laboral

Artículo 36. *Prevención de riesgos laborales.*

Es compromiso de las partes, en cumplimiento de lo previsto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa de desarrollo aplicable, fomentar cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de las personas trabajadoras frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, y ello, en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz para prevenir aquéllos.

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

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

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

2. Vigilancia de la salud.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3. Evaluación de riesgos y planificación preventiva.

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

- A) Factores físicos, químicos y biológicos.
- B) Factores de seguridad.
- C) Factores ergonómicos.
- D) Factores psicosociales y de organización.

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

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

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

4. Formación e información en la prevención.

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

La empresa queda obligada a facilitar al personal, antes de que comience a desempeñar cualquier puesto de trabajo, la formación e información acerca de los riesgos y peligros que en él puedan afectarle y sobre la forma, métodos y procesos que deben observarse para prevenirlos o evitarlos.

Dicha información deberá facilitarse a la RLPT de acuerdo al Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

5. Prevención de Riesgos Laborales con Perspectiva de Género.

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

6. Protección de las personas trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos.

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

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

Artículo 37. *Protección a la maternidad.*

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

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

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

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

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

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

persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

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

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo. Este derecho, con la correspondiente justificación, se hará extensible a aquellos hombres cuyas parejas vayan a realizar la preparación para el parto y asistan a la misma.

CAPÍTULO IX

Trabajo a distancia y desconexión digital

Artículo 38. *Trabajo a distancia y teletrabajo.*

1. Se reconoce el trabajo a distancia y el teletrabajo como una forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta fuera de las instalaciones de la empresa, siendo de aplicación en esta materia lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, en el presente artículo y en los pactos colectivos o individuales formalizados en el ámbito de la Empresa.

2. El trabajo a distancia, entendiendo como tal el regulado en la ley antedicha, es voluntario tanto para la persona trabajadora como para la empresa. El trabajo a distancia se documentará por escrito mediante un «acuerdo individual de trabajo a distancia», que recoja los aspectos estipulados en la ley y en los pactos colectivos a los que se lleguen entre Empresa y representación social.

3. La realización del trabajo a distancia podrá ser reversible por voluntad de la empresa o de la persona trabajador a, según lo estipulado en los pactos colectivos y acuerdos individuales vigentes en cada momento.

4. Derechos de información y participación.

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

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

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

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

7. Las partes podrán acordar la aplicación del trabajo a distancia en supuestos excepcionales que afecten a colectivos o personas individuales, que se formalizarán a través de los respectivos pactos colectivos o individuales al efecto.

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

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

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

Artículo 39. *Desconexión digital.*

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

Artículo 40. *Lugar de trabajo.*

A los efectos de desarrollar el trabajado a distancia, la persona teletrabajadora debe designar un único domicilio o lugar a efectos en el que vaya a prestar sus servicios durante todo el periodo, el cual será reflejado en el acuerdo individual, siendo que cualquier cambio del citado domicilio deberá ser autorizado por Recursos Humanos. RRHH informará a la RLT de la causa que justifique el rechazo en el caso de producirse. El lugar de trabajo deberá cumplir con las condiciones necesarias en materia de prevención de riesgos laborales y, adicionalmente, cumplir con las siguientes condiciones:

- Espacio suficiente para permitir los cambios de postura y movimientos de trabajo.
- Mesa y silla adecuadas para poder prestar servicio durante toda la jornada, sin perjuicio de los descansos que se determinen, especialmente para evitar situaciones de fatiga de las muñecas y brazos y carga de espalda y cuello.
- Iluminación adecuada para que no se provoquen deslumbramientos directos, ni reflejos en la pantalla.
- Temperatura adecuada.
- Ausencia de ruido que permita la concentración.
- Conexión a internet.
- Instalación eléctrica que asegure la eliminación del riesgo eléctrico.

Estas condiciones mínimas comunicadas por la persona teletrabajadora constarán en el acuerdo de trabajo a distancia. La persona teletrabajadora es el sujeto obligado al mantenimiento óptimo de estas condiciones.

Cualquier tipo de modificación de estas condiciones deberán ser comunicadas a la Compañía con la finalidad de que la Compañía pueda evaluar, ante cualquier cambio, si el lugar de trabajo reúne las condiciones mínimas necesarias en materia de seguridad y salud, así como tomar las decisiones que resulten necesarias a tales efectos.

CAPÍTULO X

Código de conducta

Artículo 41. *Régimen sancionador.*

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

2. Será necesaria la instrucción de expediente disciplinario contradictorio, en el caso de sanciones por faltas graves y muy graves de personas trabajadoras que ostenten en la empresa la condición de a) miembro del Comité de Empresa o delegado/a de personal; o b) delegado/a sindical. En estos casos, antes de sancionar, se dará audiencia previa a los restantes integrantes del Comité de Empresa o delegados/as de personal o delegados/as sindicales, si los hubiere.

3. El expediente disciplinario se iniciará con la orden de incoación adoptada por el jefe/a correspondiente de la empresa, quien designará al instructor/a del mismo. Tras la aceptación del instructor/a, se procederá por éste/a a tomar declaración al trabajador/a afectado/a y, en su caso, a los testigos, y practicará cuantas pruebas estime necesarias para el debido esclarecimiento de los hechos. El instructor/a podrá proponer a la dirección de la empresa la suspensión de empleo, pero no de sueldo, de la persona trabajadora afectada por el tiempo que dure la incoación del expediente, previa audiencia del Comité de Empresa o delegados/as de personal, de haberlos. La duración de la tramitación del expediente desde que el instructor/a acepte el nombramiento no podrá tener una duración superior a dos meses. La resolución en que se imponga la sanción deberá comunicar se al interesado/a por escrito, y expresará con claridad y precisión los hechos imputados, la calificación de la conducta infractora como falta leve, grave y muy grave, la sanción impuesta y desde cuando surte efectos. No obstante, lo anterior, en los casos de sanción de amonestación verbal, obviamente, no existirá comunicación escrita.

