

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

9698 *Resolución de 5 de mayo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de modificación parcial del Convenio colectivo nacional de revistas y publicaciones periódicas.*

Visto el texto del acta de modificación parcial del Convenio colectivo nacional de revistas y publicaciones periódicas (antes nacional de prensa no diaria) –Código de convenio n.º 99010555011996–, que fue publicado en el BOE de 19 de enero de 2023, en la que se pacta modificar los artículos 49, 50, 51, 54, 55, 56, 57 y 82, apartados k) y l), se modifica el número de la disposición adicional cuarta por quinta sin cambiar su redacción, y se incorporan las disposiciones adicionales sexta y séptima, y se modifican los anexos 4, 5 y 6 cambiando su numeración por 3, 4 y 5, respectivamente, y se añade un anexo 6, acta que ha sido suscrita con fecha 28 de marzo de 2025, de una parte, por la Asociación de Revistas de Información (ARI) y el Club Abierto de Editores (CLABE), en representación de las empresas del sector, y de otra por las centrales sindicales CCOO y UGT, en representación de los trabajadores, 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 de la citada acta de modificación parcial del Convenio colectivo nacional de revistas y publicaciones periódicas (antes nacional de prensa no diaria), 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, 5 de mayo de 2025.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

**ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO NACIONAL
DE REVISTAS Y PUBLICACIONES PERIÓDICAS 2022-2024****(Código de convenio: 99010555011996)**

En Madrid, a 28 de marzo de 2025.

REUNIDAS

Por la parte sindical:

En nombre y representación de FESMC-UGT:

– Carolina Martín Rengel.

En nombre y representación de FSC-CCOO:

– Cristina Bermejo Toro.
– Ana M.^a Martínez Collado.

Por la parte empresarial:

En nombre y representación de ARI:

– Yolanda Ausín Castañeda.

En nombre y representación de CLABE:

– Juan Zafra Díaz.

En relación a la comunicación de subsanación de la Dirección General de Trabajo, Expediente n.º 99/01/0011/2025, Localizador del trámite n.º RS 57R017, Cod. Convenio 99010555011996, Convenio sectorial estatal de revistas y publicaciones periódicas, las respectivas representaciones que ostentan,

ACUERDAN

Proceder a la subsanación en los términos requeridos por esa Dirección General de Trabajo:

1. Se incorpora una nueva disposición adicional sexta al texto del convenio con la siguiente redacción:

«Disposición adicional sexta. *Subida salarial años 2025 y 2026.*

Para el año 2025 las partes acuerdan una subida salarial del dos por ciento con respecto de 2024 de los salarios y pluses para los niveles salariales del 1 al 8, ambos inclusive. Para el nivel salarial 9 acuerdan una subida del cinco por ciento con respecto a los salarios de 2024. Con independencia de la fecha de publicación en el BOE, la vigencia de estas tablas comenzará el 1 de enero de 2025.

Para el año 2026 las partes acuerdan una subida salarial del dos por ciento con respecto de 2025 de los salarios y pluses para los niveles salariales del 1 al 9.»

2. Se modifica el artículo 49 del convenio, que queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 49. *Plus de titularidad.*

Todos los redactores/as titulados percibirán un "Plus de Titularidad" por importe de 627,92 euros anuales en 2025; y de 640,48 euros anuales en 2026.»

3. Se modifica el artículo 50 del convenio, que queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 50. *Plus de distancia y transporte.*

Como compensación de los gastos de desplazamientos y medios de transporte dentro de esta localidad, así como desde el domicilio a los centros de trabajo y regreso, se establece un complemento extrasalarial, que se abonará a todas las categorías, sea cual fuere la duración de su jornada, según las cantidades que se fijan en las tablas salariales anexas. Este plus extrasalarial no se abonará durante el período vacacional ni en las gratificaciones extraordinarias. Este plus equivale a la compensación por teletrabajo y se cobrará en caso de trabajo presencial, por plus de transporte, o en caso de teletrabajo, por compensación de teletrabajo, sin perjuicio de acuerdos de empresa o privados entre las partes. El plus será de 733,55 euros en 2025, y 748,22 euros en 2026.»

