

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

10859 *Resolución de 7 de mayo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación parcial del Convenio colectivo de International Mail Spain, SL.*

Visto el texto del acuerdo de modificación parcial del Convenio colectivo de International Mail Spain, SL (código de convenio n.º 90104572012024), que fue publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 21 de marzo de 2024, consistente en la modificación de los artículos 20.1, 22, 31.5, 33, 35 y 37.3, así como en la incorporación de un nuevo artículo 40 bis con el conjunto de las medidas planificadas para la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI, acuerdo que ha sido suscrito con fecha 23 de febrero de 2026, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma y, de otra, por los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal, en representación de los trabajadores afectados, y que ha sido definitivamente subsanado en fecha 4 de mayo 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 citado acuerdo de modificación 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, 7 de mayo de 2026.—La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

ACTA DE CIERRE DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA PARA LA MODIFICACIÓN DE VARIOS ARTÍCULOS DEL CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO ESTATAL DE LA EMPRESA INTERNATIONAL MAIL, SL, CON CÓDIGO DE CONVENIO 90104572010224 Y LA ADOPCIÓN DE MEDIDAS PLANIFICADAS DE ACTUACIÓN EN MATERIA LGTBI

En Coslada, siendo las 13.30 horas del 23 de febrero de 2026, se reúnen las personas relacionadas a continuación, al objeto de celebrar la sesión final de cierre, dejar constancia del desarrollo de la negociación, y documentar los acuerdos adoptados y aprobados por la comisión, así como su finalización.

REUNIDOS

Por la parte empresarial:

– José Ángel Daza Martínez.

- Mathilde Saint-Lo.
- Teresa Delgado Gallego.
- Silvia Llobregat Rego.

Por la parte Representante de las Personas Trabajadoras todos ellos en representación de la Confederación sindical independiente FETICO:

Comité de empresa del centro de trabajo de Coslada (Madrid):

- Aurora Boyo Moreno.
- Jorge Luis Caldera Movilla.
- Lidia de Paz Saiz.
- María del Mar Torrecilla de Vicente.
- Pablo Pacheco Etreros.

Representación de las personas trabajadoras en el centro de trabajo de Girona:

- Badr Achfia.

La sesión se celebra con el siguiente orden del día:

- a) exposición final de posiciones;
- b) adopción y aprobación de las modificaciones del articulado objeto de negociación;
- c) acuerdos sobre firma, entrega, custodia, remisión y publicación de la modificación del convenio.

Entrando en el punto principal del orden del día, la Comisión Negociadora procede a adoptar y aprobar las siguientes modificaciones del convenio colectivo de ámbito estatal de la empresa International Mail, SL, que quedan incorporadas a la presente acta como acuerdo final de cierre:

1. Acordar la modificación de determinados artículos de convenio colectivo de empresa, en concreto los artículos 20.1, 22, 31.5, 33, 35 y 37.3, quedando del siguiente tenor literal:

- a) Se modifica el apartado 1 del artículo 20 que queda del siguiente tenor:

«Artículo 20.1 *Salario por grupo profesional.*

Es la parte de retribución por unidad de tiempo que las personas trabajadoras percibirán por razón de su encuadramiento en un determinado grupo profesional y está constituido por la cuantía que para cada grupo figura recogido en la tabla salarial del presente convenio colectivo, en su cuantía anual, e incluye las dos gratificaciones extraordinarias. El salario para cada uno de los grupos profesionales una vez aplicado el incremento, es el establecido en la siguiente tabla salarial.

Grupo profesional	Importe 2026 – Euros
Grupo A.	39.913,68
Grupo B.	29.626,65
Grupo C.	19.339,62
Grupo D.	18.516,65»

- b) Se modifica el artículo 22 que queda del siguiente tenor:

«Artículo 22. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada que, en cómputo mensual, corresponda realizar a cada persona trabajadora.

De mutuo acuerdo podrán ser compensadas con descanso retribuido. En el supuesto de no existir acuerdo para su compensación por descanso retribuido, se establece un valor de la hora extraordinaria, que será equivalente al valor de la hora ordinaria con un incremento del 25 %.»

- c) Se modifica el apartado 5 del artículo 31 que queda del siguiente tenor:

«Artículo 31.5 *Dotación de medios y compensación de gastos.*

Las personas trabajadoras que presten sus servicios bajo esta modalidad en un porcentaje superior al 30 % de su jornada, tendrán derecho a un complemento de teletrabajo por importe de 51,44 euros brutos mensuales para dotación y mantenimiento de los medios, equipos y herramientas, que sean necesarios para el desarrollo de la actividad profesional.»

- d) Se modifica el apartado i) del artículo 33 que queda del siguiente tenor:

«Artículo 33. *Licencias y permisos.*

i) Las personas trabajadoras tendrán derecho al uso de hasta doce 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 médicas a sus horas de descanso.»