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

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

Artículo 42. *Clases de faltas.*

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

Artículo 43. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad durante un mes, sin que exista causa justificada.
2. Una falta de asistencia al trabajo sin que exista causa justificada.
3. La no comunicación con la antelación debida a faltar al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
4. La falta de aseo y de limpieza personal.
5. Falta de atención y diligencia con el público o los clientes.
6. Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
7. La embriaguez o estado de toxicomanía ocasional.
8. El incumplimiento en materia de registro de jornada, previa advertencia por la empresa.

9. Faltas de respeto y consideración o uso de expresiones y/o comportamientos lgtbifóbicos de carácter leve, al personal subordinado, compañeros y compañera, mandos, personal y público, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo y usar palabras malsonantes o indecorosas con los mismos.

Artículo 44. *Faltas graves.*

Se considerarán faltas graves:

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

Artículo 45. *Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves:

1. Más de cuatro faltas de puntualidad al trabajo en un mes sin que exista causa justificada.
2. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.
3. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
4. El hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores/as como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio. Quedan incluidos en este apartado, el falsear datos, si tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.
5. El realizar trabajos por cuenta propia o cuenta ajena estando en situación de incapacidad laboral transitoria, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar aquella situación.
6. La simulación comprobada de enfermedad; inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa; la continuada y habitual falta de aseo y limpieza personal; la embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo; dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma; los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto o consideración a los jefes, compañeros/as o subordinados/as; abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad, la reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción.
7. El acoso sexual, entendiéndose como tal toda conducta de naturaleza sexual o cualquier otro comportamiento basado en el sexo que afecte a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros/as, 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 la negativa al sometimiento de una persona a esta conducta sea utilizada 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.

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

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

10. Los malos tratos de palabra o de obra, falta grave de respeto y consideración o uso de expresiones y/o comportamientos lgtbifóbicos en materia muy grave a las personas de sus superiores, compañeros, compañeras, personal a su cargo o familiares del mismo, así como a los clientes y a las personas en cuyos locales o instalaciones realizara su actividad y al personal de estas si lo hubiere. Expresiones vejatorias y humillantes sobre el aspecto físico, la forma de ser, de vestir, de hablar, insultos relacionados con la orientación sexual de las personas, su identidad o expresión de género o sus características sexuales y pertenencia a grupo familiar, la ridiculización y la humillación por LGTBIfobia, bromas, chistes o comentarios jocosos de carácter transfobo u homófobo.

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

Artículo 46. Sanciones.

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

A) Faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.
- c) Suspensión de empleo y sueldo por un día.

B) Faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.
- b) Inhabilitación por plazo no superior a un año para el ascenso a categoría superior.
- c) Cambio de centro de trabajo.
- d) Pérdida temporal de la categoría hasta un máximo de seis meses.

C) Faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
- b) Pérdida temporal de la categoría desde seis meses hasta un máximo de un año.
- c) Inhabilitación durante dos años o definitivamente para ascender a otra categoría superior.
- d) Inhabilitación temporal o definitiva para el manejo de la caja u otros medios de pago, cuando haya sido sancionado por motivos pecuniarios.
- e) Despido.

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

CAPÍTULO XI

Comisión paritaria, comisión de control y seguimiento del absentismo y solución de conflictos

Artículo 47. Comisión paritaria.

Se crea la Comisión Paritaria con una doble funcionalidad:

A) El estudio de las materias establecidas en el convenio: La composición de esta comisión estará formada por dos miembros por la parte patronal y dos por la parte social. La sede de la Comisión Paritaria residirá en la calle Josefa Valcárcel, 40bis, de Madrid.

B) La de Vigilancia, Interpretación, Mediación y Arbitraje del presente convenio, formada por los dos vocales en representación de la empresa y otros dos en representación de las personas trabajadoras.

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

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

Las funciones de la Comisión son las siguientes:

- 1) Emitir los informes que le sean requeridos por la Autoridad Laboral sobre cuantas cuestiones se susciten en relación con la interpretación del convenio.
- 2) Vigilar el correcto cumplimiento de lo pactado.
- 3) Ejercer las funciones de arbitraje que específicamente se le sometan por las partes con tal carácter.

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

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

Artículo 48. Comisión de control y seguimiento del absentismo.

Las partes del presente convenio colectivo son conscientes de la importancia de reducir los índices de absentismo y en este sentido hacen expresa declaración del compromiso de poner todos los medios a su alcance para lograr el citado objetivo.

En este sentido, deciden la creación de una Comisión Especial de Control y Seguimiento del Absentismo, en el seno del Comité de Prevención de Seguridad y Salud.

Esta Comisión de Control y Seguimiento deberá realizar el seguimiento, aplicación e interpretación de todas aquellas cuestiones relativas al contenido de la presente disposición y, en concreto y de forma enunciativa, las siguientes:

- Velar por el cumplimiento efectivo de los compromisos adquiridos en el convenio colectivo, adoptando las medidas necesarias para que puedan realizarse las correcciones que sean precisas para disminuir los índices de absentismo, incluyendo la potestad de revisar los complementos abonados por la Empresa en las situaciones de incapacidad temporal.
- Controlar el adecuado seguimiento de los actuales índices de absentismo, así como los criterios de ajuste, evaluación y cómputo.