4. Se modifica el artículo 51 del convenio, que queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 51. *Desgaste de material.*

Aquellas Empresas que no proporcionen equipo fotográfico a sus personas trabajadoras, habrán de pactar con la parte interesada el pago de un complemento en concepto de desgaste de material y roturas en caso de servicio, cuya cuantía no podrá ser inferior a 86,51 euros mensuales en 2025; y 88,24 euros mensuales en 2026. En caso contrario, la Empresa cubrirá todos los gastos de reparación y reposición de equipos.»

5. Se modifica el artículo 54 del convenio, que queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 54. *No discriminación por sexo o nacionalidad.*

Se abonará la misma retribución por trabajo de igual o similar valor o responsabilidad, independientemente del sexo, orientación e identidad sexual o nacionalidad del personal que lo realice.»

6. Se modifica el artículo 55 del convenio, que queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 55. *Aumentos salariales.*

Las partes acuerdan incrementos salariales para los años 2025 y 2026 según se detallan en las tablas salariales anexas, que se incorporan al texto del convenio como anexo 1 y anexo 2, respectivamente:

ANEXO 1

Tabla salarial anual-año 2025

Grupo profesional	Nivel salarial	Salario base	Plus de libre disposición	Plus de transporte	Hora extra
1	1	31.027,76	1.049,13	733,55	23,86
2	2	28.207,04	953,71	733,55	21,70
2	3	25.516,00	836,93	733,55	19,63
2	4	23.751,69	742,81	733,55	18,27
3	5	20.854,81	621,39	733,55	16,05
3	6	19.795,85		733,55	15,22
4	7	19.164,75	621,39	733,55	14,75

Grupo profesional	Nivel salarial	Salario base	Plus de libre disposición	Plus de transporte	Hora extra
5	8	17.773,88	416,15	733,55	13,68
6*	9	16.235,06		733,55	12,49

* El salario base establecido para grupo profesional 6, nivel 9, no podrá ser inferior al establecido en el Salario Mínimo Interprofesional para el año 2025.

Artículo 33. Plus de titularidad.

Todos los redactores/as titulados/as percibirán un plus por importe de 627,92 euros anuales o 52,33 euros mensuales.

Artículo 35. Desgaste de Material.

Queda fijado en 86,51 euros.

Artículo 40. Gratificaciones Especiales.

Nupcialidad 281,52 euros y Natalidad 374,34 euros.

ANEXO 2

Tabla salarial anual-año 2026

Grupo profesional	Nivel salarial	Salario base	Plus de libre disposición	Plus de transporte	Hora extra
1	1	31.648,31	1.070,11	748,22	24,34
2	2	28.771,18	972,79	748,22	22,13
2	3	26.026,32	853,67	748,22	20,03
2	4	24.226,72	757,66	748,22	18,63
3	5	21.271,91	633,81	748,22	16,37
3	6	20.191,77		748,22	15,53
4	7	19.548,04	633,81	748,22	15,04
5	8	18.129,35	424,48	748,22	13,95
6*	9	16.559,76		748,22	12,74

* El salario base establecido para grupo profesional 6, nivel 9, no podrá ser inferior al establecido en el Salario Mínimo Interprofesional para el año 2026.

Artículo 33. Plus de titularidad.

Todos los redactores/as titulados/as percibirán un plus por importe de 640,48 euros anuales o 53,37 euros mensuales.

Artículo 35. Desgaste de Material.

Queda fijado en 88,24 euros.

Artículo 40. Gratificaciones Especiales.

Nupcialidad 287,15 euros y Natalidad 381,83 euros.»

7. Se modifica el artículo 56 del convenio, que queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 56. *Gratificaciones Extraordinarias.*

Se abonarán a todo el personal, como parte del salario, las gratificaciones extraordinarias con vencimiento superior al mes, que se harán efectivas en los meses de marzo, junio y diciembre, a razón de treinta días del salario base, cada una de ellas. Las fechas de abono de dichas gratificaciones reglamentarias serán los días hábiles anteriores al 15 de marzo del año siguiente, 15 de junio y 15 de diciembre.

Al personal que cese o ingrese en la Empresa en el transcurso del año, se le abonarán las gratificaciones prorrateando su importe en razón al tiempo de servicios, computándose la fracción de semana o mes como completas. Esta misma norma se aplicará a las personas trabajadoras con contrato de duración determinada.

