

## Administración Autonómica

### JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

#### DELEGACIÓN TERRITORIAL DE PALENCIA

##### OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

CONVENIO O ACUERDO: OFICINAS Y DESPACHOS

EXPEDIENTE: 34/01/0010/2026

FECHA: 13/03/2026

ASUNTO: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

CÓDIGO 34000315011981

**VISTO** el texto del acta de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para las **OFICINAS Y DESPACHOS** de Palencia de 09-10-2025 y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y en la Orden PRE/813/2022, de 1 de julio, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territorial de la Junta de Castilla y León

Esta Oficina Territorial de Trabajo de Palencia,

#### ACUERDA

1.- **ORDENAR** la inscripción de la citada Acta en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

2.- **DISPONER** su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA de Palencia.

Palencia, 13 de marzo de 2026.- El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Palencia, Javier de la Torre Antolín.

#### ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE OFICINAS Y DESPACHOS DE PALENCIA

##### ASISTENTES

##### REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

D<sup>a</sup>. Noemi Villar Quilce y D. Javier Del Rio Ortega (UGT)

D<sup>a</sup>. Ana M<sup>a</sup>. López Ovejero (CC.OO).

##### REPRESENTANTES DE LOS EMPRESARIOS

D<sup>a</sup>. Elisa Cavia

D. José Eugenio Rodríguez

En la sede de la Confederación Palentina de Organizaciones Empresariales, el día 9 de octubre de 2025, se personan los miembros de la Comisión negociadora del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Palencia, al objeto de examinar lo determinado por el RD 1026/2024.

**A.- Que con al objeto de dar cumplimiento al mandato realizado por el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, se introduce una disposición adicional en los términos siguientes:**

**Disposición Adicional Octava.- MEDIDAS PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI EN LAS EMPRESAS (RD 1026/2024)**



Todas las empresas a las que les sea de aplicación el presente convenio colectivo, asumen el compromiso de tolerancia cero a cualquier forma de discriminación, así como, dentro de su esfera organizativa garantizar la igualdad de todas las personas trabajadoras, con independencia de su orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Asimismo, y para aquellas empresas a las que, conforme a la legislación vigente se encuentren obligadas a contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia. Se acuerda la adopción de las siguientes medidas:

#### **1. CLÁUSULA DE IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN.**

La empresa asume como propios los **principios de no discriminación e igualdad de trato a las personas LGTBI** por razones de orientación sexual, expresión o identidad de género y diversidad sexogenérica familiar, tal y como establece la legislación vigente, evitando toda conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto y la dignidad personal.

Las personas trans deben ser tratadas según su nombre elegido e identidad de género, siendo importante que en cualquier documentación interna de la empresa se modifique el nombre, sexo y género de la persona.

#### **2. CLÁUSULAS DE ACCESO AL EMPLEO.**

La empresa fomentará el uso de un lenguaje respetuoso con la diversidad y evitará cualquier tipo de discriminación por razón de orientación, expresión e identidad de género en el acceso al empleo y en la promoción profesional.

#### **3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y PROMOCIÓN**

La empresa garantizará a las personas trabajadoras la igualdad de oportunidades para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir, con independencia del sexo, orientación sexual, expresión y/o identidad de género y diversidad sexogenérica.

#### **4. CLÁUSULAS DE FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y LENGUAJE**

La empresa establecerá dentro de los planes de formación de la empresa acciones formativas concretas y específicas para impulsar la cultura de la diversidad, la sensibilización hacia las personas LGTBI+, el uso del lenguaje inclusivo oral y escrito, y el conocimiento de las medidas y protocolos activos en la empresa para combatir la LGTBI+fobia y el acoso laboral por razón de orientación sexual, expresión o identidad de género y diversidad sexogenérica.

#### **5. CLÁUSULAS DE ENTORNOS DIVERSOS E INCLUSIVOS**

La empresa garantizará la privacidad en todos los espacios públicos (baños, duchas, vestuarios, taquillas, salas de descanso...) para salvaguardar la intimidad de las personas que lo deseen.

#### **6. CLÁUSULAS SOBRE PERMISOS Y BENEFICIOS SOCIALES**

Todos los derechos recogidos en el convenio colectivo, normativa interna de la empresa, pactos y acuerdos, etc., serán de aplicación a las personas LGTBI de la empresa, con independencia de la modalidad de pareja o familia que conforme.

#### **7. CLÁUSULAS SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

En caso de que la persona trans necesite provisionalmente una adaptación del puesto o del horario, se trasladará al Comité de Seguridad y Salud o en su defecto al delegado o delegada de prevención, realizando si fuera necesaria una evaluación de riesgos laborales y psicosociales.

#### **8. CLÁUSULAS SOBRE RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

A. Falta leve. Aquellas manifestaciones, expresiones o comportamientos que se produzcan espontáneamente, sin premeditación ninguna, y que conlleven una agresión no intencionada basada en prejuicios contra la comunidad LGTBI+.



B. Falta grave. Toda falta leve que reúna uno de los siguientes requisitos:

- El hecho punible se reitera en el tiempo.
- Sus efectos se prolongan en el tiempo o tienen carácter permanente.
- Perjudica el ascenso o la promoción profesional de la persona agredida.
- La persona agresora abusa de una posición jerárquica superior para llevar a cabo una falta considerada leve.
- La denigración, ridiculización, humillación u ofensa de las familias LGTBI+ en el ámbito laboral.

C. Falta muy grave:

- a.- Actitudes, acciones, manifestaciones, expresiones o comportamientos que se basen en prejuicios contra las personas LGTBI+ o sus familias y allegadas/os, con el objeto de ridiculizarlos o atentar contra su dignidad.
- b.- Las agresiones físicas o verbales dentro o fuera del lugar de trabajo a las personas del colectivo LGTBI+, o hacia quienes lo parecen o lo defienden.
- c.- La promoción de la ideología del odio al colectivo LGTBI+ o hacia quienes lo parecen o lo defienden, entre las personas trabajadoras o en el entorno de la víctima, así como de sus familiares y entorno social.
- d.- La omisión o inacción de mandos intermedios o superiores jerárquicos frente a conductas lgtbiqfóbicas.
- e.- El hostigamiento, el chantaje o la coacción bajo amenaza de revelar la pertenencia al colectivo LGTBI+.

Régimen de sanciones. Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente convenio. Estas faltas se adaptarán al régimen de sanciones existente en cada convenio colectivo. Todas las faltas anteriormente citadas serán puestas en conocimiento de la RLPT y permanecerán en el expediente de la persona infractora.

Del mismo modo, y con el objeto de promover la heterogeneidad de las plantillas y con ello lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros, se garantizará la protección contra comportamientos LGTBI fóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

B.- Remitir el presente acta y las tablas corregidas para su inscripción y posterior publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA de Palencia.

Y como prueba de conformidad con el contenido del presente documento, firman en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.

Javier del Rio	Noemí Villar	Ana M <sup>a</sup> López
UGT	UGT	CC.OO
Elisa Cavia García		José Eugenio Rodríguez
C.P.O.E.		C.P.O.E.