– Recibir periódica información de las inspecciones y seguimientos que el Servicio Médico externo lleve a cabo, así como de las causas que han motivado las bajas e índices de absentismo.

La Comisión de Control y Seguimiento del Absentismo se reunirá con ocasión de la celebración de reuniones del Comité de Prevención de Seguridad y Salud, pudiendo cualquiera de las partes, cuando las circunstancias así lo aconsejen, convocar reuniones extraordinarias exclusivas de la Comisión de Control y Seguimiento del Absentismo, en cuyo caso efectuará la convocatoria por escrito a la otra parte, detallando la cuestión o cuestiones origen de la convocatoria y el orden del día propuesto. Una vez recibida la convocatoria, la Comisión de Control y Seguimiento se reunirá en el plazo máximo de 15 días, estableciéndose que, como mínimo, entre una reunión extraordinaria y la siguiente, deberá transcurrir un plazo de 60 días, salvo pacto en contrario.

Artículo 49. *Solución de conflictos.*

Las partes acuerdan su adhesión al VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC); sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

ANEXO I

Protocolo y medidas de prevención y actuación frente al acoso y la discriminación hacia personas LGTBI+ de la empresa Vocento.Medios, SAU

La Dirección de Vocento.Medios, SAU (en adelante, Vocento o la empresa), aprueba el presente Protocolo de actuación frente al acoso y la discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género, con el objetivo de adecuar sus procedimientos y medidas a la legislación vigente, garantizando así la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI+ en el ámbito laboral.

Este protocolo responde al compromiso de la empresa de prevenir y abordar cualquier tipo de acoso o discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, con un enfoque claro en la protección de la dignidad de las personas trabajadoras y en la promoción de un entorno inclusivo y respetuoso. En este sentido, la empresa refuerza sus mecanismos de prevención y respuesta, implementando medidas de detección, intervención y acompañamiento a las personas afectadas.

Con base en los principios establecidos por la Constitución Española, que defiende la igualdad, la no discriminación y la dignidad humana, así como en la normativa vigente, como la Ley 4/2023 de igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos LGTBI+, la empresa se compromete a garantizar que todas las personas trabajadoras puedan desarrollar su actividad en un entorno libre de discriminación y acoso, asegurando la plena garantía de sus derechos fundamentales.

El compromiso de Vocento.Medios, SAU, con la legislación vigente se refleja en la implementación de este protocolo, que también es un reflejo de la voluntad de contribuir a la transformación de la sociedad hacia un modelo más solidario, justo y respetuoso con la diversidad.

I. Declaración de Principios

El presente protocolo tiene como finalidad principal prevenir cualquier situación de acoso o discriminación motivada por la orientación sexual, la identidad o expresión de género, así como por las características sexuales de las personas trabajadoras. Con este propósito, se ha establecido un canal claro, confidencial y accesible para la

recepción de denuncias, garantizando la seguridad y privacidad de quienes se vean afectadas.

Vocento.Medios reafirma su compromiso con la creación de un entorno laboral inclusivo, diverso y libre de cualquier forma de violencia o discriminación. Se prioriza, en todo momento, la protección, integridad y dignidad de las personas trabajadoras, impulsando una cultura organizativa basada en el respeto, la igualdad y la valoración de la diversidad en todas sus manifestaciones.

En línea con estos principios, la empresa se compromete a:

- No tolerar actitudes o comportamientos que constituyan acoso moral, acoso sexual o acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, o características sexuales.

- Atender y tramitar diligentemente todas las quejas y denuncias relacionadas con este tipo de situaciones, garantizando la confidencialidad, la celeridad en la respuesta, la imparcialidad, el secreto profesional y la protección efectiva de los derechos de las personas trabajadoras.

- Adoptar las medidas correctivas y sancionadoras que correspondan en aquellos casos en los que se constate la existencia de acoso, asegurando que dichas acciones no generen ningún perjuicio, directo o indirecto, a la persona afectada.

- Fomentar el compromiso colectivo de todas las personas que integran la organización para actuar conforme a lo dispuesto en este protocolo, rechazando de forma activa cualquier conducta contraria a los principios que lo inspiran.

El presente protocolo y sus medidas han sido consensuados entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, como muestra del compromiso conjunto por fomentar un entorno de trabajo seguro, inclusivo, respetuoso y en igualdad de condiciones para todas las personas.

II. Definiciones y Ejemplos

Es fundamental para la correcta implementación de este protocolo reconocer las conductas y actitudes que puedan considerarse discriminatorias o fóbicas hacia el colectivo LGTBI+. Para ello, es necesario contar con un marco claro que permita identificar y abordar estas situaciones de manera efectiva.

En este sentido, las definiciones correspondientes, basadas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y la garantía de los derechos de las personas LGTBI+, se han incluido en el anexo I de este protocolo. Esta decisión tiene como objetivo mantener el cuerpo principal del protocolo ágil y accesible, mientras se ofrece un recurso detallado y específico para la interpretación de términos clave relacionados con la discriminación, el acoso y la violencia por motivos de orientación sexual, identidad o expresión de género.

Las definiciones contenidas en el anexo I serán objeto de actualización automática en caso de modificaciones futuras de la legislación aplicable, asegurando que el protocolo esté siempre alineado con la normativa vigente. Esta inclusión permitirá a las personas responsables de la gestión de la igualdad y a las personas trabajadoras consultar los términos de manera clara, promoviendo un entendimiento común y coherente de lo que se considera inaceptable en el entorno laboral.