Las empresas abonarán a las personas trabajadoras una paga extraordinaria por el concepto de nupcialidad o constitución de pareja de hecho cuyo importe queda establecido en 281,52 euros para el año 2025, y 287,15 euros para el año 2026.

Las empresas abonarán a las personas trabajadoras una paga extraordinaria por el concepto de natalidad por cada hijo nacido o adoptado, cuyo importe queda establecido en 374,34 euros para el año 2025, y 381,83 euros para el año 2026.

Toda persona que se jubile percibirá por parte de la Empresa una llamada "paga de jubilación", que se abonará por una sola vez y consistirá en el total de una retribución mensual de su salario, incluidos todos los conceptos.»

8. Se modifica el artículo 57 del convenio, que queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 57. *Dietas.*

Cuando por razones de trabajo la persona trabajadora tenga que desplazarse fuera de la provincia y pasar al menos una noche fuera del lugar de residencia percibirá, en concepto de dieta, para manutención y hospedaje 94,86 euros diarios dentro de España y 188,70 euros en el extranjero para el año 2025; y 96,75 euros diarios y 192,47 euros, respectivamente, para el año 2026.

Cuando la dieta fijada para el extranjero no alcance a cubrir los gastos realizados por la persona trabajadora, la Empresa abonará la diferencia entre la dieta estipulada y los gastos efectuados, siempre que éstos lo hayan sido en establecimientos clasificados de tres estrellas, o similares, y previa justificación de los mismos.

Cuando por razones de trabajo se necesite comer fuera del domicilio, y la persona trabajadora no esté recibiendo ayuda de comida, la Empresa abonará por comida, 21,93 euros en 2025; y 22,36 euros en 2026.

Las Empresas abonarán a las personas trabajadoras que utilicen su propio vehículo como medio de transporte la cantidad de 0,32 euros por kilómetro durante la vigencia del convenio, debiendo estar el vehículo obligatoriamente asegurado a todo riesgo. En esta cantidad se incluyen todos los gastos; no obstante, cuando la Empresa ponga a disposición de la persona trabajadora un vehículo y éste lo rechace por preferir el suyo propio, las cantidades fijadas en este artículo se reducirán en un 40 %.»

9. Se modifica el artículo 82.K) e l) del convenio, que queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 82 Faltas y sanciones.

Faltas graves:

k) Las ofensas verbales o de obra ejercidas sobre cualquier persona trabajadora de la empresa, cuando revistan de acusada gravedad. A tal efecto, se entenderán que revisten acusada gravedad las ofensas relacionadas contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

Faltas muy graves:

l) Acoso moral-psicológico, acoso sexual y cualquier comportamiento grave que atente contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.»

10. Se incorpora una nueva disposición adicional séptima al texto del convenio con la siguiente redacción:

«Disposición adicional séptima. *Igualdad de trato y no discriminación al colectivo LGTBI+.*

Las partes firmantes se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación e identidad sexual, discapacidad o enfermedad y a velar para que en la aplicación de las normas laborales no se incurra en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

Las partes firmantes están obligadas a crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI+ en lo referente no solo a la orientación e identidad sexual, sino también a la expresión de género o características sexuales.

Las empresas velarán por la igualdad de retribuciones para trabajos de igual valor y por la no discriminación por ninguno de los supuestos contemplados en los dos párrafos anteriores.

Con el fin de garantizar la igualdad de trato y la no discriminación en los centros de trabajo, las empresas deberán implementar las siguientes cláusulas del Protocolo detallado en el anexo 6.»

11. Se modifica el número de la anterior «disposición adicional cuarta» sin cambiar su redacción:

«Disposición adicional quinta. *Personal de redacción.*

El personal de redacción no podrá ser obligado a realizar trabajos de carácter informativo, en los que emitan opiniones contrarias a sus convicciones; no se les podrá obligar a realizar informaciones inexactas o incompletas, ni firmar aquellas en las que se les impida expresar su opinión sobre el tema de que se trate, cuando deterioren la objetividad de la información.»