- e) Se modifica el artículo 35 que queda del siguiente tenor:

«Artículo 35. *Nacimiento, riesgo durante el embarazo o la lactancia, paternidad, adopción y acogimiento:*

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica y el del progenitor distinto de la madre biológica durante diecinueve semanas. En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el periodo de suspensión será de treinta y dos semanas. 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. 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 períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. c) Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años. 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.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, la suspensión tendrá una duración de diecinueve semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. 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 períodos 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 períodos 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.»

f) Se añade el apartado y) al apartado 3 del artículo 37 del siguiente tenor:

«Artículo 37.3 *Faltas muy graves.*

y) Se considerarán faltas muy graves, por atentar de forma directa y especialmente intensa contra la dignidad de la persona, la convivencia laboral, la igualdad de trato y la no discriminación en la empresa, y por generar un entorno laboral objetivamente intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, todas las conductas (acciones u omisiones) que, en el ámbito de la relación laboral o con ocasión del trabajo –incluyendo los desplazamientos, formaciones, eventos corporativos, viajes, comunicaciones y herramientas digitales de la empresa– supongan vulneración de la libertad sexual o incurran en discriminación y/o acoso por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, con especial referencia a las conductas dirigidas contra personas LGTBI.»

2. Acordar el conjunto planificado de medidas y recursos para la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI en la empresa, (en adelante, conjuntamente, las «Medidas LGTBI») que serán incluidas en un nuevo artículo 40 bis del siguiente tenor literal:

«Artículo 40 bis. *Igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.*

El presente artículo recoge diversas medidas adoptadas en la empresa International Mail, SL, con el objetivo de hacer efectivo el principio de igualdad y no discriminación de las personas LGTBI:

1. Igualdad de trato y no discriminación.

Ninguna persona sujeta a este convenio colectivo podrá ser discriminada por cuestiones de edad, discapacidad, razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.

El principio de no discriminación en la empresa debe contribuir a crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI.

2. Acceso al empleo.

Se respetará el principio de igualdad de acceso a todos los puestos de trabajo en la empresa, tanto para el hombre como para la mujer, independientemente de su orientación e identidad sexual, su expresión de género o características sexuales, sin discriminación alguna. Este principio se tendrá en cuenta tanto en el acceso al empleo como en los ascensos.

En todo caso, los criterios a utilizar en los procedimientos de selección deberán ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta. Se priorizará la formación o idoneidad de la persona para el puesto de

trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual, su expresión de género o características sexuales, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

Esta medida debe contribuir a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, en especial a través de la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección.

3. Clasificación y promoción profesional.

La empresa, a través del sistema de clasificación profesional establecido en el presente convenio, garantizará que no se produzca ningún tipo de discriminación directa o indirecta por razón de edad, discapacidad, razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.

Los criterios para la clasificación, promoción profesional y ascensos tienen su base en elementos objetivos, entre los que destacarán la cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones de las personas LGTBI.

4. Formación, sensibilización y lenguaje.

La empresa International Mail, SL, integrará en los planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación.

La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos, quienes contarán con una formación específica encaminada a la selección de personal.

Los aspectos mínimos que deberán contener son:

- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el presente convenio colectivo o los acuerdos de empresa en su caso, así como su alcance y contenido.

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

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

- Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

- Fomento de medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

5. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

La empresa promoverá la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Para ello se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo, y la inclusión de la diversidad LGTBI en evaluaciones de clima y, cuando proceda, en riesgos psicosociales. Asimismo, con

la señalización y normas de normas de convivencia: tolerancia cero y procedimientos claros.

6. Permisos y beneficios sociales.

Los permisos retribuidos recogidos en el artículo 33 del presente convenio colectivo tienen en cuenta la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI.

Por tanto, se garantiza el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, en condiciones de igualdad.

7. Régimen disciplinario.

Se incorpora la tipificación y sanción de conductas que atentan contra la libertad sexual y contra la orientación e identidad sexual y expresión de género.

8. Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

La empresa redactará un protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI, con el objetivo de prevenir, detectar y actuar frente al acoso y la violencia por orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

El referido protocolo deberá incluir una declaración de principios, ámbito, garantías, procedimiento y cierre, los canales de comunicación/denuncia múltiples, la designación de la comisión instructora o personas responsables con formación específica y reglas de abstención ante conflicto de interés, así como la previsión de medidas cautelares: separación funcional, cambios temporales, protección de la persona afectada, sin perjuicio, la definición de los plazos internos (admisión, investigación, propuesta y resolución) y modelos de comunicación.»

La presente acta será firmada por todas las personas integrantes de la Comisión Negociadora, dejando constancia de su adopción y aprobación.

Las partes se comprometen a dar traslado del presente acuerdo y texto final a la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicidad.

Con lo anterior, y no habiendo más asuntos que tratar, se declara formalmente cerrada la sesión, extendiéndose la presente acta, que se firma en prueba de conformidad por quienes han intervenido.

Leída la presente acta, las partes la encuentran conforme, la aprueban y la firman por duplicado ejemplar y a un solo efecto, en el lugar y fecha indicados al inicio, quedando un ejemplar en poder de la representación empresarial y otro en poder de la representación social.—Por la parte empresarial, José Ángel Daza Martínez, Mathilde Saint-Lo, Teresa Delgado Gallego, Silvia Llobregat Rego.—Por la parte Representante de las Personas Trabajadoras, el Comité de empresa de Coslada: Aurora Boyo Moreno, Jorge Luis Caldera Movilla, Lidia de Paz Saiz, María del Mar Torrecilla de Vicente, Pablo Pacheco Etreros; y en representación de las personas trabajadoras del centro de trabajo de Girona, Badr Achfia.