III. Medidas para Alcanzar la Igualdad de las Personas LGTBI+

Medida 1	Difusión entre la plantilla de las medidas para la igualdad de las personas LGTBI+ y protocolo de actuación frente al acoso
Descripción de la medida.	Con el fin de asegurar la efectividad del presente protocolo y garantizar que todas las personas trabajadoras conozcan su existencia, contenido y canales de actuación, se promoverá su difusión interna a través de los medios de comunicación habituales de la empresa. En particular, se comunicará por correo electrónico y se firmará a través de la aplicación Signes, con el objetivo de asegurar su correcta recepción, conformidad y conocimiento por parte de toda la plantilla.
Medida 2	Reconocimiento del nombre sentido en el entorno laboral
Descripción de la medida.	La empresa establecerá mecanismos para que las personas trabajadoras puedan solicitar el uso del nombre con el que se identifiquen, cuando este difiera del registrado legalmente, en todos aquellos documentos internos que no tengan implicaciones legales, contractuales o fiscales. Este uso podrá aplicarse en elementos como: – Listados internos de personal. – Correos electrónicos corporativos. – Tarjetas de identificación o credenciales internas. – Directorios o sistemas de comunicación interna. – Rótulos de puestos. Quedan excluidos de esta medida aquellos documentos que, por exigencia legal o administrativa, deban utilizar el nombre registrado oficialmente, como contratos laborales, nóminas, seguros sociales, certificados oficiales o declaraciones fiscales.
Medida 3	Creación de un canal específico y confidencial de atención al colectivo LGTBI+
Descripción de la medida.	Con el objetivo de garantizar una vía clara, confidencial y accesible para atender situaciones relacionadas con el acoso, la discriminación o la necesidad de orientación vinculada a la diversidad sexual y de género, la empresa pone a disposición de la plantilla el correo electrónico canalLGTBI_vocentomedios@vocento.com como canal oficial de comunicación. Este canal estará gestionado de forma que: Las denuncias formales serán directamente recibidas por la Comisión responsable de la aplicación del protocolo, que actuará conforme a lo establecido en el mismo. Las consultas, solicitudes de asesoramiento o acompañamiento no vinculadas a una denuncia serán igualmente atendidas, garantizando una respuesta adecuada según la naturaleza de la comunicación. En todos los casos se asegura la confidencialidad, la protección de los datos personales y el pleno respeto a los derechos de las personas usuarias. Esta medida refuerza el compromiso de Vocento con la creación de un entorno laboral inclusivo, seguro y libre de discriminación para las personas LGTBI+.
Medida 4	Recomendaciones para una comunicación inclusiva y respetuosa
Descripción de la medida.	Con el objetivo de crear un entorno laboral inclusivo, respetuoso y libre de discriminación, la empresa implementará una serie de recomendaciones para la comunicación interna dirigida a las personas trabajadoras. Estas directrices están orientadas a garantizar que toda la comunicación interna refleje la diversidad sexual y de género, utilizando un lenguaje respetuoso e inclusivo que promueva la igualdad y el respeto hacia la comunidad LGTBI+. Las recomendaciones estarán centradas en: Uso de lenguaje inclusivo: Asegurar que los mensajes internos, ya sean escritos o verbales, utilicen un lenguaje respetuoso que reconozca y valore la diversidad de género y orientación sexual. Evitar estereotipos negativos: Promover una comunicación que no reproduzca estereotipos ni prejuicios, garantizando que todas las personas, independientemente de su identidad o expresión de género, se sientan acogidas y respetadas. Promoción de un entorno de respeto: Fomentar una cultura organizativa que valore la pluralidad de identidades y orientaciones, reflejando estos principios en los mensajes internos.

Medida 5	Garantía de No Discriminación por Identidad de Género en el Proceso de Contratación
Descripción de la medida.	La empresa garantizará que las personas trans puedan acceder a los procesos de selección de manera justa y sin discriminación. Durante las entrevistas, podrán utilizar su nombre sentido, independientemente de su situación legal. El proceso de selección se llevará a cabo en un entorno respetuoso y cómodo, garantizando que todas las personas, sin importar su identidad de género, se sientan seguras y respetadas. Además, la empresa proporcionará a las personas encargadas de la selección una serie de orientaciones y pautas que incluirán: El uso de un lenguaje inclusivo y respetuoso, asegurando que se reconozca y respete la identidad de género de los candidatos. Una lista de preguntas inapropiadas para evitar invadir la privacidad de los candidatos y garantizar que su dignidad sea siempre respetada. Recomendaciones sobre actitudes y comportamientos respetuosos, para eliminar cualquier tipo de prejuicio o sesgo en el proceso de selección. En los documentos y comunicaciones evitar el uso binario tradicional incluyendo un campo ns/nc que será sustituido por «a la atención de o a la persona interesada,...»
Medida 6	Elaboración de Campañas de Información y Sensibilización a la Plantilla sobre Diversidad Sexual
Descripción de la medida.	La empresa podrá desarrollar campañas de información y sensibilización dirigidas a toda la plantilla, con el objetivo de fomentar la comprensión y el respeto hacia la diversidad sexual y de género en el entorno laboral. A través de estas iniciativas, se buscará promover una mayor empatía y conciencia sobre los desafíos que enfrenta el colectivo LGTBI+, contribuyendo a crear un ambiente laboral más inclusivo. Las actividades podrían incluir la creación de recursos digitales que ayuden a sensibilizar y educar a la plantilla en temas de diversidad sexual y de género.
Medida 7	Dar continuidad a los criterios objetivos para la promoción profesional sin sesgos LGTBI+
Descripción de la medida.	Se llevará a cabo un seguimiento continuo de los procesos de promoción profesional con el objetivo de asegurar que se desarrollen de manera objetiva, transparente y trazable, minimizando cualquier sesgo relacionado con la orientación sexual, identidad o expresión de género.
Medida 8	inclusión en las futuras negociaciones del Convenio Colectivo Infracciones y Sanciones por Comportamientos LGTBIfóbicos y cláusulas de Igualdad de Trato y No Discriminación
Descripción de la medida.	La empresa, en el marco de las futuras negociaciones del convenio colectivo con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, se compromete a discutir y acordar la inclusión de cláusulas de igualdad de trato y no discriminación que aborden explícitamente la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género y las características sexuales. Estas cláusulas servirán para garantizar un entorno laboral respetuoso, inclusivo y libre de discriminación para todas las personas trabajadoras, independientemente de su identidad o expresión de género. Asimismo, en el seno de dicha negociación, se incluirá la incorporación de infracciones y sanciones dentro del régimen disciplinario de la empresa para aquellos comportamientos LGTBIfóbicos, ya sean verbales, físicos o cualquier otro tipo de acto discriminatorio, con el fin de establecer un marco normativo claro y firme frente a cualquier acto de acoso o discriminación hacia el colectivo LGTBI+.
Medida 9	Seguimiento y Garantía de la Aplicación de los Permisos y Beneficios Sociales para Familias Diversas, Cónyuges y Parejas de Hecho LGTBI+
Descripción de la medida.	La empresa mantendrá la correcta implementación de los permisos y beneficios sociales contemplados en el convenio colectivo para familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI+. Se llevará a cabo un seguimiento regular de la aplicación de estos derechos, con el objetivo de asegurar que todas las personas trabajadoras, independientemente de su orientación sexual, identidad de género o expresión de género, puedan acceder en igualdad de condiciones a los beneficios y permisos establecidos.