12. Se modifica el anexo 4 del convenio, cambiando su numeración, y por consiguiente pasando a denominarse anexo 3 con la siguiente redacción:

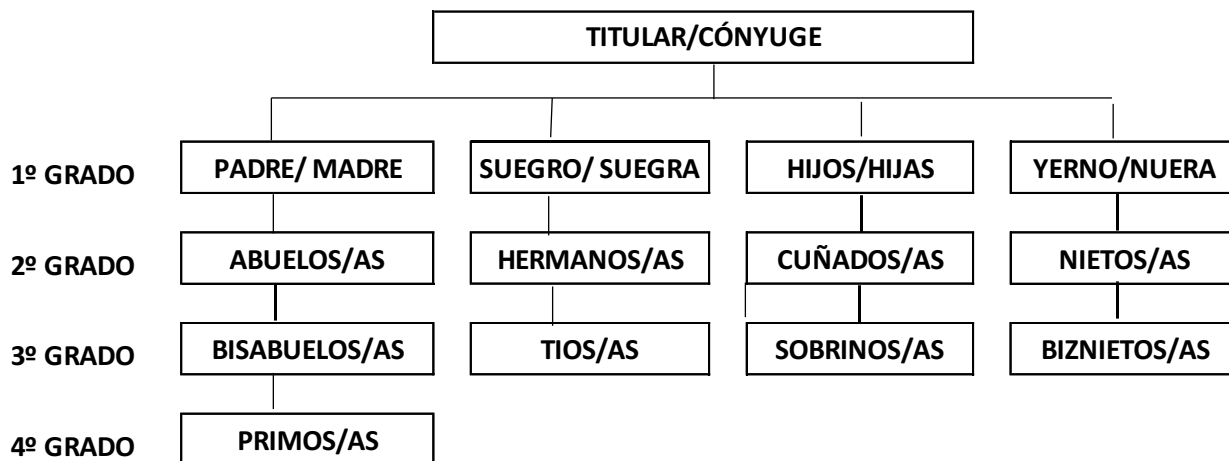
«ANEXO 3**Tablas de equivalencia**

Grupos Profesionales	Niveles salariales	Redacción	Gestión
1	1	Director/a.	
2	2	Subdirector/a. Director/a de Arte. Director/a de Moda.	Técnico/a Titulado/a Superior.
	3	Redactor/a Jefe/a.	Jefe/a Departamento.
	4	Redactor/a Jefe/a Sección.	Jefe/a de Sección.
3	5	Redactor/a.	Jefe/a de Negociado. Técnico/a Titulado/a Medio Analista.
	6	Documentalista. Corrector/a de Estilo. Estilista.	
4	7	Diseñador/a Gráfico. Fotógrafo/a de Laboratorio. Retocador/a de imágenes digitales.	Promotor/a de Publicidad. Coordinador/a de Publicidad. Oficial 1.ª de Administración. Programador/a.
5	8	Ayudante Redacción. Secretario/a de Redacción.	Encargado/a de Almacén. Técnico/a no Titulado/a. Secretario/a. Jefe/a de Ventas (Distribución).
6	9		Auxiliar Administración. Telefonista. Auxiliar Administrativo/a. Ayudante. Almacenero/a. Repartidor/a. Oficial 2.ª-Manipulador/a. Conductor/a-Mensajera/a. Personal de Recepción. Guardas y Vigilantes. Personal de Limpieza.»

13. Se modifica el anexo 5 del convenio, cambiando su numeración, y por consiguiente pasando a denominarse anexo 4, con la siguiente redacción:

«ANEXO 4

Grados de consanguinidad y afinidad



14. Se modifica el anexo 6 del convenio, cambiando su numeración, y por consiguiente pasando a denominarse anexo 5, con la siguiente redacción:

«ANEXO 5

Protocolo de acoso

A efectos del presente convenio colectivo, se entenderá por:

Acoso sexual: cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso por razón de sexo: cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso moral: todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, potencialmente lesivo y no deseado, dirigido contra una o más personas, en el lugar de trabajo o por consecuencia del mismo.

Acoso por razón de orientación sexual e identidad, expresión de género o características sexuales: Cualquier comportamiento realizado en función de la orientación sexual e identidad, expresión de género o características sexuales de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Las entidades y organizaciones que firman el presente convenio colectivo asumen que cualquier tipo de acoso constituye un atentado a los derechos fundamentales de las personas.