Medida 10	Evaluación del Protocolo LGTBI+
Descripción de la medida.	La Comisión LGTBI+ se compromete a realizar una evaluación periódica del Protocolo LGTBI+, con el fin de analizar su aplicación y eficacia. Esta evaluación tiene como objetivo asegurar que el Protocolo cumpla con sus objetivos, garantizando un entorno laboral inclusivo, seguro y libre de discriminación por orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar. La evaluación se basará en los siguientes indicadores clave: Número de ocasiones en que el Protocolo ha sido activado: Para evaluar la frecuencia de situaciones que requieren la aplicación del Protocolo. Tiempo medio entre la activación del Protocolo y la finalización de las actuaciones: Para medir la eficiencia del proceso y garantizar que las situaciones se resuelvan en un tiempo adecuado. Percepción general sobre la eficacia del Protocolo, a través de encuestas sencillas a las personas involucradas, con el objetivo de conocer su experiencia y la efectividad de las medidas adoptadas.

IV. Procedimiento de Denuncia ante Situaciones de Acoso por Orientación Sexual, Identidad de Género o Expresión de Género

1. Ámbito de Aplicación

Este protocolo será de aplicación a todas las personas que trabajen en Vocento, así como a aquellas vinculadas a la empresa, incluyendo proveedores, clientes, colaboradores, visitas, personas que solicitan un puesto de trabajo, personas trabajadoras de empresas filiales del grupo, así como a las personas becarias, en prácticas o con cualquier otra relación asimilable a la de las personas trabajadoras directas de la empresa, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la misma.

El protocolo se aplicará en situaciones de discriminación o acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar, tanto si estas situaciones ocurren dentro del ámbito de trabajo como fuera de él, siempre que haya una relación directa con la actividad laboral de la persona afectada. Asimismo, el protocolo será de aplicación en casos de acoso o discriminación durante las comunicaciones relacionadas con el trabajo, incluyendo aquellas realizadas a través de las tecnologías de la información y la comunicación (como el acoso virtual o ciberacoso).

De este modo, se garantiza que las personas trabajadoras de Vocento puedan desempeñar sus funciones en un ambiente laboral seguro, inclusivo y respetuoso, donde la dignidad de cada individuo es respetada sin importar su orientación sexual, identidad de género o cualquier otra característica personal.

2. Procedimiento de Garantía y Principios Rectores

El procedimiento establecido por este protocolo se guiará por una serie de principios fundamentales que asegurarán su correcta aplicación, protegiendo a todas las personas involucradas.

I. Respeto a la Dignidad Personal.

En todas las fases del procedimiento se velará por la dignidad y privacidad de las personas afectadas. Las actuaciones deberán garantizar discreción, evitando que se comprometa la intimidad de cualquier persona implicada, y siempre respetando su integridad.

II. Confidencialidad y Sigilo.

Toda la información generada durante el proceso será confidencial. Solo las personas directamente involucradas en el procedimiento tendrán acceso a ella, y deben garantizar su confidencialidad. La divulgación de cualquier dato relacionado con las denuncias ya sea en curso o finalizadas, está estrictamente prohibida para proteger la intimidad de las partes.

III. Diligencia y Celeridad.

El proceso se llevará a cabo sin demoras innecesarias, buscando que se resuelva en el menor tiempo posible, siempre respetando los derechos de todas las partes. La rapidez no debe ir en detrimento de la calidad y del respeto de las garantías legales.

IV. Escucha Activa a la Víctima.

La víctima tendrá derecho a relatar los hechos de manera libre y sin ser cuestionada sobre su versión. Este relato será protegido por el principio de confidencialidad, asegurando que se le respete durante todo el proceso.

V. Principio de Contradicción.

A lo largo de todo el proceso, se garantizará que todas las partes tengan la oportunidad de presentar su versión de los hechos. El procedimiento será justo e imparcial, ofreciendo a todas las personas implicadas la oportunidad de ser escuchadas.

VI. Restitución de las Condiciones de la Víctima.

Si se confirma que ha existido un caso de acoso o discriminación que haya afectado las condiciones laborales de la víctima, se trabajará para que la persona recupere su situación anterior, siempre que así lo desee.

VII. Prohibición de Represalias.

Queda absolutamente prohibido tomar represalias contra cualquier persona que presente una denuncia o comunicación relacionada con acoso o discriminación. Esta prohibición se extiende a cualquier tipo de amenaza o intento de represalia. En cualquier caso, las represalias serán consideradas nulas y no tendrán validez alguna.

Además, todas las personas dentro del ámbito de este protocolo deben respetar la dignidad de los demás, evitando comportamientos que puedan considerarse acoso. Cualquier persona tiene la posibilidad de presentar una queja o denuncia, ya sea de forma verbal o escrita, a través de los canales habilitados para ello.

Así, el procedimiento garantiza que las denuncias se gestionen de manera justa, asegurando que se respeten los derechos de todas las personas involucradas, sin poner en riesgo la equidad ni la confidencialidad.

3. Determinación de Comisión Instructora

La Comisión Instructora será el órgano encargado de gestionar y resolver los casos de discriminación y acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar. La composición de la Comisión se establecerá de forma ad hoc para cada caso, con el fin de asegurar la imparcialidad, la transparencia y la confidencialidad en todas las fases del procedimiento.

3.1 Composición.

La Comisión Instructora estará formada por tres personas, que serán designadas por la Comisión LGTBI+ al recibir una denuncia a través del canal oficial canalLGTBI_vocentomedios@vocento.com, o cualquier otro medio puesto a disposición de la plantilla. La composición de la Comisión será la siguiente:

- Una persona representante de la empresa.
- Una persona representante de las personas trabajadoras.
- Una persona independiente, perteneciente al Grupo Vocento, y que garantice imparcialidad. Podrá tratarse, por ejemplo, de personal técnico en prevención de riesgos laborales, o de la dirección del área de auditoría interna, designada en función de la disponibilidad y la naturaleza del caso.

La Comisión Instructora se constituirá para cada caso específico y su constitución quedará formalizada mediante un documento adjunto que se incluirá como anexo II. En este documento, los miembros de la Comisión se adhieren a los principios establecidos en el presente protocolo, asegurando la correcta aplicación del procedimiento y el cumplimiento de los derechos y principios de confidencialidad y transparencia.

3.2 Incompatibilidades.

Para garantizar la máxima imparcialidad, objetividad y transparencia en el desarrollo de los procedimientos, la Comisión Instructora será nombrada ad hoc en función de la ausencia total de conflictos de interés y la idoneidad ética y profesional de sus miembros. No se designará como miembro de la Comisión a ninguna persona que mantenga relación de parentesco, amistad, enemistad o vínculo laboral cercano (por ejemplo, pertenencia al mismo departamento o equipo) con alguna de las personas implicadas en el caso, ni a quien pueda tener algún tipo de influencia o interés que pudiera afectar su neutralidad.

La imparcialidad es un principio fundamental para asegurar la justicia y credibilidad del proceso, por lo que, si en cualquier momento se detecta que un candidato a miembro de la Comisión no puede garantizar una actuación objetiva e independiente, no será nombrado para formar parte de la misma.

El cumplimiento riguroso de estos criterios asegura que la Comisión Instructora pueda desempeñar sus funciones con plena autonomía, profesionalismo y respeto hacia todas las partes implicadas.

3.3 Funciones de la Comisión Instructora.

La Comisión Instructora tendrá varias funciones clave dentro del protocolo contra el acoso y la discriminación. Su principal tarea será recibir, analizar y dar el debido apoyo a la persona denunciante, así como investigar los hechos denunciados en posibles situaciones de acoso o discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar. La Comisión será constituida de manera específica para cada caso, garantizando así la confidencialidad y el tratamiento individualizado de cada denuncia. Además, se asegurará de contar con la colaboración de la plantilla y de la empresa durante todas las fases del proceso de investigación.

Adicionalmente, la Comisión Instructora velará por el cumplimiento de las garantías del protocolo, protegiendo la confidencialidad de todas las personas implicadas y asegurando que no haya represalias en ninguna de las fases del proceso. A lo largo de su funcionamiento, la Comisión podrá asumir otras funciones necesarias para promover un entorno laboral seguro, inclusivo y respetuoso, libre de discriminación y acoso.

3.4 Duración y renovación.

La Comisión Instructora no tendrá carácter permanente, sino que será constituida ad hoc para cada procedimiento que lo requiera, en función de la recepción de una denuncia. Una vez finalizado el análisis y resolución del caso concreto, la Comisión se disolverá, garantizando así la confidencialidad y la especificidad de su intervención.

3.5 Funciones de la Comisión LGTBI+.

La Comisión LGTBI+ es la encargada de recibir y tramitar las denuncias relacionadas con situaciones de acoso o discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar, asegurando en todo momento que se lleve a cabo con la máxima diligencia, confidencialidad y respeto hacia todas las personas implicadas.

Tras la recepción de una denuncia, la Comisión LGTBI+ realizará una valoración inicial para determinar la procedencia de la misma y dará inicio al proceso correspondiente. Asimismo, informará al Comité Ético de la existencia de la denuncia.