Todo el personal del sector tiene la responsabilidad de propiciar un ambiente laboral en el que no se acepte ni tolere el acoso. En concreto, la dirección de la empresa tiene el deber de garantizar con los medios a su alcance que no se produzcan dichas situaciones en las unidades organizativas que estén bajo su responsabilidad. En caso de producirse, debe quedar garantizada la ayuda a la persona que lo denuncia y evitar que la situación se prolongue o se repita, en caso de ser real.

- Procedimiento general de actuación.

En las empresas en las que no exista otro procedimiento, se aplicará el regulado a continuación.

Se establece un procedimiento especial basado en la confidencialidad y en la celeridad. La persona objeto de presunto acoso deberá ponerlo en conocimiento de la instancia correspondiente, sin perjuicio de la interposición de las acciones administrativas o judiciales que correspondan.

En caso de denuncia policial y/o judicial, y hasta que el asunto quede resuelto, la empresa establecerá cautelarmente la separación de la presunta víctima de la persona presuntamente acosadora, sin que esto suponga una modificación sustancial de condiciones de trabajo. En estos casos se creará en cada empresa la figura de la persona mediadora, que se elegirá entre las personas formadas en la materia y podrá ser o no miembro de la representación legal de las personas trabajadoras. En el momento de recibir una denuncia, ésta se pondrá en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras y de la representación empresarial. Se creará una comisión de seguimiento y control que procederá a investigar lo sucedido; esta comisión estará integrada preferentemente por representantes legales de las personas trabajadoras y representantes legales de la empresa, salvo implicación de alguno de ellos en el procedimiento. Se garantizará el carácter confidencial de toda la información recabada sobre el caso.

El escrito de denuncia deberá de contener, al menos, la siguiente información:

- Identificación y firma de la persona trabajadora que formula la denuncia.
- Descripción de los hechos y naturaleza del acoso.
- Persona o personas que, presuntamente, están cometiendo el acoso.
- Cualquier información que facilite la investigación de los hechos.

Fases de la investigación: El trabajo de investigación se realizará en un plazo máximo de diez días hábiles desde la formulación de la denuncia, tras los cuales se emitirá un informe en el que se concretarán la veracidad de los hechos, las actuaciones y las sanciones pertinentes, en su caso. El régimen disciplinario se aplicará a todo el personal con independencia del cargo o posición que ocupe.

Todo comportamiento o acción constitutiva de cualquier tipo de acoso se graduará proporcionalmente a la gravedad de los hechos. Se considerará un agravante el hecho de servirse de la situación jerárquica con la persona afectada o con las que tengan relación laboral de carácter temporal, por lo que la sanción se aplicará en su grado máximo.

En todos los casos en los que exista denuncia por cualquier tipo de acoso se evitará cualquier represalia contra la víctima, testigos o cualquier otra persona que intervenga en el procedimiento sancionador, siendo dichos comportamientos constitutivos de faltas muy graves.»

15. Se incorpora un nuevo anexo 6 al texto del convenio con la siguiente redacción:

«ANEXO 6

Protocolo de igualdad de trato y no discriminación del colectivo LGTBI+

Acceso al empleo.

La admisión e ingreso de las personas trabajadoras y su contratación es facultad de la dirección de la empresa. No obstante, estas tendrán el deber de asegurar un procedimiento de selección basado en criterios objetivos y no discriminatorios.

1. En los procesos de selección, la empresa priorizará la formación e idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

2. La empresa formará a los equipos directivos, departamento de Recursos Humanos y responsables de la selección y contratación en diversidad y en una gestión de recursos humanos diversa y transincluyente, con el fin de erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTB+.

3. Se garantizará la participación de la representación de las personas trabajadoras, en caso de que la hubiera, en los procesos de selección y contratación de personal, al objeto de avalar la igualdad de oportunidades.

4. En el caso de las personas trans que no hayan podido cambiar todavía su documentación legal, evitar que la presentación de una documentación oficial con un nombre y expresión de género diferente suponga un motivo para denegar su contratación en caso de que reúna los requisitos requeridos para el puesto.

Clasificación y promoción profesional.

1. La clasificación, la promoción profesional y el régimen de ascensos se realizará de forma que no conlleve discriminación directa o indirecta para el colectivo de personas LGTBI, se basará en elementos objetivos tales como la cualificación profesional y capacidad y garantizará el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

2. En caso de que existiera comisión de igualdad de oportunidades en el seno de la empresa, esta participará en todos los procesos de promoción y/o ascenso.