Además, la Comisión LGTBI+ será responsable de constituir, de forma ad hoc y conforme al protocolo, la Comisión Instructora para la investigación del caso. A lo largo del proceso, la Comisión LGTBI+ tendrá la función de supervisar que se cumpla adecuadamente el protocolo, garantizando que todas las fases del procedimiento se desarrollen de acuerdo con los principios de confidencialidad y equidad. También tendrá la responsabilidad de coordinar, junto con el Departamento de Recursos Humanos, la adopción de medidas cautelares si fuera necesario para asegurar la protección y el bienestar de la persona afectada.

Una vez finalizada la investigación, la Comisión LGTBI+ recibirá el informe final elaborado por la Comisión Instructora, el cual recogerá las conclusiones alcanzadas y las evidencias recabadas. Tal y como se establece en el protocolo, la Comisión LGTBI+ informará al Comité Ético sobre la existencia de la denuncia desde su recepción, y al cierre del procedimiento le remitirá el informe final que incluirá también la resolución adoptada por la Dirección. Asimismo, la Comisión supervisará la ejecución de las medidas resultantes del procedimiento, realizará el seguimiento de su cumplimiento y participará en la evaluación de su efectividad, en coordinación con el Departamento de Recursos Humanos, a fin de garantizar la protección integral de la persona afectada.

4. Inicio del Procedimiento

Cualquier persona que se considere víctima de una conducta de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar podrá formular una denuncia a través del canal establecido previamente por la Comisión LGTBI+. Asimismo, cualquier persona que tenga conocimiento de dicha conducta –incluyendo testigos y organizaciones sindicales con representación en la empresa– también podrá presentar una queja o denuncia.

Las denuncias podrán presentarse utilizando el modelo establecido, disponible como anexo III a este protocolo. Deberán enviarse por escrito al buzón habilitado para este fin: canalLGTBI_vocentomedios@vocento.com. Una vez recibida la denuncia, los miembros de la Comisión LGTBI+ serán los encargados de su recepción, valoración inicial y de constituir en caso que sea procedente y necesario, la Comisión Instructora correspondiente, dando así inicio al procedimiento de investigación, todo ello con plena garantía de confidencialidad y diligencia.

Una vez recibida la denuncia, la Comisión LGTBI+ deberá notificar su existencia al Comité Ético de la compañía. Esta notificación no implicará la cesión de información detallada del caso, pero permitirá al Comité cumplir con sus funciones generales de seguimiento y supervisión del entorno laboral.

En caso de que la denuncia sea presentada por una tercera persona y no directamente por la persona afectada, será necesario contar con el consentimiento expreso de esta última para iniciar el procedimiento. Este consentimiento podrá darse en el momento de la denuncia o previo al comienzo de la fase de investigación. No obstante, si la persona afectada no otorga su consentimiento, la Comisión Instructora podrá valorar la posibilidad de actuar de oficio, siempre que existan indicios razonables y con el objetivo de preservar un entorno laboral seguro, inclusivo y libre de acoso o discriminación.

Todas las denuncias recibidas serán tratadas con estricta confidencialidad, garantizando la protección de la intimidad tanto de la persona denunciante como de la persona denunciada, y preservando en todo momento su dignidad. Se asegurará la discreción en el tratamiento de la información y la identidad de las personas implicadas.

Se hace constar expresamente que, salvo en los casos de denuncia formulada con dolo o mala fe, ninguna persona será objeto de represalia o sanción por activar el protocolo ni por colaborar en su desarrollo. Las denuncias presentadas conforme a este protocolo gozarán de presunción de veracidad, sin perjuicio de las actuaciones posteriores de análisis y verificación que correspondan.

El plazo máximo para que la Comisión LGTBI+ inicie las actuaciones correspondientes será de cinco días laborables desde la recepción de la denuncia.

5. Investigación

Una vez recibida la denuncia, la Comisión instructora iniciará la fase de investigación con la máxima celeridad, confidencialidad y diligencia, de acuerdo con los principios de contradicción, oralidad y respeto al debido proceso. Esta investigación tiene como objetivo valorar la concurrencia o no de una situación de acoso, en base a los hechos denunciados.

Durante esta fase, se podrá recabar la declaración de la persona denunciante y de la persona denunciada, así como de testigos o personas que puedan aportar información relevante. Las partes implicadas tendrán derecho a ser oídas en audiencia, en primer lugar, la persona presuntamente afectada, y posteriormente la persona presuntamente responsable de los hechos. Ambas podrán estar asistidas y acompañadas por una persona de su confianza –ya sea o no representante legal o sindical–, quien deberá respetar la confidencialidad del proceso. A continuación, y siempre de forma voluntaria y confidencial, se entrevistará a las personas que actúen como testigos de la víctima y por último las de la persona denunciada.

Las entrevistas podrán realizarse de manera presencial o a través de videoconferencia.

El modelo de declaración de los testigos, en el que se comprometen a cumplir con las normas de confidencialidad, imparcialidad y otros principios relevantes, se adjunta como anexo IV al presente documento.

Asimismo, la Comisión podrá solicitar toda la documentación que considere necesaria y proponer reuniones u otras actuaciones pertinentes, respetando en todo momento lo dispuesto en materia de protección de datos personales y documentación reservada. Las personas requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

En caso de que alguna de las personas investigadas, requeridas como testigos o denunciantes se encuentre de baja, la Comisión procederá a contactarlas para continuar con el procedimiento. Estas personas deberán colaborar y responder a los requerimientos de la investigación, respetando los plazos establecidos, sin que la baja justifique un retraso en el avance del proceso.

La celeridad y responsabilidad en la tramitación de estos casos son esenciales para asegurar que el proceso se resuelva de manera rápida y eficaz, garantizando los derechos de todas las partes implicadas.

De cada una de las entrevistas realizadas se levantará un acta, que será firmada por todas las personas presentes, dando su conformidad a la declaración. Dichas actas no se comunicarán a terceros ni se remitirán a personas ajenas al proceso, salvo requerimiento expreso de la autoridad judicial o laboral.

Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, las personas entrevistadas y afectadas serán identificadas en la documentación generada mediante un código numérico.

Durante la tramitación del expediente, y con el fin de proteger a la persona presuntamente afectada, la Comisión podrá proponer a la dirección la adopción de medidas cautelares necesarias para el cese inmediato de la situación de acoso, siempre garantizando que estas no supongan un perjuicio permanente ni definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Entre otras, podrá valorarse la separación física de la presunta persona acosadora respecto de la presunta víctima.

Finalizada la investigación, se elaborará un informe vinculante, que podrá tener dos posibles resultados:

1. Si se constatan indicios de acoso, se propondrá la apertura de un expediente sancionador conforme a la normativa laboral aplicable, y se hará una propuesta de medidas disciplinarias correspondientes.
2. Si no se aprecian indicios de acoso, el informe deberá recoger de forma detallada los hechos investigados, las actuaciones practicadas, la valoración razonada del caso, y, en su caso, si procede, las medidas cautelares o preventivas adoptadas.

Este informe, junto con el acta correspondiente, será remitido a la Comisión LGTBI+ y a la Dirección de la Empresa.

El plazo máximo para que la Comisión realice la investigación y emita el informe correspondiente es de 14 días laborables desde la recepción de la denuncia.

En caso de que se produjese alguna demora en cualquiera de las fases del protocolo, el plazo establecido de 14 días, podría ser ampliado con el fin de garantizar una adecuada gestión del proceso. Se aplicará cuando existan causas justificadas que puedan afectar al normal desarrollo del procedimiento. En cualquier caso, se mantendrán informadas a las partes afectadas sobre la ampliación del plazo y las razones que lo motivan, asegurando de esta manera la transparencia y el compromiso adquirido por todas las partes.

6. Resolución del expediente

Una vez recibidas las conclusiones de la Comisión Instructora, la Dirección de la Empresa adoptará, en un plazo máximo de 3 días laborables, las decisiones que considere pertinentes para resolver la situación, siendo la única facultada para tomar dicha decisión. Esta resolución será comunicada por escrito a la persona denunciante, a la persona denunciada y a la Comisión LGTBI+, respetando siempre los principios de confidencialidad. Las personas destinatarias de la comunicación deberán mantener el secreto profesional sobre la información recibida.

Asimismo, tanto el informe de investigación elaborado por la Comisión Instructora como las acciones adoptadas por la Dirección de la Empresa serán notificadas al Comité Ético, en el marco de sus funciones de supervisión del cumplimiento de los valores y principios de la organización.

En función de los resultados de la investigación y el informe emitido por la Comisión Instructora, será la Dirección de la Empresa quien podrá adoptar las siguientes acciones:

- Si se confirma la existencia de acoso o discriminación:
 - a) Se iniciará un expediente sancionador conforme al convenio colectivo de aplicación.
 - b) Se aplicarán medidas correctivas orientadas a resolver la situación, como por ejemplo:
 - c) Separación de las personas implicadas, mediante cambios en las condiciones laborales, de puesto, turno o ubicación (sin que esto implique un perjuicio para la víctima).
 - d) Modificación de las condiciones laborales de la víctima, previo consentimiento expreso de esta, si fuera necesario.
 - e) Seguimiento y vigilancia activa para asegurar el cumplimiento de las medidas adoptadas y evitar la reincidencia.
 - f) Las sanciones aplicables a la persona denunciada, conforme al convenio colectivo de aplicación, podrán incluir las siguientes:
 - g) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
 - h) Rescisión del contrato con pérdida de todos sus derechos en la empresa.
 - i) La Dirección de la Empresa podrá también adoptar cualquier otra medida que considere necesaria para erradicar el acoso y garantizar un entorno laboral seguro y respetuoso.
- Si no se encuentran indicios suficientes de acoso o discriminación:
 - a) La denuncia será archivada, y se levantará un acta correspondiente.
 - b) No se reflejará ninguna mención de los hechos en el expediente personal de la persona denunciada.

c) Las partes implicadas y la Comisión LGTBI+ serán informadas sobre el cierre del expediente y de las medidas preventivas que puedan adoptarse para evitar situaciones similares en el futuro.

En cualquier caso, se garantizará que la resolución se tome de acuerdo con los principios de equidad, transparencia y confidencialidad, y que la situación sea gestionada de manera justa para todas las personas involucradas.

Una vez cerrado el expediente, el Departamento de Recursos Humanos realizará un seguimiento de las medidas adoptadas, asegurando su cumplimiento y eficacia. La Comisión LGTBI+ será informada sobre el progreso, y se levantará un acta que incluirá:

- El cumplimiento de las medidas adoptadas.
- Las acciones a tomar si los hechos persisten.
- La evaluación de las medidas preventivas y sancionadoras implementadas.

El acta se remitirá a la Dirección de la Empresa, la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la Comisión LGTBI+ respetando siempre la confidencialidad de los datos personales.

7. Salvaguarda de la documentación

El expediente generado con todas las actas, comunicaciones, pruebas documentales recopiladas e informe final deberá permanecer en la empresa archivado al menos durante el plazo de 5 años.

V. Vigencia

El presente protocolo tendrá una vigencia igual que la estipulada para el convenio colectivo de la empresa Vocento.Medios. Transcurrido este período, se procederá a su revisión y, si fuera necesario, a su actualización o renovación. Mientras no se apruebe un nuevo protocolo que lo sustituya, este seguirá siendo aplicable.