Formación, sensibilización y lenguaje.

1. La empresa integrará en su plan 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.

2. Potenciar la formación en igualdad de oportunidades y en diversidad en el conjunto de la empresa, incluidos los mandos intermedios y la dirección, que contemple como mínimo:

a. Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI+ recogidas en este convenio colectivo.

b. 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+.

c. Las empresas deberán difundir en los centros de trabajo información sobre la existencia del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, en caso de que dispongan del mismo.

d. Las empresas deberán informar y publicitar, en sitio visible en los centros de trabajo, la existencia de un 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.

3. Las empresas deberán asegurar que todas las convocatorias de la oferta formativa son conocidas por toda la plantilla y que esta cuenta con una polivalencia que permita la rotación de puestos y mayores posibilidades de promoción, para evitar así situaciones discriminatorias.

4. Promover la formación y sensibilización a toda la plantilla sobre la realidad trans.

5. La empresa elaborará una guía de lenguaje inclusivo y respetuoso con la diversidad y procederá a su difusión a toda la plantilla.

6. Los cuestionarios y formularios incluirán opciones que permitan reflejar la identidad sexual con cualquier persona trabajadora, por ejemplo, con la inclusión de una opción de «no binario».

7. Las imágenes o elementos gráficos que se usan para las comunicaciones de la empresa deberán evitar la reproducción de estereotipos y roles referentes al sexo o género de las personas.

Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

1. La empresa promoverá la heterogeneidad de las plantillas para lograr un entorno laboral diverso, inclusivo y seguro. A tal fin, garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente a través del protocolo frente al acoso laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Permisos y beneficios sociales.

1. La empresa garantizará a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.

2. Asimismo, atenderá a la realidad de las familias diversas, cónyuges, parejas de hecho LGTBI+, garantizando el acceso en igualdad de condiciones a todos los permisos, beneficios sociales y derechos contemplados, sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y diversidad familiar.

3. En relación con las familias, se deberá prestar especial atención al hablar del permiso de paternidad. Es necesario recoger no solo la figura paterna, sino tener en cuenta que son permisos a disfrutar por una de las personas progenitoras con independencia de su sexo. La persona trabajadora que ejerza este derecho podrá hacerlo en los términos de periodo jornada establecidos en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

4. La empresa concederá los permisos necesarios que requiera la persona trans gestante, así como los beneficios sociales previstos por la empresa, en igualdad de derechos y condiciones que el resto.

5. Las empresas se comprometen a autorizar un periodo de excedencia con reserva de puesto de trabajo para aquellas personas trabajadoras que inicie cualquier proceso de afirmación de género.

Salud laboral.

1. En la realización de evaluaciones de riesgos psicosociales se garantizará la inclusión de la LGTBIfobia e incluir los ítems necesarios para la especificidad de las personas LGTBI+, como la naturaleza de la actividad que desempeñan, las características de los puestos de trabajo existentes y de las personas trabajadoras que deben desempeñarlos, entre otros.

2. Negociar un protocolo frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI+, de manera obligatoria para empresas de más de 50 personas trabajadoras.

3. Negociar a través de la RLT medidas específicas para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI+ dentro del protocolo para el acoso sexual o por razón de sexo en empresas con menos de 50 personas trabajadoras.

4. Difundir entre la plantilla el protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI+, a través de folletos o cualquier otro soporte que se estime oportuno.

5. Considerar como accidente laboral el tiempo que permanezca en tratamiento psicológico la persona que haya sido víctima de acoso por razón de la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género o características sexuales.

Se garantizará la privacidad de todos los espacios públicos (baños, duchas, vestuarios...) para salvaguardar la intimidad de las personas que así lo deseen.

Se acuerda facultar a FSC-CCOO, en la persona de don Javier Agudo García, para que se encargue de los consiguientes trámites de registro y solicite la publicación del convenio colectivo y las mencionadas tablas, a sus efectos.

Lo que suscriben los abajo firmantes a 28 de marzo de 2025.—Por la Representación Empresarial, Yolanda Ausín Castañeda (ARI) y Juan Zafrá Díaz (CLABE).—Por la Representación Sindical, Cristina Bermejo Toro (FSC-CCOO), Ana Martínez Collado (FSC-CCOO) y Carolina Martín Rengel (FESMC-UGT).